

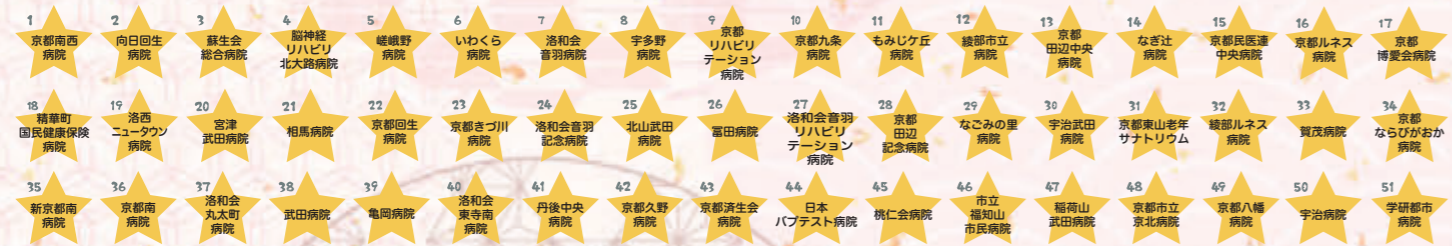
「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～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6年2月21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、「学研都市病院」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。



いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和6年2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2月末現在、99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6年2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 | 51 京都岡本記念病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 52 亀岡病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 53 高雄病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 54 なぎ辻病院 |
| 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 | 55 八幡中央病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 56 市立福知山市民病院 |
| 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 | 57 田辺病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 58 蘇生会総合病院 |
| 9 宇治リハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 59 京都ならびがおか病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院
(介護医療院洛和ヴィラよつばへ名称変更) | 36 北山武田病院 | 61 富田病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 62 綾部ルネス病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都さづ川病院 | 63 六地藏総合病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 15 京都市民連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 65 金井病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 67 介護医療院五木田病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 68 丹後中央病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 70 宇治病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 71 京都桂病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 72 西陣病院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 73 大島病院 |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 74 むかいじま病院 |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |

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

March 2024. | Vol. 99

2024年4月以降の医療機関の36協定について

2024年4月以降、診療に従事する勤務医に時間外・休日労働の上限規制が適用されます。それに伴い、医療機関が届け出る36協定の様式が新しくなります。以下に要点をまとめておりますので、届出をされる際にご参考ください。

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 <input checked="" type="checkbox"/> 1日 <input checked="" type="checkbox"/> 1か月* <input checked="" type="checkbox"/> 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のある事項

(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は、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。

チェックボックスヘチェックを入れる必要のある事項

(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時間超となることを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時間未満の範囲で定めてください。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時間以内の範囲で定めてください。

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

チェックボックスヘチェックを入れる必要のある事項

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時間を超えることを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定めてください。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。

36協定に関するQ&A



特例水準(連携B・B・C水準)の医師に関する36協定を締結するに当たり、特例水準の医師として協定する医師の範囲を、時短計画の内容と合わせる必要はありますか

A

36協定に、特例水準の医師に関する業務の種類や労働者数を定めるに当たっては、時短計画の内容と結果的にやむを得ず合致しない場合もありますが、基本的には、これらの内容に合わせて協定することが適切です。



異動や転職してきた医師に特例水準を適用したい場合は、監督署に届け出ていた36協定を変更して再度提出する必要はありますか?

A

36協定における労働者の数については、36協定締結後に若干の変動があっても、協定締結当時から状況が変わり、例えば、特例水準の医師の人数が大幅に増加または減少したといった特段の事情がない限り、36協定を変更して再度提出する必要はありません



特例水準の指定を受けていませんが、今後特例水準の指定を申請するということで、特例水準の医師に関する36協定をあらかじめ締結しておいても良いですか?

A

特例水準の医療機関の指定を受けていない場合には、特例水準の医師に関する36協定を締結することはできません。



副業・兼業時の労働時間の上限(参考)

医師の労働時間は、「**自院で把握した医師の労働時間**」と「**医師からの自己申告等で把握した他の医療機関での労働時間**」を通算する必要があります。

医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合、労働時間は通算されます。各医師について、各医療機関での労働時間を足し合わせ、時間外・休日労働時間を、以下の表に記載されている上限の範囲内としてください。

自院での適用水準	副業・兼業先での適用水準	その医師の年の上限時間
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準(連携B・B・C水準)	1,860時間
特例水準(連携B・B・C水準)	A水準	
特例水準(連携B・B・C水準)	特例水準(連携B・B・C水準)	

医師が他の医療機関で副業・兼業を行う場合も、その医師の自院における時間外・休日労働時間は、自院の36協定の範囲内とする必要があります。

副業・兼業先での労働時間を通算して、医師の時間外・休日労働が1か月100時間以上となることを見込まれる場合には、長時間労働医師への面接指導を実施してください。

2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。
・病院訪問:3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。