

日常の労務管理に関するQ&A(就業規則編)

●就業規則の周知方法は

Q 当院では、就業規則を作成し、労働基準監督署に対して届出も済ませました。ところで、事業主には作成した就業規則を職員に周知させる義務があるそうですが、具体的にはどのような方法で行えばよいのでしょうか。

A 労働基準法は、事業主に対し、常時各作業場の見やすい場所へ掲示または備え付けるなどして、就業規則を労働者に周知することを義務付けていますが、具体的には次のような周知方法を行う必要があります。

●具体的な周知方法

- ・就業規則を見やすい場所に常時掲示、備え付ける
- ・就業規則を印刷して従業員全員に配布する
- ・就業規則を磁気テープ、磁気ディスクなどに記録し、内容を常時確認できるパソコン等の機器を備え付ける



尚、パソコン等による周知方法については、①就業規則の内容を電子的データとして取り出し常時確認できるようパソコン等が設置されており、②労働者に機器の操作の権限が与えられており、③労働者が必要なときに容易に就業規則を確認できるようになっていなければなりません。常時確認できる環境が整備されていない場合、就業規則を紙媒体で各部署に設置することをお薦めいたします。

●届出がされていない就業規則は無効か

Q 当院は、3年ほど前に就業規則を作成しましたが、担当者が労働基準監督署へ届け出るのを忘れていたことが分かりました。届出がされていない就業規則は無効となるのでしょうか。

A 就業規則の作成にあたっては、労働者保護の観点からさまざまな規制が設けられており、作成した就業規則を労働基準監督署に届け出るのも、こうした規制のうちの1つです。

労働基準監督署に届け出られた就業規則は、その内容が労働基準法や他の法令、または労働協約に違反しないものであるかどうかということがチェックされ、問題があれば変更が命ぜられます。

ところで、届出義務を定めた労働基準法は、このチェック機能を遂行するために必要なもので単なる取締規定にすぎません。従って、好ましいことではありませんが、届出がされなかったとしても就業規則の効力には影響はありません。しかし、その就業規則が有効であるというためには、少なくとも従業員に対して合理的な就業規則を周知させることが必要です。

このように、会社は届出をしなくても就業規則の効力が発生するとはいえ、誠実に届出をしなければならないことは当然であり、また、就業規則の届出義務を怠った場合は罰則が定められています。

8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。

- ◆特別支援事業による病院訪問 1病院
- ◆病院訪問 1病院

3 勤務環境改善に取り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。

●今後のスケジュール

医療勤務環境改善研修会 「医師、看護師等の宿日直許可基準について」の開催について

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**

日時：令和3年10月25日(月) 午後2時30分～午後3時50分
場所：メルパルク京都
テーマ：「医師、看護師等の宿日直許可基準について」
講師：小見 伸雄氏(京都労働局 労働基準部 監督課 統括特別司法監督官)
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場30名、オンライン500名

※申し込みは、京都私立病院協会ホームページの「研修・イベント申込」からお申し込みください。

- ◆特別支援事業による病院訪問 1病院
- ◆病院訪問 1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

September 2021. | Vol. 69

「京都いきいき働く医療機関認定制度」
～令和6年4月の医師の時間外・休日時間の上限規制適用に向けて、
当制度を活用して勤務環境を整備しましょう～



令和6年4月より、医師に対する時間外・休日時間の上限規制が適用されます。その適用に向けて、A水準を超える医師が所属する医療機関は令和5年度末までの医師労働時間短縮計画の作成に努めることとされ(努力義務)、また、連携B・B・C水準の指定を目指す医療機関は令和6年度以降の医師労働時間短縮計画を作成が必要になる等、医師の働き方改革への取組みは各医療機関の重要な課題となっております。

当センターでは、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京都府独自の取組みである「京都いきいき働く医療機関認定制度」を開始しております。(令和3年8月末日現在、宣言病院96病院、基本認定取得43病院)

医師の働き方改革に取り組むにあたり、医師以外のその他医療従事者に係る勤務環境を整備することは大変重要なポイントになります。まずは、京都いきいき働く医療機関認定制度に取り組むこと、周辺の環境を整備した上で、医師の働き方改革に取り組むことができてはいかがでしょうか。

当制度は、病院のペースで取組みことができ、病院にとって負担の少ない制度です。未宣言の病院は、取組みの初めとして「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出し、宣言をされている病院は基本認定取得に向けて取組みましょう。

当制度に取り組んだ病院からの意見

- ① 勤務環境改善マネジメントシステムが導入しやすくなった。
- ② 着実にステップアップでき、継続的に取り組むことができた。
- ③ 改善に取り組んだことが認定という形で評価され、全職員に取り組む意欲が湧いた。

～宣言から基本認定取得まで～

認定取得のメリット

- ①勤務環境改善の取組が活性化・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、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院内ホームページや機関誌に認定マークを掲載することにより、採用活動や広報活動等において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、人材定着のモチベーションアップにつながります。



いきいき働く医療機関宣言 ～院内で勤務環境改善に取り組むことを宣言しましょう～

勤務環境改善に取り組むことの意味が「宣言」です。様式1「いきいき働く医療機関宣言書」に必要な事項を記載の上、センターにお送りください。宣言後は、センターのホームページ、センターニュース等で公表いたします。宣言書は随時受付中です。未宣言の病院は、まずは宣言書をセンターに提出しましょう。

◆ポイント

- ・宣言は、病院の理事長・院長等の経営トップがトップダウンで行ってください。
- ・宣言と同時に、経営トップ主導で課題に取り組むチームを発足し、院内で本制度や宣言の周知を行ってください。なお、チームの編成は、既存の院内の委員会を活用することもできます。



基本認定取得を目指して取り組みましょう

宣言に続いて、基本認定取得に向けての準備を進めます。基本認定を取得するためには、様式2-1「基本認定50項目チェックリスト(兼基本認定申請書)」の基本認定50項目の基準を達成する必要があります。

◆ポイント

- ・各基本項目について実施しているか否かのチェックをチームで行います。
- ・実施していない項目がある場合は、取組みの優先順位を決めて記載します。
- ・優先順位の高い項目から、様式3「目標設定・評価シート」を活用(1つの項目につき1枚)して目標設定を行い、PDCAサイクルで取組みを進めてください。



京都府医療勤務環境改善支援センターへの認定申請・実施確認

- 基本認定の基準をすべて満たしたと判断できれば、様式2-1「基本認定50項目チェックリスト(兼基本認定申請書)」のすべての項目の実施内容欄に、実施していると判断した具体的根拠をすべて記載の上、センターへ認定申請を行ってください。
- センターで認定申請書を受理したのち、内容の確認のため、センターの勤務環境改善推進員・社会保険労務士が直接、病院にお伺いし申請内容の確認を行います。



「いきいき働く認定医療機関」へ認定

申請内容の確認後、上記の実施確認後、京都いきいき働く認定委員会で協議の上、認定基準を満たした病院は「いきいき働く医療機関認定病院」としてセンターが認定します。認定後はセンターのセンターニュース、ホームページで認定施設を紹介するなど、センター事業の中で積極的に公表してまいります。

※支援メニューとして、センターの勤務環境改善推進員・社会保険労務士が随時の相談対応・助言を行います。基本認定取得に向けて、「院内での進め方が分からない。」「項目の具体的な取組み方法が分からない」等のご不明な点がございましたら、支援及び助言いたしますので、是非ご利用ください。

※各種様式は、京都府医療勤務環境改善支援センターのホームページ(京都私立病院協会内：<https://www.khosp.or.jp/>)よりダウンロードできますので、是非、ご利用ください。

「京都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～

センターでは、現在、下記の43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。



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