

「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～

当センターでは、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。
 センターでは、現在、下記の49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。まずは取り組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できたら、センターへ申請をお願いいたします。

- | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------|-------------|----------------|-----------|-------------|--------------|-----------|-----------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------------|-------------------------------|---------------|
| 1 京都西病院 | 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 京都田辺中央病院 | 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 | 27 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 28 京都田辺記念病院 | 29 なごみの里病院 | 30 宇治武田病院 | 31 京都東山老年サナトリウム | 32 京都ルネス病院 | 33 賀茂病院 | 34 京都ならびがおか病院 |
| 35 京都南病院 | 36 京都南病院 | 37 洛和会丸太町病院 | 38 武田病院 | 39 亀岡病院 | 40 洛和会東寺南病院 | 41 丹後中央病院 | 42 京都久野病院 | 43 京都済生会病院 | 44 日本バプテスト病院 | 45 桃仁会病院 | 46 市立福知山市民病院 | 47 稲荷山武田病院 | 48 京都市立京北病院 | 49 京都八幡病院 | いきいき働く認定医療機関 (基本認定:令和5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5年8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5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 | 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 京都民医連あすかい病院 |
| 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 宇治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 (介護医療院洛和ウィラよつばへ名称変更) | 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 京都民医連中央病院 | 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(京都久野病院と統合) | 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 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

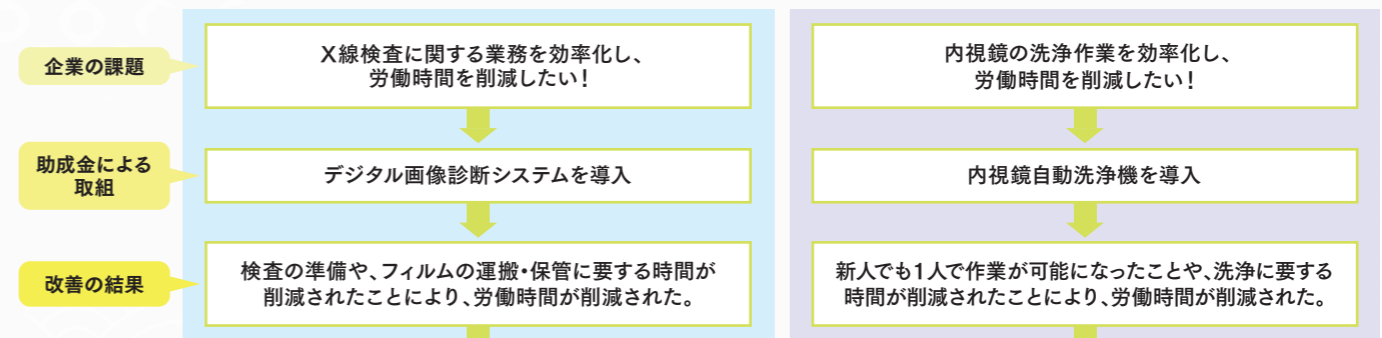
運営受託：一般社団法人 京都私立病院協会

September 2023. | Vol. 93

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」適用猶予業種等対応コース(病院等)のご案内

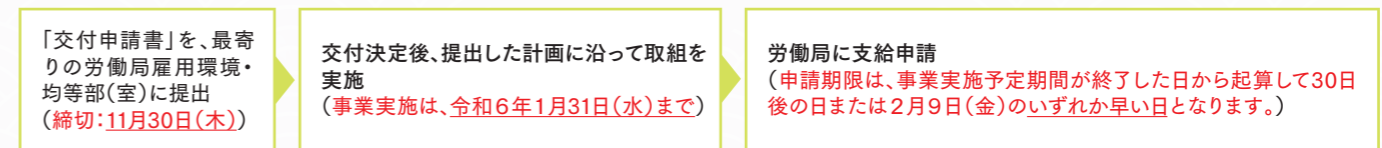
令和6年4月1日から、医業に従事する医師にも、時間外労働の上限規制が適用されます。
 このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意)本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

適用猶予業種等対応コース(病院等)の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主(※1)であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。
- 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2)

など(※3)

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- 資本または出資持分が**5,000万円以下**
- 常時使用する労働者が**300人以下**

(※2)基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

(※3)その他の要件についてはお問い合わせください。

助成対象となる取組 ~いずれか1つ以上を実施~

- 労務管理担当者に対する研修(※4)
- 労働者に対する研修(※4)、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取組
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※5)
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4)研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※5)原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- 月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
 - 時間外労働と休日労働の合計時間を月80時間以下に設定
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。
(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
- 医師の働き方改革の推進(労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。)

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大930万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1~3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6) (※6)常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数		
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月100時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月90時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月80時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円

2. 成果目標②の上限額 (適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(※7)事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

3. 成果目標③の上限額:

以下を全て実施した場合(※8)に50万円

A 労務管理体制の構築等

(ア)労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。

(イ)医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保に係る協力体制の整備を行うこと(副業・兼業を行う医師がいる場合に限り。)

(ウ)管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。

イ 医師の労働時間の実態把握と管理

(ア)労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。

(イ)医師の勤務計画を作成すること。

(※8)実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

4. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1~3人	4~6人	7~10人	11人~30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1~3人	4~6人	7~10人	11人~30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

医療監視(立入調査)について

面接指導と勤務間インターバル・代償休息のルールの履行状況は医療監視において確認が行われます。

医療監視におけるチェック項目

医療監視(立入調査)は、全医療機関を対象に実施されています。2024年4月以降は、各医療機関において医師の時間外・休日労働に応じた、適切な追加的健康確保措置の履行について、以下の確認が行われる予定です。

- POINT 1 面接指導実施**
時間外・休日労働が月100時間以上となった医師(面接指導対象医師)に対して、面接指導が実施されている。
- POINT 2 面接指導実施後の就業上の措置**
面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置(就業上の措置)を講じている。
- POINT 3 休息・代償休息確保**
特例水準医療機関の医師のうち、時間外・休日労働時間が年960時間超となることが見込まれる医師に対し、休息もしくは代償休息が確保されている。
- POINT 4 労働時間短縮に係る必要な措置**
時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じている。

面接指導および勤務間インターバル・代償休息のルールが未履行であることが確認された場合には、改善に向けた取組が重要です。医療監視を通じて指導を行うことと併せて、都道府県および助成センターによる支援が行われることとなります。医療機関の改善の取組が十分にされない場合には、都道府県が改善命令の措置を行うことが考えられたり、特例水準の取消や罰則の適用を行うことがあります。

【医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド(2023年4月発行)】より抜粋

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5年8月：特別支援事業による支援(1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。

●今後のスケジュール

医療勤務環境改善研修会

「医師の働き方、意識改革を進めるために」

日時	9月29日(金) 午後2時30分~4時30分	講師	中山 和則 氏 (日本病院会 病院経営管理士会副会長、筑波メディカルセンター病院 副院長・事務部長)
場所	ハートンホテル京都	定員	会場30名、オンライン500名
テーマ	「医師の働き方改革を進めるために~時計計画作成は始まりにすぎない~」		

医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修

第1回	日時	令和5年8月29日(火) 午後2時30分~午後4時30分	講師	馬場 武彦 氏(社会医療法人ベガサス 理事長)
	場所	ハートンホテル京都	定員	会場40名(先着順)、オンライン500名
	テーマ	「医師の働き方改革-令和6年4月に向けて今すぐやるべきこと-」		

第2回	日時	令和5年10月25日(水) 午後2時~午後4時	講師	裏 英洙 氏(ハイズ株式会社代表・慶應義塾大学大学院特任教授)
	場所	京都経済センター6F 6-B	定員	会場40名(先着順)、オンライン500名
	テーマ	「医師の働き方改革を院内で進めるための3つの重要視点」		

※お申し込み方法
京都私立病院協会ホームページ(<https://www.khosp.or.jp/>)の「研修会・イベント申込」からお申し込みください。定員に達し次第、締め切りますので、お早目にお申し込みください。

対象 京都府内病院の理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ経営・労務の管理職等

参加費 無料