

「京都いきいき働く医療機関認定制度」

京都府医療勤務環境改善支援センター

～働きやすい働きがいのある職場として新たに4病院を認定！～

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。

平成31年3月6日に京都いきいき働く医療機関認定審査会が開催され、「京都きづ川病院」、「洛和会音羽記念病院」、「北山武田病院」、「富田病院」の4病院が基本認定50項目の達成基準を満たしていると判断し、働きやすい働きがいのある職場である「いきいき働く基本認定医療機関」として認定を行いました。

認定までには、病院において当センターの実施確認が必要となります。実施確認は基本認定申請書の到着順で行いますので、達成基準を満たした病院は申請書を当センターまでご提出ください。

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

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

いきいき働く認定医療機関(基本認定:平成31年3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も!～

平成31年3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 (平成31年3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 仁仁会武田総合病院	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 京都きづ川病院	57 田辺病院	76 渡辺病院
			77 京都民医連あすかい病院

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)

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

～平成31年4月より働き方関連法が施行されます。～

時間外労働の上限規制について

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。

このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。

法改正のポイント

- ✓ 時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。
- ✓ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・時間外労働… **年720時間以内**
 - ・時間外労働+休日労働… **月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、**年6か月**までです。
- ✓ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
- ✓ 大企業への施行は2019年4月ですが、中小企業への適用は1年猶予され2020年4月となります。



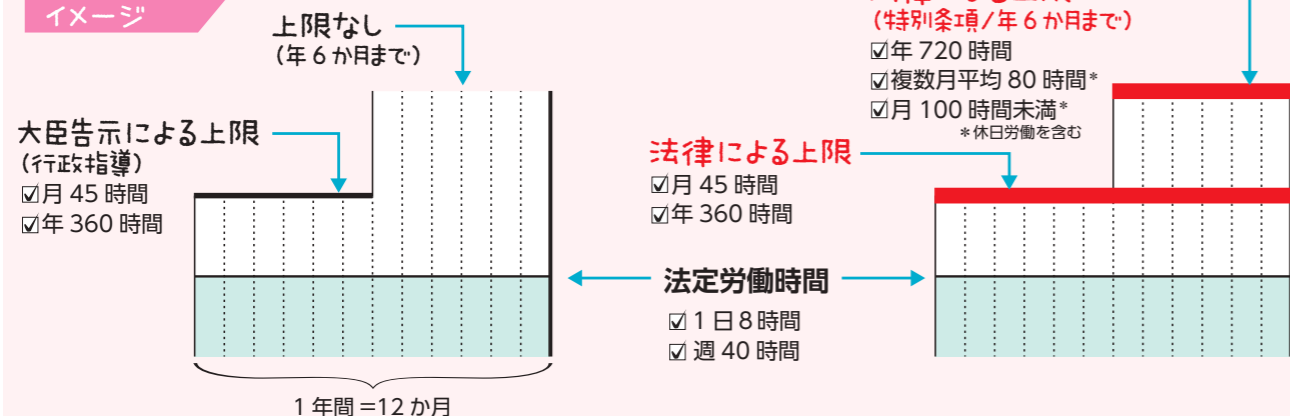
(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。

(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

上限規制のイメージ



※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

適用猶予・除外の事業・業務

医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
(参考)	
自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

36協定の締結に当たって注意すべきポイント

36協定の締結内容が変ります。

今回の法改正により法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定めなければならない事項が変わりました。

POINT 1 「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定めてください。

従来の36協定では、延長することができる期間は、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」とされていましたが、今回の改正で、「1か月」「1年」の時間外労働に上限が設けられたことから、上限規制の適用後は、「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要があります。

POINT 2 協定期間の「起算日」を定める必要があります。

1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

POINT 3 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内であることを協定する必要があります。

36協定では「1日」「1か月」「1年」の時間外労働の上限時間を定めます。しかし、今回の法改正では、この上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合には、法違反となります。

このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすることを、協定する必要があります。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

POINT 4 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。

限度時間(月45時間・年360時間)を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

平成31年度京都府医療勤務環境改善センター事業計画について

平成31年3月19日(火)に京都私立病院協会会議室にて京都府医療勤務環境改善センター運営委員会第3回を開催し、平成31年度の事業計画が決定しましたので主な事業内容をご紹介します。

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ります。

⇒平成29年1月の制度開始より77病院が勤務環境改善に取組むことを宣言し、その内26病院が基本認定を取得されました。今年度は上位認定項目を開始いたします。宣言されていない病院につきましては宣言していただき、宣言病院については認定取得に向けて勤務環境改善へ取組みましょう。

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します。

⇒「京都いきいき働く医療機関認定制度」の認定取得に向けた取組み、日常の人事関連業務における疑問、お困り事がございましたら、勤務環境改善推進員、社会保険労務士が支援及び助言いたしますので、是非、京都府医療勤務環境改善センターをご活用ください。

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します。

⇒平成27年のセンター開設より、これまで京都府内約170病院中96病院で勤務環境改善に関する意見交換をさせていただきました。平成31年度も新たに30病院にお伺いし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・推進します。

⇒今年度も勤務環境改善に関する研修会として「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」「医療勤務環境改善研修会」を開催いたします。開催内容が決定しましたら随時ご案内させていただきます。

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います。⇒京都府医療勤務環境改善センター Newsにて、当センターの活動内容、法改正情報、助成金の情報等、医療機関の有益な情報を発信いたします。

3 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」実施確認
平成31年3月:2病院<平成30年度合計:12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3月:3病院<平成30年度合計:30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
随時企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4月: 京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認(1病院)