

「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
新たに2病院を認定！～

令和元年5月8日の京都いきいき働く医療機関認定審査会において、「洛和会音羽リハビリテーション病院」、「田辺記念病院」の2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。

京都府医療勤務環境改善支援センター



いきいき働く認定医療機関(基本認定:令和元年5月末現在)

～勤務環境改善で人材確保・定着へ。
改善にむけてまずは宣言を！～

「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

令和元年5月末現在、81病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取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 (令和元年5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 | 22 いわくら病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 2 京都ルネス病院 | 23 相馬病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 65 金井病院 |
| 3 田辺中央病院 | 24 向日回生病院 | 45 身原病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 4 田辺記念病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 46 洛西シミズ病院 | 67 五木田病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 26 綾部市立病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 68 丹後中央病院 |
| 6 京都九条病院 | 27 稲荷山武田病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 7 西京病院 | 28 京都博愛会病院 | 49 武田病院 | 70 宇治病院 |
| 8 シミズ病院 | 29 学研都市病院 | 50 伏見岡本病院 | 71 京都桂病院 |
| 9 ほうゆう病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 51 京都岡本記念病院 | 72 西陣病院 |
| 10 宮津武田病院 | 31 京都回生病院 | 52 亀岡病院 | 73 大島病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 32 木津屋橋武田病院 | 53 高雄病院 | 74 むかいじま病院 |
| 12 長岡病院 | 33 嵯峨野病院 | 54 なぎ辻病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 13 京都南病院 | 34 京都南西病院 | 55 八幡中央病院 | 76 渡辺病院 |
| 14 新京都南病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 56 市立福知山市民病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 36 北山武田病院 | 57 田辺病院 | 78 洛北病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 37 賀茂病院 | 58 蘇生会総合病院 | 79 南京都病院 |
| 17 三菱京都病院 | 38 京都きづ川病院 | 59 京都双岡病院 | 80 新河端病院 |
| 18 吉川病院 | 39 宇多野病院 | 60 なごみの里病院 | 81 西山病院 |
| 19 宇治武田病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 61 富田病院 | |
| 20 京都久野病院 | 41 洛和会音羽病院 | 62 綾部ルネス病院 | |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 42 洛和会音羽記念病院 | 63 六地藏総合病院 | |



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



June 2019. | Vol. 42

「京都いきいき働く医療機関認定制度」 ～「上位認定①48項目」を開始しました～

「京都府医療勤務環境改善支援センター」(以下、センター)では、平成29年1月より雇用の質向上に取り組むことを宣言・公表して勤務環境改善に取り組む府内病院を、センターが認定し、病院職員のモチベーション向上や人材確保・定着に資することを目的とした「京都いきいき働く医療機関認定制度」を開始しています。制度開始より現在まで、京都府内の81病院が認定取得に向けて取り組むことを宣言し(1つ星)、その内、28病院が基本認定50項目を満たす「いきいき働く基本認定医療機関」(2つ星)として認定されています。

本制度では、基本認定を取得した医療機関が認定取得時の取組みを続ける中で次に目指すべきステージの指標として、3つ星から5つ星までの3段階の上位認定項目を設けており、この度、3つ星の基準にあたる上位認定①48項目を開始いたします。「いきいき働く基本認定医療機関」には、さらなる働きやすい・働きがいのある勤務環境を実現していただくため、各項目は基本認定50項目よりステップアップした課題内容となります。

「いきいき働く基本認定医療機関」については、上位認定取得に向けてお取り組みいただきますようお願い申し上げます。認定取得に向けて、引き続きセンターの勤務環境改善推進員、社会保険労務士がサポートいたしますので、基本認定取得に向けて取組みをされている医療機関を含めお気軽にお問い合わせください。



宣言



基本認定



上位認定①48項目
令和元年6月より開始!



上位認定②



上位認定③

上位認定①48項目チェックリスト

I. 働き方・休み方改善に関する項目

1) 労働時間管理について

- 1 勤怠管理をタイムカードまたはICカードで管理している(ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、入退勤時間の記録を上司が確認する等、在院時間を的確に把握している)
- 2 36協定の定めなく、又は、緊急時やむを得ない場合を除き、定めを超えて時間外労働をさせていない
- 3 労働者代表の選任方法について、法に規定する協定等を行う者を選出することを明らかにして、実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出している
- 4 36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、必要に応じて見直している
- 5 始業、終業時刻を守るための取組みを組織的に行っている
- 6 1回当たりの勤務時間が長時間とならない勤務体制にしている
- 7 全ての職員に対し、年次有給休暇をはじめとする院内の休暇制度を周知し、認知されている(就業規則による周知だけでなく、組織としての取組み)
- 8 10日以上の子育有給休暇が付与される全ての職員が、年5日以上の子育有給休暇を取得しており、平均取得率が60%以上である
- 9 夜勤負担の軽減(夜勤明けの休暇の確保、仮眠時間の確保、夜勤者の配置人数の配慮、夜勤専従者の配置、夜勤回数の制限等)を行っている
- 10 勤務間隔に配慮した勤務表を作成し、8時間以上の休息時間(インターバル)が確保できている。看護部の夜勤後については、無理のない勤務間隔としている
※本項目に関して、医師は対象外とする
- 11 長時間労働や休暇取得について労使間で年1回以上協議し、その内容を職員に周知している

2) 勤務負担軽減について

- 12 補助職(医師事務作業補助者等)の養成に取組み、各職種の勤務負担軽減につながっている
- 13 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対して配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)
※本項目に関して、医師は対象外とする
- 14 地域の医療機関との連携(入院・外来機能の分担、入院支援等)を推進している

II. 職員の健康支援に関する項目

- 15 常時使用する労働者の定期健康診断(1年に1回)及び特定業務従事者の健康診断(6ヶ月に1回)の受診率が100%である
※常時使用する労働者…①雇用期間の定めのない者②契約期間が1年以上である者③契約更新により1年以上引き続き使用されている者

III. 働きやすさ確保のための環境整備に関する項目

1) 仕事と子育て・介護等の両立支援について

- 16 男性職員の育児休業取得を促進している(院内LAN、書面公布、院内報等)
- 17 過去3年間の育児休業取得後の復帰率が80%以上である
- 18 全ての職員に対し、介護休業制度を周知し、認知されている(就業規則による周知だけでなく、組織としての取組み)
- 19 小学校入学までの子どもを有する職員(世帯主単位)に対して支援を行っている(院内保育所の整備、保育料の一部補助、近隣保育所との提携等)
- 20 小学生の子どもを有する職員(世帯主単位)に対して、雇用形態の変更、勤務部署の変更を相談できる相談窓口の設置等の取組みを行っている
- 21 全ての職員を対象として、法定以上の子育て・介護中の職員に対する時間外労働免除を実施している
※参考(法定内容)…子育て:3歳に満たない子を養育する労働者。介護:要介護状態にある対象家族を介護する労働者
- 22 全ての職員を対象として、法定以上の子の看護休暇制度を導入している
※参考(法定内容)…1年度に5日間を限度
- 23 全ての職員を対象として、法定以上の介護休暇制度を導入している
※参考(法定内容)…1年度に5日間を限度
- 24 全ての職員を対象として、子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専任スタッフの配置を行っている

- 25 全ての職員を対象として、雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(夜勤専従、2交替・3交替制の選択等)を整備している
- 26 全ての職員を対象として、子育て・介護その他の事情(定年を除く)により退職した職員に対する再雇用や処遇に配慮した制度を設けている
- 27 患者等からの暴言・暴力への対策に関して話し合う組織を有し、年2回以上協議している(委員会等の開催)
- 28 職員へのいじめ・ハラスメント対策に関して話し合う組織を有し、年2回以上協議している(委員会等の開催)

3) 風土・環境整備について

- 29 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定し、福利厚生制度の充実に努めている(職員旅行、イベント、クラブ活動、懇親会、スポーツクラブ、保養所、レストラン等との提携等)
- 30 職員の地域活動(ボランティア活動、消防団活動、災害復旧活動、地域へのイベント活動等)への支援を行い、休暇を取得しやすい環境となっている
- 31 全ての職員を対象として、子どもの学校行事等への参加を目的とする年次有給休暇の活用等、休暇を取得しやすい環境となっている
- 32 敷地内禁煙を実施している。また、喫煙する職員を把握し、禁煙指導を行っている

4) 人材の定着化について

- 33 職種ごとの離職率の年次推移等を把握、分析し、定着率向上のための対策を講じている
- 34 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている
- 35 個々の職員の研修・学会への参加実績を把握し、さらなるキャリア形成を図るために必要な研修や学会発表等の機会を提供し支援している。また、参加費、交通費は病院が補助している

IV. 働きがいの向上に関する項目

1) キャリア形成支援について

- 36 正規・非正規を問わず、全ての職員のキャリア形成(職員の業務遂行能力の向上等)を実現するため、経験能力等に応じた研修プログラム等を実施している
- 37 職種内での業務ローテーションがキャリア形成支援の視点からも実施されている

2) 休業後のキャリア形成支援について

- 38 休業から復帰後(産休・育休以外)の職員のキャリア形成が実現されている

V. 医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組み

- 39 労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等を活用し、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応策について個別に議論している
- 40 点滴に係る業務、診断書等の代行入力業務等については、平成19年通知(※)等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施し、医師の負担を軽減している
※「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について(平成19年12月28日医政発1228001号)」
- 41 特定行為研修を修了した看護師、認定看護師等が適切に役割を果たせる業務分担を検討し、医師の負担を軽減している
- 42 短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな支援を行っている(女性医師の活用等)
- 43 各医療機関の状況に応じ、患者の病状説明等を勤務時間内に行うこと、当直明けの勤務負担の緩和(連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定)、勤務間インターバルの設定、複数主治医制の導入等について積極的な検討・導入に努めている

VI. その他

- 44 全ての職種に対し、子育て等により配慮を受ける職員について、その他の職員に理解を得られる環境作りに組織として取り組んでいる
- 45 定年後再雇用制度を整備し、過去3年間に再雇用をした実績がある
- 46 理事長・院長及び全職種の管理者が構成員である、勤務環境改善に関する会議を年4回以上開催し、その内容を院内で周知している
- 47 年1回以上、理事長または院長、副院長が京都府医療勤務環境改善支援センター主催の研修会に参加している
- 48 京都府医療勤務環境改善支援センターの相談窓口が管理職全員に周知されている

36協定の締結当事者となる

過半数代表者の適正な選出方法

ポイント

1

過半数代表者となることのできる労働者の要件

→労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。過半数代表者の選出に当たっては、今後管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

ポイント

2

過半数代表者を選出するための正しい手続き

→36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられていることが必要です。また、選出に当たっては、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その36協定は無効です。
- 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、協定は無効です。この場合は、改めて36協定の締結当事者となることの信任を得てください。

届け出た36協定は、見やすい場所に掲示するなど労働者に周知することも必要です。

5

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マネジメントシステムの導入の促進を図ります。
◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」実施確認
令和元年5月:3病院 <令和元年度合計:4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。
令和元年5月:3病院 <令和元年度合計:3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。

令和元年6月: 京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認 (1病院)

「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」を締結する際に、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。

過半数代表者になることのできる労働者の要件と、正しい選出手続きは、下記のとおりです。過半数代表者の選出が適正に行われていない場合、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効ですので、ご注意ください。

医療勤務環境改善研修会 「多職種の働き方改革について」

北部地域開催

日時: 令和元年7月18日(木) 午後1時30分~午後4時
場所: サンプラザ万助 3Fピアノホール
定員: 100名

京都市内・南部地域開催

日時: 令和元年12月12日(木) 午後2時~午後4時30分
場所: メルパルク京都 5F会議室A京極
定員: 120名

- 開催内容: 1. 基調講演
テーマ: 「医療機関における働き方改革と勤務環境改善の取組み」
講師: 深澤 理香氏
(深澤社会保険労務士事務所特定社会保険労務士)
2. 事例発表(事務部門、看護部門より各1施設発表)
3. シンポジウム

参加費: 無料

※各研修の申込方法/京都私立病院協会ホームページの「研修会・講習会申込」からお申し込みください。定員に達し次第、締め切りとなりますので、お早目にお申し込みください。