

年次有給休暇の取得義務化について(平成31年4月施行)

労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。年次有給休暇は原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場の配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため労働基準法が改正され、**平成31年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させる**ことが必要となります。

時季指定義務のポイント

労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から**1年以内に5日**について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

※使用者が、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重すように努めなければなりません。

年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

※労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。
※半日単位の年休は5日から控除することができますが、時間単位の年休は5日から控除することができません。

対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)**に限ります。

※パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者についても、当年度に付与される年次有給休暇の日数が10日以上の場合には義務の対象となります。但し、当年度に付与される日数が10未満の場合は対象となりません。

参考

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、週所定労働日数が**4日以下**または年間の所定労働日数が**216日以下**の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

京都府医療勤務環境

改善支援センター

Support Center News

March 2019. | Vol. 39

平成30年度「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」第3回

～理事長・院長・事務長・看護部長等管理職対象～



2018年6月に働き方改革関連法が成立し、医師への時間外労働上限規制の適用が2024年4月からとなりました。既に2018年2月には厚生労働省の「医師の働き方改革に関する検討会」が医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組みを発表し、医療現場における働き方改革は喫緊の課題となっています。生産年齢人口が減少する中で労働力を確保し、地域医療を継続していくためには、医療現場の全職種にとって魅力ある、働きやすい勤務環境を改善・整備していかねばなりません。

また、2025年に向けての地域医療構想、地域包括ケアシステムの推進により、医療・介護提供体制が大きく変わろうとしており、医療機関はその変化に対応し得る組織づくりや勤務環境改善を考えていく必要があります。

これを踏まえ、京都府医療勤務環境改善支援センターでは、病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ管理職を対象に、働き方改革に関する最新情報や実務対応上のポイント解説に資する内容で、「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」を今年度全3回開催いたします。



第3回目として、2019年1月22日(火)メルパルク京都にて土井章弘氏(一般財団法人操風会 岡山旭東病院 院長)を講師にお招きし、「チーム医療からチーム経営へ～こころよく働く働き方改革～」をテーマにご講演いただきました。

2 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2月:3病院<平成30年度合計:10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。
平成31年2月:3病院<平成30年度合計:27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。

平成31年3月:病院訪問(3病院)・
京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認(2病院)



1. 経営理念を目的とした各取組み

職員ひとりひとりが幸せで、やりがいのある病院

- ①メンタルヘルスへの対応
- ②職員研修・管理職養成
- ③継続10年の職員へのリフレッシュ休暇制度(10日間)
- ④各種資格取得支援(約400資格)
- ⑤グループウェアの導入
- ⑥e-ラーニング
- ⑦ワーク・ライフ・バランスへの取組み(プラチナくるみんマーク取得)
- ⑧学習型病院(人材育成センター・共育支援・学会・研修会・共育塾・人材育成事業 奨学金支援)
- ⑨職員福利厚生制度(病院企業年金・クラブ活動支援等)
- ⑩チーム経営

快適な、人間味のある温かい医療と療養環境を備えた病院

- ①癒しの環境整備(医療とアートの融合)
- ②外来待ち時間の短縮
- ③セカンドオピニオン外来
- ④エスコート係・コンシェルジュの西配置
- ⑤院内カフェの設置
- ⑥6S運動の実施(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ・Smile)
- ⑦医師事務作業補助者の充実
- ⑧介護福祉士を各病棟に3名西配置

2. ワーク・ライフ・バランスへの取組み

- 短時間正職員 27名**
(看護19名、薬剤2名、放射線1名、栄養1名、事務4名)
- 産休・育休取得率 100%**
(育休取得者15名)
- 男性育児休業取得者 4名**

3. 各部門における取組み

診療部 テーマ **私たちの働き方を考える**
～こころよく働ける職場を目指して～

<背景>
医師の業務は個人的裁量で調整し得るが、患者に求められた場合、業務調整が困難になることが日常的である。診療部における労働環境への意識、燃えつき(バーンアウト)予感の有無、燃えつき予防への対処法、希望する労働環境等について意見をまとめた。

<方法>
週3日以上勤務する医師を対象として、労働環境の現状、時間外勤務時間、休憩の取得等労働環境に関する具体的問題点、また、燃えつき予感時の対処法、燃えつきないために望まれる対応法等に関する無記名アンケートを行った。

アンケート結果 (一部抜粋)

- バーンアウト予防への対処方法
⇒ 労働時間の削減
・休日・休暇の取得
- バーンアウトしないために必要なこと
⇒ 休日、休暇が取得しやすい環境整備
・趣味に時間を費やす
- よりよく働くための提案
⇒ 互いの苦手分野をカバーする(医療連携)
・外来時間等以外は自由裁量で労働時間を設定できる体制(フレックスタイム制度の導入)
・年次有給休暇の時間単位取得

<改善方法>
労働時間の長さ、仕事量の多さ、休みの取りにくさが労働環境を悪くする主要因、またバーンアウトへの危険因子でもある。
⇒対策には労働時間短縮、休日・休暇の確保、業務量の軽減をしなければならぬが、業務量が減らない現状では、業務分散のための多職種連携が重要である。



安心して、生命をゆだねられる病院

- ①チーム医療の実施
- ②第三者評価審査(日本医療機能評価機構の認定等)
- ③医療機器の充実
- ④救急部門の整備
- ⑤リスクマネジメントの強化
- ⑥TQM機能の充実
- ⑦第7次病院増改築(完7)(2019年)

他の医療機関・福祉施設と共に良い医療を支える病院

- ①地域医療支援病院
- ②高額医療機器の共同利用
- ③ホームページ、フェイスブックの整備
- ④地域連携室・入退院サポート室
- ⑤関連教育事業の実施(臨床研修指定病院 大学・専門学校実習施設23校)
- ⑥地域包括ケアシステムの推進

<活動実績(平成29年4月～平成30年3月)>

社会の評価

- ・くるみんマーク取得(平成22年10月)
- ・岡山県知事賞(平成25年2月)
- ・中国経済産業省おもてなし経営企業選(平成25年3月)
- ・おかやま子育て応援企業宣言(平成26年4月)
- ・岡山県男女共同参画社会づくり表彰(平成26年11月)
- ・プラチナくるみんマーク取得(平成28年6月)

「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～

京都府医療勤務環境改善支援センター

京都府医療勤務環境改善支援センターでは、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当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。

現在、下記の22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。

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 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

いきいき働く認定医療機関(基本認定:平成31年2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!～

平成31年2月末日現在、77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。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 (平成31年2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	20 京都久野病院	39 宇多野病院	58 蘇生会総合病院
2 京都ルネス病院	21 第二久野病院(京都久野病院と統合)	40 洛和会丸太町病院	59 京都双岡病院
3 田辺中央病院	22 いわくら病院	41 洛和会音羽病院	60 なごみの里病院
4 田辺記念病院	23 相馬病院	42 洛和会音羽記念病院	61 富田病院
5 精華町国民健康保険病院	24 向日回生病院	43 洛和会音羽リハビリテーション病院	62 綾部ルネス病院
6 京都九条病院	25 亀岡シミズ病院	44 洛和会東寺南病院	63 六地藏総合病院
7 西京病院	26 綾部市立病院	45 身原病院	64 京都東山老年サナトリウム
8 シミズ病院	27 稲荷山武田病院	46 洛西シミズ病院	65 金井病院
9 ほうゆう病院	28 京都博愛会病院	47 洛西ニュータウン病院	66 京都鞍馬口医療センター
10 宮津武田病院	29 学研都市病院	48 医仁会武田総合病院	67 五木田病院
11 松ヶ崎記念病院	30 脳神経リハビリ北大路病院	49 武田病院	68 丹後中央病院
12 長岡病院	31 京都回生病院	50 伏見岡本病院	69 愛生会山科病院
13 京都南病院	32 木津屋橋武田病院	51 京都岡本記念病院	70 宇治病院
14 新京都南病院	33 嵯峨野病院	52 亀岡病院	71 京都桂病院
15 京都民医連中央病院	34 京都南西病院	53 高雄病院	72 西陣病院
16 もみじヶ丘病院	35 十条武田リハビリテーション病院	54 なぎ辻病院	73 大島病院
17 三菱京都病院	36 北山武田病院	55 八幡中央病院	74 むかいじま病院
18 吉川病院	37 賀茂病院	56 市立福知山市民病院	75 市立舞鶴市民病院
19 宇治武田病院	38 京都きつ川病院	57 田辺病院	76 渡辺病院
			77 京都民医連第二中央病院

お気軽にお電話またはご来訪ください。

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)

※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。

