

「京都市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認定！～

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。令和3年12月1日(水)の京都市いきいき働く医療機関認定審査会において、「日本パプテスト病院」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。



- | | | | | | | | | | | |
|---------------|--------------|-----------|----------------|---------------------|-------------|----------------|---------------|-----------------|-------------|--------------|
| 1 京都南西病院 | 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 綾部ルネス病院 | 33 賀茂病院 |
| 34 京都ならびがおか病院 | 35 新京都南病院 | 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 済生会京都府病院 | 44 日本パプテスト病院 |

いきいき働く認定医療機関 (基本認定: 令和3年12月25日現在)



「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3年12月25日現在、96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3年12月25日現在)

※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 | 25 亀岡シミズ病院 | 49 武田病院 | 73 大島病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 26 綾部市立病院 | 50 伏見岡本病院 | 74 むかいじま病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 27 稲荷山武田病院 | 51 京都岡本記念病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 28 京都博愛会病院 | 52 亀岡病院 | 76 渡辺病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 29 学研都市病院 | 53 高雄病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 6 京都九条病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 54 なぎ辻病院 | 78 洛北病院 |
| 7 西京病院 | 31 京都回生病院 | 55 八幡中央病院 | 79 南京都病院 |
| 8 シミズ病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 56 市立福知山市民病院 | 80 新河端病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 33 嵯峨野病院 | 57 田辺病院 | 81 西山病院 |
| 10 宮津武田病院 | 34 京都南西病院 | 58 蘇生会総合病院 | 82 京都武田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 83 堀川病院 |
| 12 長岡病院 | 36 北山武田病院 | 60 なごみの里病院 | 84 吉祥院病院 |
| 13 京都南病院 | 37 賀茂病院 | 61 富田病院 | 85 日本パプテスト病院 |
| 14 新京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 62 綾部ルネス病院 | 86 千春会病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 39 宇多野病院 | 63 六地藏総合病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 88 京都からすま病院 |
| 17 三菱京都病院 | 41 洛和会音羽病院 | 65 金井病院 | 89 済生会京都府病院 |
| 18 吉川病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 90 京都大原記念病院 |
| 19 宇治武田病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 91 京都八幡病院 |
| 20 京都久野病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 68 丹後中央病院 | 92 同志社山手病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 45 身原病院 | 69 愛生会山科病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 22 いわくら病院 | 46 洛西シミズ病院 | 70 宇治病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 23 相馬病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 71 京都桂病院 | 95 みのやま病院 |
| 24 向日回生病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 72 西陣病院 | 96 桃仁会病院 |



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



January 2022. | Vol. 73

謹賀新年

医療勤務環境改善研修会「医師の働き方改革の進め方について」

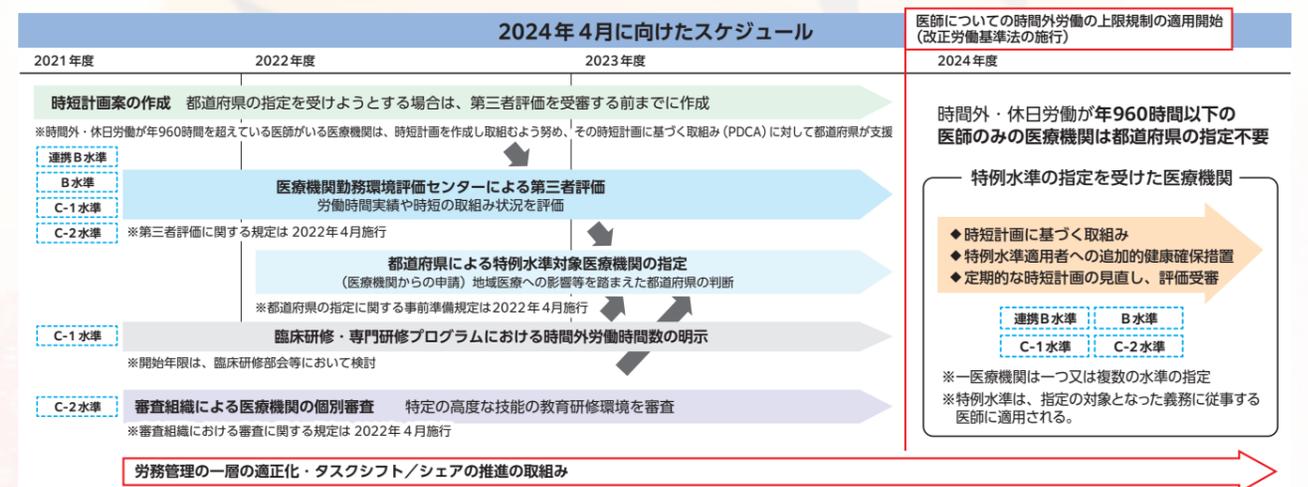
令和6(2024)年4月より、医師に対する時間外労働の上限規制が適用となります。各病院では、**年間960時間以下の「A水準」**を原則とし、**地域の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる「B・連携B水準」、集中的な技能向上のため認められる「C水準」**として、年間1,860時間・月100時間未満(例外あり)の上限時間の枠組みが適用されます。

こうした背景の中で、「B・連携B水準」「C水準」の指定を受ける医療機関は、時間短縮に向けたPDCAサイクルをしっかりと回し、その取り組みを確実に推進するため、「医師労働時間短縮計画」を作成し、医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価を受けなければならず、計画策定の準備を進めていかなばならない待たなしの状況となっています。

以上を踏まえ、令和3年11月18日(木)にメルパルク京都において、塩原公認会計士事務所特定社会保険労務士の福島通子氏を講師にお招きし、「医師の働き方改革の進め方について」をテーマにハイブリッド形式で講演会を開催しました。今回は講演内容の一部をご紹介します。



1. 2024年に向けたスケジュール



II. 医師労働時間短縮計画（対象医療機関と計画期間）

連携B・B・C水準の指定を目指す医療機関	現に、A水準超の医師が所属する医療機関（指定を受ける予定がなくとも）
<ul style="list-style-type: none">令和6年度以降の計画の案（取組み実績と令和6年度以降の取組み目標を記載）の作成が必要 <p>計画期間</p> <ul style="list-style-type: none">令和6年度以降の計画の場合計画始期：令和6年4月1日計画終期：始期から5年を超えない範囲内で任意の日	<ul style="list-style-type: none">令和5年度末までの計画の作成に努めることとされている（努力義務）*本年度中の施行を予定 <p>計画期間</p> <ul style="list-style-type: none">令和5年度末までの計画の場合計画始期：任意の日計画終期：令和6年3月末日なお、できる限り早期に労働時間短縮に向けた取組みに着手するため、計画始期についてはできる限り早期が望ましい。

令和3年度厚労省アドバイザー研修会資料より

III. 連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の基本的な考え方と論点の整理

基本的な考え方
<p>【1. 基本的なルール】※義務対象はB・連携B・C水準の適用対象となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務。</p> <p>○連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、原則として次の2種類が設けられている（C-1水準が適用される臨床研修医を除く）。</p> <p>①始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間（15時間の連続勤務時間制限）：通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に從事する場合</p> <p>②始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間（28時間の連続勤務時間制限）：宿日直許可のない宿日直に從事する場合</p> <p>○確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の連続した休息時間は、事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則とする。</p> <p>※例えば、事前に勤務シフト等で予定された休息時間が8時間であり、当日、たまたま休息時間を1時間延長して9時間の連続した休息時間を確保することができた、といったケースは、適当ではない。</p> <p>※医療機関の管理者は、勤務する医師が9時間又は18時間の連続した休息時間を確保することができるように勤務シフト等を作成する必要がある。</p> <p>○予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に從事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与する。※C-1水準が適用される臨床研修医への適用については後述。</p> <p>○宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなし、この場合に通常の勤務時間と同態様の労働が発生した場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務を負う。(*)</p> <p>※休暇の取得の呼びかけ等の休息時間を確保するための何らかの取組みを行う義務が発生する。(必ずしも結果として休息時間の確保そのものが求められるものではない。)</p> <p>【2. 「始業」の考え方】</p> <p>○連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された労働の開始時とする。</p> <p>※例えば、1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。</p> <p>【3. 2種類の連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制の関係】</p> <p>○①「始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間（15時間の連続勤務時間制限）」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間（28時間の連続勤務時間制限）」について、①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない（例えば始業から16時間連続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の連続した休息時間が必要となる）。</p>

〔令和3年8月4日 第13回医師の働き方改革の推進委に関する検討会〕資料より

IV. 2024年4月の医師の労働時間上限規制の適用に向けて

「労働時間の適正把握」が基本 「使用者」には労働時間の把握義務があります

*労基法上の「使用者」には科長（部長）が含まれます

*まずは労働時間を把握しよう！

- 労働時間が適正に把握されないと、時間外労働時間がどのくらいあるのかわからない
- 医師以外の職種と医師の時間外労働時間がわかれば、36協定届の内容を確定させることができる
- 医師の時間外労働時間が960時間を超えるのかどうかの確認が必要
⇒ 自院のA、B、C「水準」を予想

*職員（医師も他職種も管理職も）すべてに考え方を周知しよう！

- 始業、終業時刻の把握だけでは不十分
- 所定労働時間以外の時間が、「労働」なのか、「休息」なのか「自己研鑽」なのかを判断できるルールを作り、周知すること

少なくとも医師の在院時間の適正把握をしよう

A 使用者が、自ら「現認」することにより確認し、適正に記録（例えば、出勤簿に始業終業時刻を記録＋現認）

I 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

- 次に、在院時間を、労働時間とそれ以外の時間に分けていきます。
- 労働時間を集計し、時間外労働がどのくらいあるかを把握します。

「管理監督者」は労働時間や休憩の適用除外

・「管理監督者」は労働時間規制の対象外

・しかし、「役職名」がついているから「管理監督者」ではない。

- 経営と一体的な立場で仕事をしている
- 出勤、退勤、勤務時間等制限なし
- ふさわしい処遇がなされている

・それ以外は「管理職」であっても「管理監督者」ではない。残業代支給の必要あり。

・深夜の割増、有給休暇は除外されない。



副業・兼業を行う医師の労働時間管理（把握できる労働時間は通算して考える）

- 指示命令あり
主たる勤務先からの派遣によるもの
主たる勤務先は派遣先における勤務を含めて、1860時間に収める必要がある
- 自己申告などで把握できる場合
兼業先の労働時間と通算して、時間外労働の上限規制、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるシフトを組む必要がある
- 時間外労働をコントロールするのは科長（部長）の役割

V. 宿日直について

医療法第16条の「宿直」（いわゆる「当直」）と労基法第41条の「宿直」は同じではない

・労基法上の「宿直」は、「宿日直許可」があれば労働時間を含めない

*許可がなければ実労働時間として算定することに注意！

- 許可があれば、当直途中に緊急対応などをした場合、その時間だけが労働時間として算定される
- 許可を得ていても、緊急対応が恒常的であると、当直（宿日直）と認められず、取り消しも有り得る
- 許可のある当直（宿日直）は労働時間を含めないので、連続勤務制限にも係らない、勤務間インターバルも取れる



兼業・副業における宿日直

- 派遣元病院から、兼業先の医療機関に許可の有無を確認する事例が増加
- 副業・兼業先でも宿日直許可があやふや
- 取得可能な医療機関でも対応できていない現状がある

許可を得るためのおもな提出書類

- 断続的宿直又は日直勤務許可申請書
- 断続的宿日直勤務許可申請添付書面（職種別に作成）
- 宿日直勤務者の賃金一覧表（職種別に作成）
- 平面図（宿直室の場所がわかるように色を付ける）
- 宿直室の写真（ベット、洗面台、シャワー室などすべて撮影）
- 賃金台帳（宿直対象者 全員分）
- 宿・日直予定表（前月1ヶ月分）
- 宿・日直の日誌の写し（前月1ヶ月分）
- 就業規則もしくは雇用契約書の写し（通常の労働時間と宿直業務の記載があること）
- 年間総勤務日数がわかる書類

など

当直中の患者対応をした時間の取り扱い

- 「宿日直許可」のある当直中に患者対応をした場合、問診等による診療、看護師等他職種に対する指示、確認を行う内容であれば労働時間としての算定は不要
- 許可がある場合は、当直中に日中の診療と同じ程度以上の診療を行った場合は、その時間だけを実労働時間として、別途賃金を支払う
- 許可のない当直においては、当直時間のすべて（元から設定されている休憩時間を除く）が労働時間であるため、通常の賃金を支払う

オンコール

- 自宅待機（オンコール）中は、労働時間ではないと判断される場合が多い
- ただし、待機中に呼び出されて診療をした場合、当該診療に従事する時間は労働時間
- オンコール待機時間全体について、労働から離れることが保証されているか否かによって、労働時間が否かの判断が個別的になされる
 - 呼び出しの頻度
 - どのくらいの時間内に駆けつけることが義務づけられているか
 - オンコール待機中の活動制限



12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。

◆特別支援事業による病院訪問 1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 理事長・院長・事務長・看護部長等の管理者

参加費無料

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4回	日時	令和4年1月18日(火)午後2時30分～午後4時30分
	場所	メルパルク京都
	テーマ	「医師の労働時間短縮計画作成のための取り組み」
	講師	馬場 武彦氏 (医師の働き方改革の推進に関する検討会構成員・社会医療法人ベガス理事長)
	定員	会場30名、オンライン500名

※申し込みは、京都私立病院協会ホームページの「研修・イベント申込」からお申し込みください。
・特別支援事業による病院訪問 1病院