

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～



当センターでは、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院をセンターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取り組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。センターでは、現在、下記の50病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取り組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できましたら、センターへ申請をお願いいたします。

- | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------|-------------|----------------|-----------|-------------|--------------|-----------|-----------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------------|------------|---------------|
| 1 京都南西病院 | 2 向日回生病院 | 3 蘇生会総合病院 | 4 脳神経リハビリ北大路病院 | 5 嵯峨野病院 | 6 いわくら病院 | 7 洛和会音羽病院 | 8 宇多野病院 | 9 京都リハビリテーション病院 | 10 京都九条病院 | 11 もみじヶ丘病院 | 12 綾部市立病院 | 13 京都田辺中央病院 | 14 なぎ辻病院 | 15 京都民医連中央病院 | 16 京都ルネス病院 | 17 京都博愛会病院 |
| 18 精華町国民健康保険病院 | 19 洛西ニュータウン病院 | 20 宮津武田病院 | 21 相馬病院 | 22 京都回生病院 | 23 京都きづ川病院 | 24 洛和会音羽記念病院 | 25 北山武田病院 | 26 富田病院 | 27 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 28 京都田辺記念病院 | 29 なごみの里病院 | 30 宇治武田病院 | 31 京都東山老年サナトリウム | 32 京都ルネス病院 | 33 賀茂病院 | 34 京都ならびがおか病院 |
| 35 新京都南病院 | 36 京都南病院 | 37 洛和会丸太町病院 | 38 武田病院 | 39 亀岡病院 | 40 洛和会東寺南病院 | 41 丹後中央病院 | 42 京都久野病院 | 43 京都済生会病院 | 44 日本パプテスト病院 | 45 桃仁会病院 | 46 市立福知山市民病院 | 47 稲荷山武田病院 | 48 京都市立京北病院 | 49 京都八幡病院 | 50 宇治病院 | |

いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和6年1月末現在）



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ改善に向けてまずは宣言を!～

令和6年1月末現在、98病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関（令和6年1月末現在）

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|---|---------------------|-----------------|--------------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 26 綾部市立病院 | 51 京都岡本記念病院 | 76 渡辺病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 52 亀岡病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 53 高雄病院 | 78 洛北病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 54 なぎ辻病院 | 79 南京都病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 55 八幡中央病院 | 80 新河端病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 56 市立福知山市民病院 | 81 西山病院 |
| 7 介護医療院さいきょう | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 57 田辺病院 | 82 京都武田病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 58 蘇生会総合病院 | 83 堀川病院 |
| 9 宇治リハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 84 吉祥院病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 | 85 日本パプテスト病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院
(介護医療院洛和ヴィラよつばへ名称変更) | 36 北山武田病院 | 61 富田病院 | 86 千春会病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 62 綾部ルネス病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 63 六地藏総合病院 | 88 京都からすま病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 89 京都済生会病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 65 金井病院 | 90 京都大原記念病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 91 京都八幡病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 92 同志社山手病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 68 丹後中央病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 69 愛生会山科病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 70 宇治病院 | 95 みのやま病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 71 京都桂病院 | 96 桃仁会病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 72 西陣病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 23 相馬病院 | 48 仁仁会武田総合病院 | 73 大島病院 | 98 足立病院 |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 74 むかいじま病院 | |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | |

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間	月曜日～金曜日（土日祝日、年末年始を除く）9時30分～17時30分
場所	COCON烏丸8階（京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地）



相談内容など
秘密は厳守します。

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

February 2024 | Vol. 98

医師の働き方改革 Q&A

2024年4月の医師の労働時間上限規制の施行まで、残り2ヶ月となりました。各病院の取り組みも最終段階に近づいております。前月号から引き続き、2月号も医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド(厚生労働省)に掲載されている、医師の働き方改革に係る取り組みを紹介しておりますので、院内でお取組みの際にご活用ください。

● 医師の健康を守る働き方の新ルールについて

Q. 面接を実施するのは誰ですか？直属の上司(産業医の資格なし)が面接を行うこともありますか？

- A**
- 長時間労働医師への面接指導を実施する医師は「面接指導実施医師」と呼ばれます。面接指導実施医師となるためには以下2つの要件を満たす必要があります。
 - ① 面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者でないこと
 - ② 医師の健康管理を行うのに必要な知識を修得させるための講習を修了していること
 - このため、上記2つの要件を満たす場合は、産業医でなくても面接指導実施医師として面接指導を実施することができます。しかし、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル(令和2年12月)」においては、「同じ部署の上司は避けることが望ましい」とされています。
 - 面接指導の実施体制については、面接指導を受ける医師が安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながる適切な体制であるかどうかという観点から、医療機関ごとに整えられます。

Q. 面接指導で確認されるのはどのような内容ですか？

- A**
- 面接指導実施医師が面接指導で確認すべき内容は、「勤務の状況」「睡眠の状況」「疲労の蓄積の状況」「心身の状況」となります。
 - また、医療機関の管理者は、面接指導を適切に行うための情報(面接指導対象医師の氏名、勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況等)を確認し、事前に面接指導実施医師へ提供する必要があります。

Q. 面接指導を受けたくない場合は、拒否できるのですか？

- A**
- 本人からの申出がある場合に実施する労働安全衛生法による面接指導と異なり、時間外・休日労働が月100時間以上となることを見込まれる医師(面接指導対象医師)は、**本人の希望の有無にかかわらず、面接指導を受けなければなりません。**
 - 面接指導対象医師に相当の疲労が認められた場合は、面接指導実施医師から睡眠や休息等に関する助言や保健指導が行われます。**自身の働き方と健康を見直す良い機会**であると同時に、**自分でも自覚していない疲労や睡眠負債に気づくことができる機会**でもありますので、前向きに面接に臨みましょう。

Q. 面接指導の結果によって、その後の働き方にはどのような影響が出ますか？

- A**
- 医療機関の管理者は、面接指導の結果に基づく面接指導実施医師の意見を聴くこととされています。この意見を受けて管理者が必要と認める場合には、管理者はその医師に対して、必要な就業上の措置を行う必要があります。
 - 就業上の措置は医師の健康状態に応じて検討されるものですが、例えば、当直・連続勤務の禁止や制限、就業内容・場所の変更、時間外労働の制限、就業日数や就業時間の制限などの措置が想定されます。自分としては多く働ける自信があったとしても、あくまでも、面接指導は**医師の健康を守るための仕組み**であり、ひいては**医療の安全を守るためのもの**であることを理解しておきましょう。
 - なお、面接指導の結果を問わず、時間外・休日労働が月155時間(=年1860時間相当)を超えた医師に対しては、速やかに何らかの労働時間短縮のための具体的措置を行うことが、管理者には義務付けられています。

● 現場を支える副業／兼業のために

Q. 勤怠管理を効率的に行う方法はありますか？

- A**
- 勤怠管理が適切に行われるためには、まず、医師が自身の健康確保のための労働時間管理の大切さを認識し、それぞれの医療機関の労働時間のルール(宿直や研鑽の労働時間の取り扱い)を把握していることが前提です。
 - その上で、副業・兼業先の多い医師や、緊急業務が多く発生しやすい多忙な医師は、出退勤の打刻や、滞在時間の把握、時間外・休日労働の申請等の労務管理の申告・申請にかかる負担も多くなりがちです。医師が手入力を行わなくても良いような、IDカードによる打刻システム、スマートフォンや位置情報システムを連動させた医師の勤怠管理システム等、ICT技術を活用した勤怠管理は、医師の負担を減らす意味でも効率化につながります。

Q. 複数の医療機関で働く場合、どの医療機関の労働条件が適用されますか？

- A**
- 各医療機関の労働条件が適用されます。医療機関ごとに労働条件は異なりますので、個別に労働条件通知書等を確認することが大切です。

● タスク・シフト／シェアについて

Q. 特定行為研修修了者はどのような業務を行うことができますか？

- A**
- 特定行為研修を修了した看護師は、保健師助産師看護師法第37条の2に基づき、手順書により特定行為(38行為21区分)を行うことができます。
 - 具体的には、例えば、特定行為研修を修了した看護師は、人工呼吸管理や持続点滴中の降圧剤や利尿剤等の薬剤の投与量の調整、中心静脈カテーテルの抜去や末梢留置型中心静脈注射用カテーテルの挿入等の特定行為について、その都度医師の指示を求めることなく、医師が予め作成した手順書(医師による包括的指示の形態の1つ)により行うことが可能です。

Q. 医師事務作業補助者はどんな業務を行うことができますか？

- A**
- 医師事務作業補助者(「医師の指示で事務作業の補助を行う事務に従事する者」をいう。)等の事務職員については、以下のような業務を行うことができます。なお、業務を行う上で求められる専門性の程度や医療機関内の体制等に応じて、適切に役割分担を行う必要があります。
 - また、これらの業務を医師事務作業補助者等の事務職員が行う場合、院内の研修等により、必要な知識を備えることが望ましいです。
 - ① 診療録等の代行入力(電子カルテへの医療記録の代行入力、臨床写真など画像の取り込み、カンファレンス記録や回診記録の記載、手術記録の記載、各種サマリーの修正、各種検査オーダーの代行入力)
 - ② 各種書類の記載(医師が最終的に確認または署名(電子署名を含む)することを条件に、損保会社等に提出する診断書、介護保険主治医意見書等の書類、紹介状の返書、診療報酬等の算定に係る書類等を記載する業務)
 - ③ 医師が診療する前に、医療機関の定めた定型の問診票等を用いて、診察する医師以外の者が患者の病歴や症状などを聴取する業務
 - ④ 日常的に行われる検査に関する定型的な説明、同意書を受領(日常的に行われる検査について、医療機関の定めた定型的な説明を行う、又は説明の動画を閲覧してもらった上で、患者又はその家族から検査への同意書を受領)
 - ⑤ 入院時のオリエンテーション(医師等から入院に関する医学的な説明を受けた後の患者又はその家族等に対し、療養上の規則等の入院時の案内を行い、入院誓約書等の同意書を受領)
 - ⑥ 院内での患者移送・誘導
 - ⑦ 症例実績や各種臨床データの整理、研究申請書の準備、カンファレンスの準備、医師の当直表の作成等の業務

● 働き方を守る様々な法制度について

Q. 育児や介護で休業している期間には、どのような経済的支援が受けられますか？

- A**
- | | |
|-------------------|--|
| 出生時育児休業給付金 | 雇用保険の被保険者で、子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日間)以内の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した場合に、一定の要件を満たす方は、休業開始前賃金の67%相当額が支給されます。 |
| 育児休業給付金 | 雇用保険の被保険者で、1歳又は1歳2か月(支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月または2歳)未満の子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たす方は、休業開始時賃金の67%(休業開始から181日以後は50%)相当額が支給されます。 |
| 介護休業給付金 | 雇用保険の被保険者で、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たす方は、介護休業期間中に休業開始時賃金の67%の介護休業給付金が支給されます。 |

Q. 育児のために勤務時間を少し抑えて働きたいのですが、どんな制度が利用できますか？

- A**
- 以下の制度を利用することができます。
- | | |
|------------------|---|
| 育児短時間勤務制度 | 3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮することができる制度 |
| 所定外労働の制限 | 3歳に満たない子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度 |
| 時間外労働の制限 | 小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度 |
| 深夜業の制限 | 小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度 |

Q. 介護のために短時間勤務を行いたい場合の短時間勤務制度とは、どのような制度ですか？

- A**
- 労働者が要介護状態(負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するための、所定労働時間の短縮等の措置のことです。
 - 利用期間・回数については、対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上となります。
- | | |
|------------------|---|
| 対象となる労働者 | 対象家族を介護する男女の労働者(日々雇用を除く)
※労使協定を締結している場合に対象外となる労働者(入社1年未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者) |
| 対象となる家族 | 配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 |
| 短時間勤務等の制度 | 「短時間勤務等の措置」は会社によって利用できる制度が異なりますが、事業主に対して、次のうち、いずれか1つ以上の制度を設けることを義務付けています。 <ol style="list-style-type: none">① 短時間勤務の制度② フレックスタイムの制度③ 始業又は就業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 |

Q. 有給休暇の期限はいつまでですか？

- A**
- 年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。正社員、パートタイム労働者等の区分に関係なく、以下2点を満たしていれば、年次有給休暇を取得することができます。
 - ① 半年間継続して雇われている
 - ② 全労働日の8割以上を出勤している
 - 10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対しては、**5日**について、毎年時季指定して付与しなければならないこととされています。
 - 有給休暇には時効があり、**有給休暇は与えた日から2年で時効**となります。与えた日から1年間で使い切れなかった有給休暇は翌年に繰り越し、新たに与えられた休暇日数に加算しますが、さらに1年間使わなかったときは時効により消滅します。

1日の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。
・病院訪問:2病院

3 勤務環境改善に取組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医療経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。