

# 「京都いきいき働く医療機関認定制度」

～働きやすい働きがいのある職場として、「市立福知山市民病院」を新たに認定！～



当センターでは、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。

令和4年7月20日(水)の京都いきいき働く医療機関認定審査会において、「市立福知山市民病院」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」として新たに認定されました。

認定までには、病院において当センターによる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。



いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和4年7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4年7月末現在、97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4年7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 京都市民連あすか病院      |
| 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 ほうゆう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 日本バプテスト病院       |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院     | 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 京都市民連中央病院        | 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 医仁会武田総合病院        | 73 大島病院         |                    |
| 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     |                    |



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  
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  
場 所

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  
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

August 2022. | Vol. 80

## 医師の働き方改革について

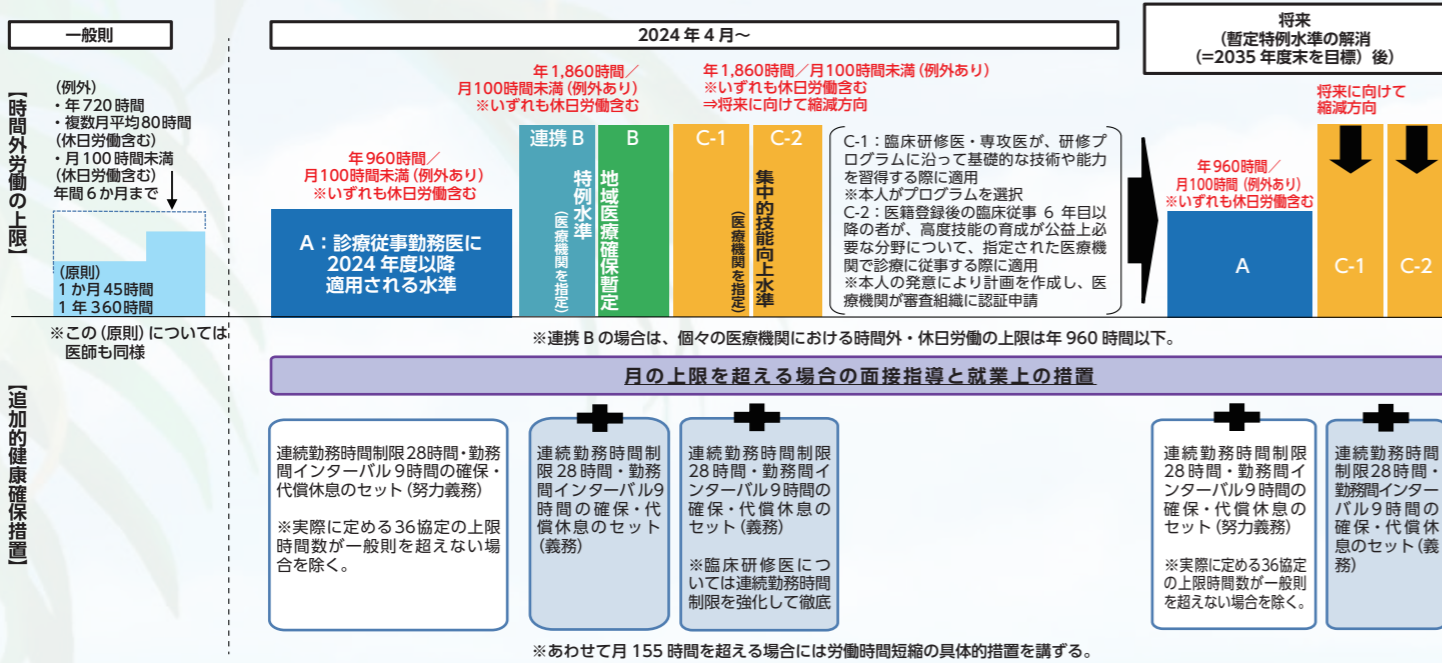
2024年4月より、医師に対する時間外労働の上限規制が適用となります。年間960時間以下の「A水準」を原則とし、地域の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる「B・連携B水準」、集中的な技能向上のため認められる「C水準」として、年間1,860時間・月100時間未満（例外あり）の上限時間の枠組みが適用され、各医療機関における医師の労働時間の短縮を計画的に進める必要があり、全ての勤務医の年間の時間外・休日労働時間数を2024年4月までに960時間又は1,860時間以内とする必要があります。

さらに、「医師の働き方改革に関する検討会」報告書及び「医師の働き方改革の推進に関する検討会」中間とりまとめにおいては、地域の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる水準（連携B・B水準）を2035年度末までに廃止することについて検討することとされており、2035年度末に向けては、より一層の労働時間の短縮の取組みが求められます。このため、2024年4月の医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始及び2035年度末の連携B・B水準の廃止目標に向けて、医師の健康確保と地域の医療提供体制の確保を両立しつつ、各医療機関における医師の労働時間の短縮を計画的に進めていく必要があります。今回のセンターニュースでは、医師の働き方改革に関するスケジュール、各病院で求められる取組み等を掲載しておりますので、お取組みされる際にご参考ください。

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保	
A（一般労働者と同程度）	960時間	義務	努力義務	
連携B（医師を派遣する病院）	1,860時間 ※2035年度末を目標に終了		義務	義務
B（救急医療等）				
C-1（臨床・専門研修）	1,860時間			
C-2（高度技能の修得研修）				

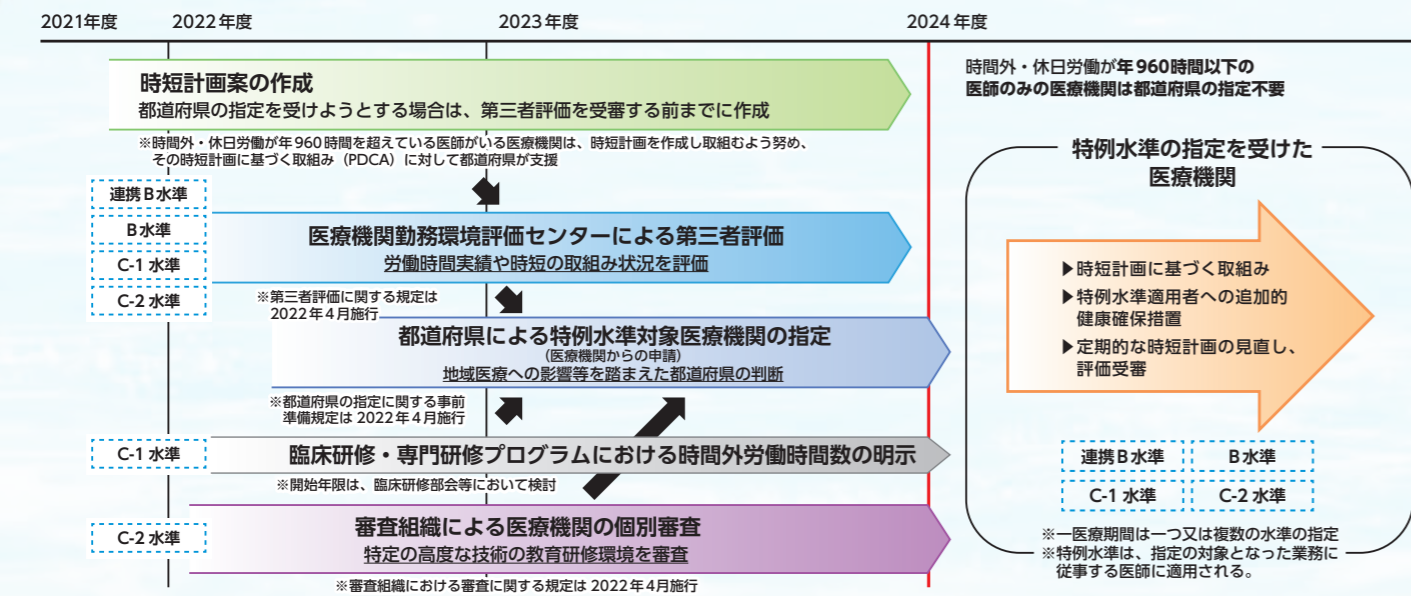
## I 医師の時間外労働規制について

・各水準の時間外労働規制、勤務間インターバル、追加的健康確保措置等は以下の通りとなります。



## II 2024年4月に向けたスケジュール

- ・連携B・B・C水準の指定申請には、医師労働時間短縮計画を作成し、評価センターの評価を受けることが必要です。
- ・評価センターによる書面調査から都道府県承認までは、必要書類提出から6ヵ月近く要するとされていますので、指定を希望される場合はお早めにご提出下さい。



## 【参考】医師労働時間短縮計画

連携B・B・C水準の指定を目指す医療機関

- ・2024年度以降の計画の案 (取組み実績と2024年度以降の取組み目標を記載) の作成が必要

計画期間

- ・2024年度以降の計画の場合
- ・計画始期: 2024年4月1日
- ・計画終期: 始期から5年を超えない範囲内で任意の日

現に、A水準超の医師が所属する医療機関(指定を受ける予定がなくとも)

- ・2023年度末までの計画の作成に努めることとされている(努力義務)

計画期間

- ・2023年度末までの計画の場合
- ・計画始期: 任意の日
- ・計画終期: 2024年3月末日
- ・なお、できる限り早期に労働時間短縮に向けた取組みに着手するため、計画始期についてはできる限り早期が望ましい。

## 宿日直許可について

労働基準監督署長の許可を受けた場合には、その許可の範囲で労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。2024年4月から開始される医師の時間外・休日労働上限規制において、医師の宿日直許可の取得は重要な課題とされています。

以下のポイントをご確認いただき、申請に向けてご準備頂きますようお願い致します。

### ポイント1 常態として、ほとんど労働をする必要のないこと

定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とする働き方が対象となります。なお、始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の収受又は盗難・火災防止を行うなど、通常の労働の継続は、原則として許可の対象となりません。

### ポイント2 宿日直手当について

宿日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人1日平均額の1/3以上である必要があります。

### ポイント3 宿日直の回数について

宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回が限度となります。

## 参考 医師、看護師等の宿日直許可基準について

- ①通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものである必要があります。
  - ②宿日直中に従事する業務は、一般の宿直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限ります。
  - ③宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ることが必要です。
  - ④上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていることが必要です。
- ※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能です。(深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみといった許可も可能です)

## ❗ 宿日直勤務にあたっての留意事項

- Q** 宿日直許可を得て宿日直勤務を行っていましたが、宿日直勤務中に、突発的な事故による緊急対応等、本来通常の勤務時間に従事するような業務が発生したのですが、どのような対応が必要でしょうか。
- A** 労働基準監督署長から許可を得た宿日直勤務中であっても、通常の勤務時間と同態様の業務に従事した時間については、労働基準法36条による時間外労働の手続きをとり、また、労働基準法37条の割増賃金を支払う必要があります。
- Q** 労働基準監督署長から宿日直許可を得た後は、どのようなことに気をつければいいですか。
- A** 許可の際には、労働基準監督署から、「断続的な宿直又は日直勤務許可書」というものが交付されますが、この許可書には宿日直の回数などの内容に関する「付かん」が記載されておりますので、この「付かん」の内容にのっとりた宿日直勤務を行う必要があります。なお、許可を得た後も、宿日直勤務は許可基準に適合するよう実施する必要があります。例えば、許可後の人員の異動や業務内容の変更に伴い、宿日直中に通常勤務時間と同態様の業務に従事することが常態となっている場合には、勤務内容の見直しを行っていただく等の対応が必要になります。

7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。  
 ●令和4年7月: 病院訪問(2病院)  
 特別支援事業による病院訪問(2病院)  
 ●今後のスケジュール 令和4年8月: 特別支援事業による病院訪問(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。