

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

Support Center News

October 2024 | Vol. 106

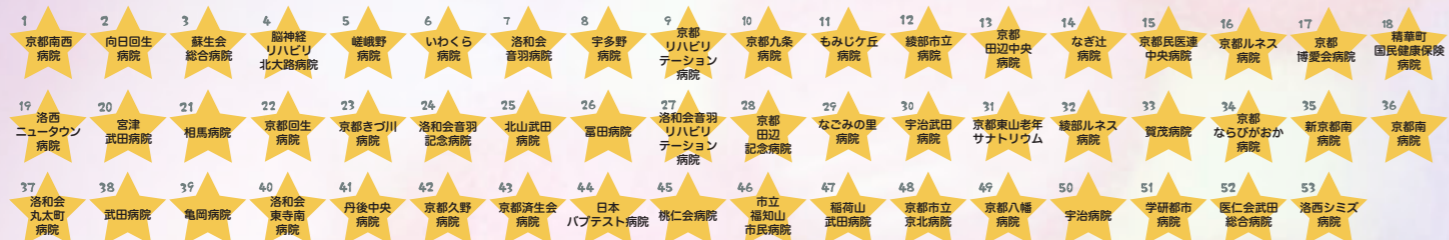
「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～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9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9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9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 | 78 洛北病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 53 高雄病院 | 79 南京都病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 54 なぎ辻病院 | 80 新河端病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 55 八幡中央病院 | 81 西山病院 |
| 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 | 82 京都武田病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 57 田辺病院 | 83 堀川病院 |
| 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 | 84 吉祥院病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 85 日本パペスト病院 |
| 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 | 86 千春会病院 |
| 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 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院
(介護医療院洛和ウイフよつばへ名称変更) | 36 北山武田病院 | 62 綾部ルネス病院 | 88 京都からすま病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 63 六地藏総合病院 | 89 京都済生会病院 |
| 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 | 90 京都大原記念病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 65 金井病院 | 91 京都八幡病院 |
| 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 | 92 同志社山手病院 |
| 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 | 93 京都市立京北病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 68 丹後中央病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 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 | 95 みのやま病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 70 宇治病院 | 96 桃仁会病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 71 京都桂病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 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 | 98 足立病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 73 大島病院 | 99 長岡京病院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 74 むかいじま病院 | 100 京都協立病院 |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | 101 太秦病院 |
| 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 | |



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)

医療勤務環境改善研修会「宿日直許可取得後の適正な労務管理と自己研鑽について」

2024年4月の医師の時間外働労働上限規制の適用に向け、多くの病院が宿日直許可を取得されましたが、取得後は、実際に許可を受けた勤務態様で業務に従事しているかの確認等、適切な労務管理を継続する必要があります。また、医師の自己研鑽については、労働時間に該当するもの・しないものを明確にするための手続きが重要です。

上記を踏まえ、2024年8月2日(金)、ハートンホテル京都(ハイブリッド形式)において、網島 佳子 氏(京都労働局 労働基準部監督課 主任監察監督官)を講師にお招きし、「宿日直許可取得後の適正な労務管理と自己研鑽について」をテーマにご講演いただきました。



I. 宿日直許可について

● 宿日直許可の基本的な捉え方

宿日直許可とは?

● 労働密度が低く、十分な休息をとることが可能と認められる宿日直は、労働基準監督署長から「宿日直許可」を得ることができ、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外される仕組みです。

医師の働き方改革との関係は?

● 医師に時間外労働の上限規制が適用されるに当たり、様々な実態がある医師の夜間の勤務について、実態を適切に反映した労働時間を把握する必要があります。宿日直許可の取得を通じて、医師の夜間の勤務のうち、労働時間規制の対象となる時間と、そうでない時間を区別して把握します。

医師の働き方改革との関係は？

- また、宿日直許可の取得のプロセスの中で、例えば、夜勤の看護師等が医師を呼ぶ際のルールを明確化する、夜間の医師の業務の一部を看護師等の医療スタッフにタスク・シフト/シェアする等の取組みを行うことで、医師の負担を軽減し、宿日直許可の取得につながる場合があります。こうした取組みは、宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”であると言えます。
- こうしたプロセスや取組みを支援するために、国や都道府県(医療勤務環境改善支援センター)は、医療機関が必要な許可申請を円滑に行えるような支援を行っています。

● 宿日直許可の取得後に重要なこと

宿日直許可の取得後に重要なことは？

- 単に、宿日直許可により在院時間の一部が上限規制との関係で労働時間から除外されることをもって、労働時間の短縮や勤務環境の改善がなされたと捉えるべきものではありません。宿日直許可の取得を通じて確認された労働時間等の実態を前提に、医療機関は、**宿日直許可取得後も、様々な“働き方改革”を進めていくことが求められます。**
- 宿日直許可は、**許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事する場合に、労働時間規制の適用除外となるものです。宿日直許可取得後も、実際に許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているかを確認**するなど、適切な労務管理を継続する必要があります。

留意点

- 1 許可を受けた宿日直中に、「**通常と同態様の業務**」を行った場合、その時間は**労働時間**です。この時間については、宿日直手当とは別に本来の賃金(必要な割増賃金を含む)を支払う必要があります。
- 2 許可を受けた後に、許可の内容に沿った運用ができなくなった又は許可の内容から勤務実態が事実上乖離してしまった場合には、許可の効果が及ばなくなる(宿日直中の全ての時間が労働時間となる)可能性があります。このような場合には、まずは勤務内容の見直しを行ってください。
- 3 それでも**許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要**があります。

● 宿日直許可の取得後に重要なこと

CHECK 宿日直許可のある宿日直中を含め、日々の労働時間管理が適切に行われていることが大前提です。まずは、**労務管理者は、宿日直を行う医師に、宿日直許可書の内容や宿日直中に従事する業務内容等について、しっかりと周知を行いましょ**う。その上で、以下のステップにより、宿日直許可取得後の宿日直業務に対する労務管理が適切か、確認しましょう。

STEP 01 宿日直許可書の内容と実態を確認しよう!!

STEP 02 宿日直業務時の勤務環境改善を進めよう!! (※副業・兼業先の宿日直業務も確認しよう)

II. 医師の自己研鑽について

● 医師の研鑽と労働時間

- 所定労働時間外の研鑽について、上司の明示・黙示の指示が“ある”場合は労働時間に該当し、“ない”場合は労働時間に該当しません。
- 所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司等の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするかは、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断し、適切な労働時間管理をします。

考え方

研鑽



研鑽のうち、**業務上必須**であるもの
= 明示または黙示の指示によって実施する研鑽
= **労働時間に該当**

個々の医師ごとに判断

- Example 01 診療における新たな知識、技能の獲得のための学習
- Example 02 博士号/専門医を取得するための症例研究や論文作成
- Example 03 技能を向上させるための手術や処置の見学

※業務上必須でない研鑽であっても、指示によってその研鑽を行わせる場合や、その研鑽を行わないことで就業規則上の制裁がある場合は、労働時間に該当。

研鑽が、**業務上必須かどうか**
= **労働時間に該当するかどうかは、経験や業務内容などを踏まえて、判断する。**

(判断に当たって考慮する要素)
・臨床研修医、専攻医、それ以降の医師など職階(経験)の違い
・担当する外来、入院患者の状況 など

● 労働時間かどうかを明確にするための手続き

- 医療機関は、医師が行う研鑽が労働時間に該当するかどうかを明確化するための手続きを定めることが重要です。

労働時間に該当する研鑽/労働時間に該当しない研鑽を明確化するための手続き(例)

- 1 **どのような研鑽が労働時間に該当するか、考え方や手続きを医療機関内で整理します。**
- 2 **所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う時間について、医師からの申出制にすることとします。**
(例:各医師が月間の研鑽の計画を作成し、(事務部門を経由して)上司の承認(確認)を得る など)
- 3 申出を受けた上司は、申出をした医師と話し合い、研鑽の内容を確認し、労働時間に該当する研鑽ではないことを確認します。
(①で整理した考え方に基づきつつ、上司が、申出をした医師の経験や業務内容などを踏まえ、業務上必須の研鑽ではないかを判断します。)
- 4 上司(又は事務部門)は、申出のあった医師に、以下を説明します。
 - ・その研鑽を実施しなかった場合に、制裁等の不利益な取扱いをしないこと
 - ・労働時間に該当しない研鑽を実施している間は、本来業務から離れてよいこと

実際に研鑽を行う医師の意見を聞きながら、考え方や手続きを整理することが重要です。



上司と医師とでしっかりとコミュニケーションをとってください。



※特に、教育・研究を本来業務に含む医師については、本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが多いため、労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きとして、医師本人と上司の間で円滑なコミュニケーションを取り、双方の理解の一致のために十分な確認を行うことが重要です。

● 労働時間かどうかを明確にするための環境の整備

- 医療機関が定めた手続きについて、適切な運用を確保するための取組みを行うことが重要です。

労働時間に該当しない研鑽について、適切な運用を確保するための環境整備(例)

- 1 **研鑽の考え方や、手続きの内容を書面にまとめて、医師、他職種を含む院内全体で周知します。**
(例:医療機関内の研鑽の考え方や手続き、研鑽を行っている医師を診療体制に含めないことなどを周知)
- 2 所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う場合は、**通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられるよう以下の措置を講じます。**
 - ・院内に労働時間に該当しない研鑽を行うための場所を設ける
 - ・労働時間に該当しない研鑽を行う場合には白衣を着用せずに行う など



9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:2病院
- 3 **勤務環境改善に取組み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

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

医療勤務環境改善研学会
医療機関におけるハラスメント防止対策〜指針と裁判例から学ぶ判断基準〜

日時: 令和6年10月31日(木)午後2時30分~午後4時30分
場所: ハートンホテル京都
講師: 岸川 守 氏(関西ステート経営労務事務所代表・特定社会保険労務士)
定員: 会場30名、オンライン500名

医療従事者・確保定着のための経営・勤務環境改善研学会
第1回 2024年度診療報酬改定からポスト2025へ-どうする医療機関経営-

日時: 令和6年11月11日(月)午後2時30分~午後4時30分
場所: ハートンホテル京都
講師: 古株 靖久 氏(デロイトトーマツリスクアドバイザー合同会社 ヘルスマネージャー)
定員: 会場40名・オンライン500名

※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、締め切りしますので、お早目にお申し込みください。