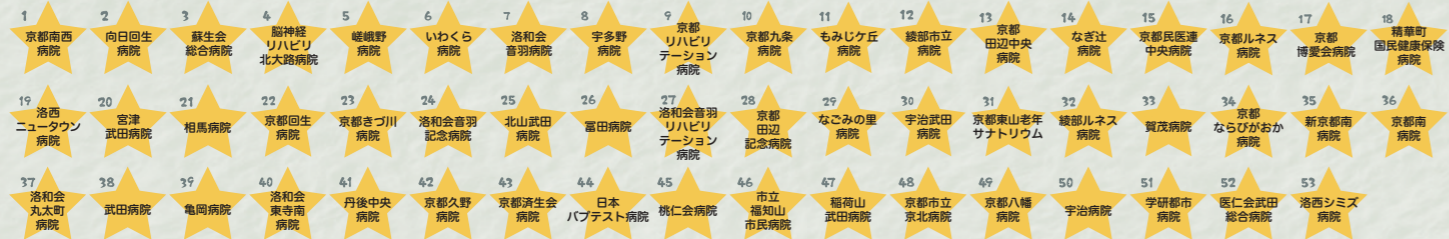


「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～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53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。



いきいき働く認定医療機関(基本認定:令和6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6年8月末現在、101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6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 | 52 亀岡病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 53 高雄病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 54 なぎ辻病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 55 八幡中央病院 |
| 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 | 56 市立福知山市民病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 57 田辺病院 |
| 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 | 58 蘇生会総合病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 59 京都ならびがおか病院 |
| 9 宇治リハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 60 なごみの里病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 61 富田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院
(介護医療院洛和ウイラよつばへ名称変更) | 36 北山武田病院 | 62 綾部ルネス病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 63 六地藏総合病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 65 金井病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 67 介護医療院五木田病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 68 丹後中央病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 70 宇治病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 71 京都桂病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 72 西陣病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 73 大島病院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 74 むかいじま病院 |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 76 渡辺病院 |
| | 51 京都岡本記念病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |

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 2024. | Vol. 105

医療勤務環境改善研修会「適正な労働時間管理と36協定」

2024年4月より医師の時間外労働上限規制が施行されました。施行後についても労働時間管理をはじめ医師の働き方改革は、継続して取り組む必要がある重要な課題となります。

上記を踏まえ、2024年7月1日(月)にハートンホテル京都(ハイブリッド形式)において、適正な労働時間管理及び36協定における新様式の記載方法、適正な労働者代表の選任方法等について、多賀谷 千尋 氏(京都労働局 労働基準部 監督課長)を講師にお招きし、「適正な労働時間管理と36協定」をテーマにご講演いただきました。



I 労働時間法制的概要

法定労働時間(労働基準法第32条)

- 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。

法定休日(労働基準法第35条)

- 使用者は、毎週少なくとも1回(又は4週間に4日以上)の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分以上**の割増賃金^(*)を支払わなければならない^(**)。
※1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。
※※「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の**3割5分以上**の割増賃金を支払わなければならない。

Ⅱ 2024年4月以降の医療機関の36協定について

医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなりました。

新しい36協定において協定する必要がある事項

医業に従事する勤務医に時間外・休日労働を行わせる場合には、以下の事項について協定した上で、36協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

✓ 1日 ✓ 1か月* ✓ 1年*

について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日

※原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）の範囲で協定します。

チェックボックスへチェックを入れる必要がある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）時間外・休日労働は、

✓ 1か月：水準問わず100時間未満*

✓ 1年：A水準 960時間以内／連携B水準、B水準、C水準 1,860時間以内

を満たすこと。

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施等する場合は、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となっても差し支えない。

チェックボックスへチェックを入れる必要がある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置*

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的措置を行うこと

※1か月の時間外・休日労働の合計が、100時間以上、155時間超となることが見込まれない場合には、36協定に本措置に関する定めをする必要はありません。

さらに、**臨時的な特別な事情がある**ため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（**様式第9号の5**）を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項（特別条項）

限度時間を超える場合

自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計時間数^{※1}

✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数^{※2}

※1 水準問わず、1か月100時間未満の範囲で決めてください。ただし、36協定に、「1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること」を定めた場合、この限りではありません。

※2 A、連携B水準 960時間以内／B、C水準 1,860時間以内の範囲で決めてください。

限度時間を超えて労働させることができる場合

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

チェックボックスへチェックを入れる必要がある事項

連携B、B、C水準の医師について、以下の措置を行うこと

✓ 1年間の時間外・休日労働の合計時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対する勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

36協定の締結に当たって留意していただきたい事項

- 1 時間外・休日労働は**必要最小限**にとどめてください。
- 2 使用者は、36協定の範囲内であっても、**労働者に対する安全配慮義務**を負います。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。
- 3 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください*。
- 4 **臨時的な特別な事情**がなければ、**限度時間を超えることはできません**。また、限度時間を超えて労働させる必要がある場合はできる限り具体的に決めてください。この場合も、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるようにしてください。
※特に、連携B、B、C水準の医師については、**名簿を作成**するなどして、36協定の締結に当たり該当する医師を特定しておく必要があります。

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。
病院訪問：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

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

医療勤務環境改善研修会 「労働安全衛生のポイント」

参加費
無料

日時：令和6年9月5日（木）
午後2時30分～午後3時50分

場所：ハートンホテル京都

講師：高塚 知紀 氏（京都労働局 労働基準部健康安全課 課長）

定員：会場30名、オンライン500名

※研修会終了後、個別相談会を開催（事前予約制・先着順）

※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。