

平成30年3月20日(火)京都府医療勤務環境改善支援センター運営委員会(第3回)において決定しました、平成30年度の当センター事業概要をご紹介します。

① 医療機関の勤務環境に係る実態把握

京都いきいき働く医療機関認定制度」の周知や取組みへの助言等支援を行い、医療機関への勤務環境マネジメントシステムの導入促進を図る。



② 医療機関からの相談対応

アドバイザーを配置し、医療機関からの勤務環境改善に係る相談に対応する。

③ 医療機関へのアドバイザー派遣

医療機関からの要望等必要に応じ、アドバイザーを派遣し、勤務環境の改善促進に係る相談に対応する。

※医療機関に訪問し、勤務環境改善に係る意見交換をさせていただきます。

④ 医療勤務環境改善並びに経営改善に関する研修会等の開催

医療機関の管理者や各部門長等に対して制度の説明を行う等、法改正による制度の周知を行い、勤務環境の改善に向けた取組みを支援・推進する。

※「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」を3回開催します。

⑤ 医療勤務環境改善に関する情報の収集及び提供

医療機関が取組む勤務環境改善対策及び勤務環境改善に関する各団体の取組みや助成金制度等の情報収集及び情報提供を行う。

※京都府医療勤務環境改善支援センターNewsにて情報の提供を行います。

今後のスケジュール

平成30年5月:
京都いきいき働く医療機関
認定制度実施確認(1病院)

4月の活動内容

① 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都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マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」認定実施確認
平成30年4月:2病院<平成30年度合計:2病院>

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。

③ 勤務環境改善に取組み医療機関への個別支援・相談対応等

随時医業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。

医療勤務環境改善研修会「働き方改革について」

北部地域開催

日時：7月24日(火) 午後1時30分～午後4時30分
場所：市民交流プラザふくちやま
テーマ：①「医療従事者の働き方改革について」
②「働き方改革への取組みについて(仮題)」
講師：① 福島 通子 氏(塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士)
② 竹中 君夫 氏(社会医療法人明和会医療福祉センター法人本部人事主幹)
対象：病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等
参加費：無料 定員：80名

京都市内・南部地域開催

日時：12月13日(木) 午後2時～午後5時
場所：メルパルク京都
テーマ：①「医療従事者の働き方改革について」
②「働き方改革への取組みについて(仮題)」
講師：① 福島 通子 氏(塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士)
② 竹中 君夫 氏(社会医療法人明和会医療福祉センター法人本部人事主幹)
対象：病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等
参加費：無料 定員：120名

各研修の申込方法 | 京都私立病院協会ホームページ(<http://khosp.or.jp>)の「研修会・講習会申込」からお申込ください。※定員に達し次第、締め切りますので早目にお申込みください。

お気軽にお電話またはご来訪下さい。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。病院訪問のご希望があれば、ご連絡ください。

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



May 2018. | Vol. 29

「京都いきいき働く医療機関認定制度」

～安心して働くことができる職場を目指し、勤務環境改善に取り組ましよう～

京都府医療勤務環境改善支援センターでは、2017(平成29)年1月より、働きがいのある、働きやすい職場の実現に取り組む医療機関を認定する制度を開始いたしました。

医療機関の経営トップをはじめ、幅広いスタッフが「医療スタッフの安全と健康は、患者の安全と健康を守る」という共通認識を持ち、医療の質の向上のために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、京都府医療勤務環境改善支援センターによる認定取得に向けて取り組んでいます。

平成30年4月末現在、72病院が宣言書をセンターに提出し、基本認定取得に向けて勤務環境改善の取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取組みをはじめましょう。

認定取得の
メリット

- ① 勤務環境改善の取組みが活性化・定着し、人材の確保・定着、医療の質の向上、患者満足度の向上、経営安定化につながります。
- ② 勤務環境の向上に努める医療機関として、京都府医療勤務環境改善支援センターが積極的に公表、広報し、医療機関のイメージ知名度が上がります。
- ③ 採用活動や広報活動等において認定マークが活用でき、自院をアピールできます。
- ④ 現任職員が認定医療機関であることを誇りに持ち、定着のモチベーションアップにつながります。



※基本認定取得に向けて、「どのように取組めば良いのか分からない」などご不明な点がございましたら、当センターの勤務環境改善推進員及び社会保険労務士が支援及び助言を行います。是非この機会に京都府医療勤務環境改善支援センターをご活用ください。



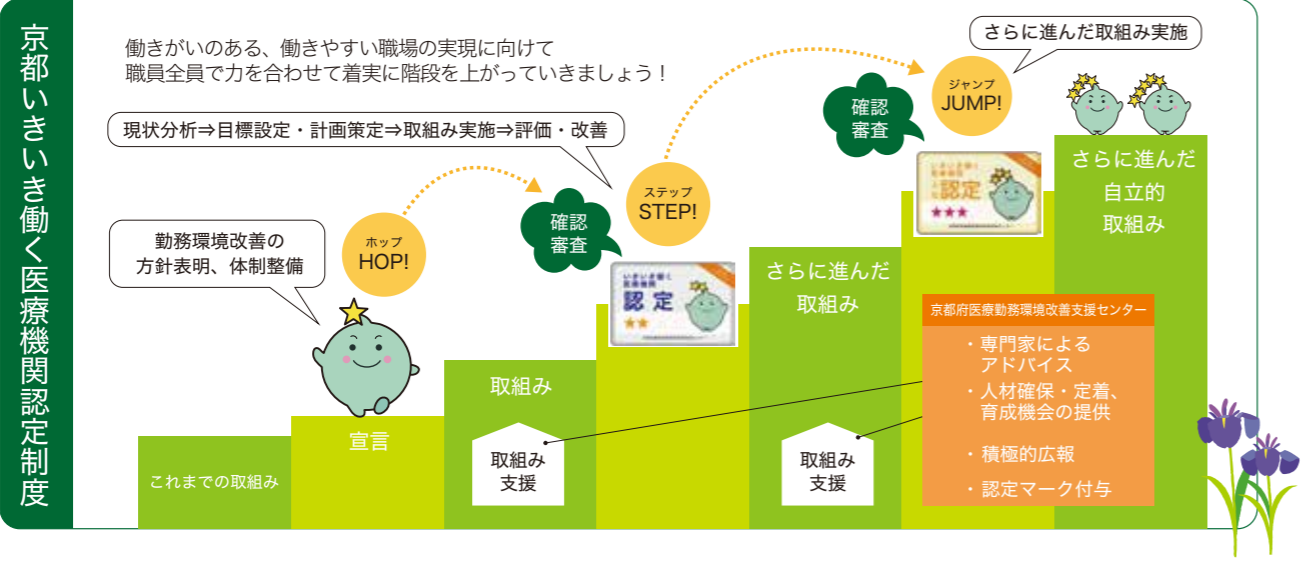


「京都いきいき働く医療機関認定制度」

～基本認定50項目達成!～



現在、下記の16病院が「いきいき働く基本認定医療機関」に認定されております。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターに申請を頂き、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を行います。まず最初に宣言書をセンターにご提出後、基本50項目が達成できましたら、センターまで申請をお願いいたします。



「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!～

平成30年4月末現在、72病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取組みを開始されています。

いきいき働く宣言医療機関 (平成30年4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 | 19 宇治武田病院 | 37 賀茂病院 | 55 八幡中央病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 20 京都久野病院 | 38 京都きつ川病院 | 56 市立福知山市民病院 |
| 3 田辺中央病院 | 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 39 宇多野病院 | 57 田辺病院 |
| 4 田辺記念病院 | 22 いわくら病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 58 蘇生会総合病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 23 相馬病院 | 41 洛和会音羽病院 | 59 京都双岡病院 |
| 6 京都九条病院 | 24 向日回生病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 60 なごみの里病院 |
| 7 西京病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 61 富田病院 |
| 8 シミズ病院 | 26 綾部市立病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 62 綾部ルネス病院 |
| 9 ほうゆう病院 | 27 稲荷山武田病院 | 45 身原病院 | 63 六地藏総合病院 |
| 10 宮津武田病院 | 28 京都博愛会病院 | 46 洛西シミズ病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 29 学研都市病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 65 金井病院 |
| 12 長岡病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 13 京都南病院 | 31 京都回生病院 | 49 武田病院 | 67 五木田病院 |
| 14 新京都南病院 | 32 木津屋橋武田病院 | 50 伏見岡本病院 | 68 丹後中央病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 33 嵯峨野病院 | 51 京都岡本記念病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 34 京都南西病院 | 52 亀岡病院 | 70 宇治病院 |
| 17 三菱京都病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 53 高雄病院 | 71 京都桂病院 |
| 18 吉川病院 | 36 北山武田病院 | 54 なぎ辻病院 | 72 西陣病院 |

京都医療労務管理相談コーナー

始業時刻前に自主的に早出する職員の労働時間は?

Q

当院では、通勤ラッシュの混雑を避けるため、始業時刻より早く出社する職員がいます。その職員は、病棟のラウンドや当日の仕事の準備を始業時刻前に行っているのですが、当院としてもあまり早く出社しないよう指導しています。このような場合、労働時間の算定にあたりどのような注意が必要でしょうか。尚、その職員から時間外労働の申請は行われていません。

A

現在の状況が継続する場合、病院による黙示の指示があったと判断され、始業時刻より前の時間が労働時間とされる可能性があります。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」において、労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるとされています。」とされています。労働時間の判断は客観的になされることから、使用者が、明確に時間外労働を命じておらず、労働者の自己判断で時間外労働がなされる場合であっても、使用者が異議を述べていない場合や、業務量が所定時間内で処理しきれないほど多く、時間外労働が恒常的となっていたと認められるような場合には、使用者による具体的指示がなくても、黙示の指示があったものとして労働時間とされることがあります。