

職員の健康保持増進への取組み

近年の高年齢労働者の増加、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的变化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、日本人の三大死因の2つを占める心臓病及び脳卒中の誘因となるメタボリックシンドロームが強く疑われる者とその予備軍は、2千万人近くに上ると推計されています。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合は高い水準で推移しています。

このような労働者の心身の健康問題に対処するためには、早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要であることから、事業場において、全ての労働者を対象として心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要です。

職場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるために、厚生労働省では「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」を定めています。その指針では、事業者は健康保持増進措置の実施に当たっては、当指針に基づくとともに、全ての措置の実施が困難な場合には、可能なものから実施するなど、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましいとされています。

当センターが制定、運用している「京都市いきいき働く医療機関認定制度」の基本認定項目においても、職員の健康保持増進に関する項目を挙げております。下記に基本認定取得に向けた具体的な取組み内容を紹介しておりますので参考にしていただき、院内における職員の健康保持増進に取り組ましましょう。

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」基本認定50項目(抜粋)

NO	課題内容	具体的な取組み内容
21	職員自身が健康的な生活習慣(食事/運動/睡眠/喫煙等)について見直す機会を提供している	<ul style="list-style-type: none"> 院内において生活習慣に関する研修会の実施、啓発パンフレットの配布、啓発ポスターの掲示。 禁煙外来受診の推進。 生活習慣の改善が必要な職員に対し、保健指導または健康相談の実施。
22	職種特有の疲労(腰痛、眼精疲労)やストレスに対処する情報や学ぶ機会を提供している	<ul style="list-style-type: none"> リハビリテーションスタッフによる腰痛予防に関する研修会を実施。 産業医または臨床心理士によるカウンセリングを実施。 パソコンを使用する業務に従事している職員に対して、VDT健診(眼の健康診断)を実施。
28	職員の家族やパートナーにも「健康」を守るための情報を提供している	<ul style="list-style-type: none"> 機関誌に健康管理に関する内容を掲載し配布。 健康に関する公開講座を案内。 インフルエンザ予防接種等の情報及び受診の案内。 人間ドッグの職員家族割引制度の実施。

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

February 2019. | Vol. 38

医療勤務環境改善研修会「働き方改革について」 (京都市内・南部地域開催)

京都府医療勤務環境改善支援センター、京都労働局及び京都府看護協会の共催により、各医療機関において医師・看護師をはじめとする医療従事者の勤務環境改善の推進をはかるため、医療勤務環境改善研修会「働き方改革について」(京都市内・南部地域開催)を開催いたしました。

平成30年6月に働き方改革関連法が成立し、医師への時間外労働上限規制については2024年4月からの適用となりました。既に平成30年2月には厚生労働省の「医師の働き方改革に関する検討会」が医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組みを発表し、医療現場においても働き方改革は喫緊の課題となっています。



今回、平成30年12月13日(木)にメルパルク京都にて、その検討会委員である福島 通子氏(塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士・医師の働き方改革に関する検討会委員)を講師にお招きし、「医療従事者の働き方改革について」をテーマにご講演いただきました。

※掲載内容は、講演会当日(平成30年12月13日)時点での内容となります。

1. なぜ、今、働き方改革が必要なのか

- 医療従事者は、多職種と比較しても突出した長時間労働の実態にある。
- これまで医療は一人ひとりの崇高な理念により支えられてきた。
- ⇒しかし、医療従事者とはいえ一人の人間であり、長時間労働による健康への影響が懸念される。
- 長時間労働の背景にある様々な要素を考えて改善を図る必要がある。
- 潜在医師・潜在看護師等の掘り起こしや、ワークライフバランスの実現のためには、多様で柔軟な働き方の実現が不十分である。 →誰もが働ける機会を創出する必要がある。
- ⇒個々の労使間の対応だけでなく、社会全体の問題として考え対応すべきである。

1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マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都市いきいき働く医療機関認定制度」認定実施確認
<平成30年度合計:7病院>

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。

平成31年1月:4病院<平成30年度合計:24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

随時産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。

医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修会 第3回

日時:平成31年1月22日(火) 午後2時~午後6時

場所:メルパルク京都

テーマ:①「チーム医療からチーム経営へ
~こころよく働く働き方改革~」

講師:土井 章弘氏
(一般社団法人操風会岡山旭東病院 院長)

テーマ:②「しっかり確認!病院の経営状態、30年改定の影響」
...今年の医療界、何が起きているのか確認する

講師:石井 孝宜氏
(石井公認会計士事務所所長・公認会計士)

参加費:無料 定員:120名

平成31年2月:病院訪問(1病院)・

京都市いきいき働く医療機関
認定制度実施確認(2病院)

2. 医師の労働時間について（現在、「医師の働き方改革に関する検討会」にて検討中）

- 労働時間管理の適性化、医療機関内のマネジメント改革（タスク・シフティング、勤務環境改善等）に徹底して取り組み、労働時間短縮を進めて行くことを前提として、一般則を超える水準を設定することを検討。
- 対象となる医療機関を特定した上で、経過措置としての水準を設けることを検討。
- 例外的に認める条件として、追加的健康措置を求めるとを検討。（医師による面接指導、連続勤務制限、勤務間インターバル、代償休暇等）

第13回（平成30年12月5日）
「医師の働き方改革に関する検討会」資料より

上限時間数と上乗せ健康確保措置の骨格（イメージ）

【達成を目指す水準】	(1) 地域医療確保の観点から検討するもの ※対象は限定	(2) 医療の質の維持・向上の観点から検討するもの ※対象は限定
医療機関において患者に対する診療に従事する医師について、脳・心臓疾患の労災認定基準における時間外労働の水準も考慮した水準	医療機関において患者に対する診療に従事する医師について、地域医療提供体制の確保の観点から、時間外労働の上限時間数についての経過措置 ※対象医療機関を特定。 ※将来的には「達成を目指す水準」に。	一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師について、「達成を目指す水準」より高い別の水準 ※対象医療機関を特定し、本人の申し出に基づく。 ※水準は随時検証していく。
月当たり時間数の上限を超える場合 面接指導→就業上の措置（いわゆるドクターストップ） + 連続勤務時間制限・勤務間インターバルの確保・代償休暇のセット（努力義務）※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。	月当たり時間数の上限を超える場合 面接指導→就業上の措置（いわゆるドクターストップ） + 連続勤務時間制限・勤務間インターバルの確保・代償休暇のセット（義務）	月当たり時間数の上限を超える場合 面接指導→就業上の措置（いわゆるドクターストップ） + 連続勤務時間制限・勤務間インターバルの確保・代償休暇のセット（義務）

3. 労働時間管理の必要性

労働基準法では、使用者は労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。しかし、現状では労働時間の把握に係る自己申告制の不適な運用等に伴い、長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況が見られる。このため、下記の厚生労働省のガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしている。

厚生労働省（平成29年1月20日策定）「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」より

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

原則的な方法

- ・使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること

やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

※時間外労働についてどのように対応したらよいか。

○時間外勤務命令に当たって、管理職員の承諾を義務付ける。

→必要性に乏しい残業に対して抑止する。

- ・時間外労働は命令権者による命令により行われるべきである。
- ・部下の業務の必要性、緊急性を精査し命令する。
- ・申請する部下職員に時間外労働の理由を合理的に説明することを求める。

○時間外勤務の目安時間を設定し、超過した場合は理由の報告、検証を行う。

→事後的な規制を強化する。

- ・超過することの重大性を認識させる。
- ・報告、検証手間がかかることを認識させる。
- ・時間外勤務の詳細のヒヤリングを通じて、上司・部下のコミュニケーションツールとして活用する。



「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～



京都府医療勤務環境改善支援センター

京都府医療勤務環境改善支援センターでは、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。

現在、下記の22病院が「いきいき働く基本認定医療機関」に認定されております。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターに申請を頂き、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を行います。まず最初に宣言書をセンターにご提出後、基本50項目が達成できましたら、センターまで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：平成31年1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!～

平成31年1月末日現在、76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（平成31年1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 | 20 京都久野病院 | 39 宇多野病院 | 58 蘇生会総合病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 40 洛和会丸太町病院 | 59 京都双岡病院 |
| 3 田辺中央病院 | 22 いわくら病院 | 41 洛和会音羽病院 | 60 なごみの里病院 |
| 4 田辺記念病院 | 23 相馬病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 61 富田病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 24 向日回生病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 62 綾部ルネス病院 |
| 6 京都九条病院 | 25 亀岡シメズ病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 63 六地藏総合病院 |
| 7 西京病院 | 26 綾部市立病院 | 45 身原病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 8 シメズ病院 | 27 稲荷山武田病院 | 46 洛西シメズ病院 | 65 金井病院 |
| 9 ほうゆう病院 | 28 京都博愛会病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 10 宮津武田病院 | 29 学研都市病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 67 五木田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 49 武田病院 | 68 丹後中央病院 |
| 12 長岡病院 | 31 京都回生病院 | 50 伏見岡本病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 13 京都南病院 | 32 木津屋橋武田病院 | 51 京都岡本記念病院 | 70 宇治病院 |
| 14 新京都南病院 | 33 嵯峨野病院 | 52 亀岡病院 | 71 京都桂病院 |
| 15 京都市民連中央病院 | 34 京都南西病院 | 53 高雄病院 | 72 西陣病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 54 なぎ辻病院 | 73 大島病院 |
| 17 三菱京都病院 | 36 北山武田病院 | 55 八幡中央病院 | 74 むかいじま病院 |
| 18 吉川病院 | 37 賀茂病院 | 56 市立福知山市民病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 19 宇治武田病院 | 38 京都きづ川病院 | 57 田辺病院 | 76 渡辺病院 |

お気軽にお電話またはご来訪ください。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。病院訪問のご希望があれば、ご連絡ください。

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鳥丸8階（京都市下京区鳥丸通四条下ル水銀屋町620番地）

