

「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～

当センターでは、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7年9月30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7年8月末日現在、103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7年8月末日現在)

※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 | 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 日本バプテスト病院 |
| 9 宇治脳卒中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
(介護医療院洛和ヴィラつよばへ名称変更) | 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 京都さづ川病院 | 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 | 102 中村病院 |
| | 51 京都岡本記念病院 | 77 京都民医連あすかい病院 | 103 西京都病院 |

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

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)

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834



秘密は厳守します。
相談内容など

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



September 2025. | Vol. 117

医療勤務環境改善研修会

「病院勤務における労働時間に関わる課題について」

病院勤務に労働時間に関わる問題は非常に多岐に渡り、今後も継続的に取組む必要がある重要な課題となります。

上記を踏まえ、令和7年7月28日(月)京都経済センターにおいて、適正な労働時間管理及び長時間労働の防止、36協定への対応手続き等について、山中 広嗣氏(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、「病院勤務における労働時間に関わる課題について」をテーマにご講演いただきました。



労働時間の適正な把握

●労働時間の状況の把握義務

労働安全衛生法は、長時間労働を行わせている労働者を対象とする面接指導を実施するため、事業者が労働者の労働時間を把握しなければならないと定めています。事業者は労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存しなければなりません。

労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則第52条の7の3

第1項 法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

第2項 事業者は前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

✓チェック ● 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

- 労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録する。
- 始業・終業時刻の確認と記録は、原則として客観的な方法による。
- 【原則】・使用者が、自ら現認することにより、適正に記録する。
・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。
- 【例外】自己申告制によらざるを得ない場合、ガイドラインに基づき、労働者による労働時間の適正な申告が行われる措置を講じる。



II 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

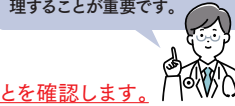
● 医師の研鑽

医療機関に勤務する医師が、診療等その本来の業務を行う傍ら、医師の自らの知識の習得や技能の向上を図るために行う学習については、労働時間に該当しない場合と、労働時間に該当する場合があります。労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働時間に該当しない研鑽なのかを明確にし、個々の医師について適切な労働時間管理をしていくためには、各医療機関で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)

- 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。
↓
- 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)
↓
- 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。)
↓
- 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。



III 医師の時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制には、36協定を締結する際の上限(事業場単位の上限)である「特別延長時間の上限」と、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」という2種類の上限があります。医師の時間外労働の上限規制には、原則のA水準と、適用にあたり都道府県知事の指定が必要な特例水準があります。

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年960時間
特例水準 →対象者の 名簿を作成	連携B水準(医師派遣を行う病院) →自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年1,860時間
	B水準(救急医療等)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間
	C水準(臨床・専門研修)(高度医療の修得研修)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間

※月100時間未満の上限については、面接指導による例外があります。

IV 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

● 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針

- 2019(平成31)年4月より、36(サブプロク)協定(※1)で定める時間外労働に、罰則付きの上限が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していたくべき事項に関して、指針を策定しました。

(※1) 36(サブプロク)協定とは 時間外労働(残業)をさせるためには、36協定が必要です！

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には、
 - ✓労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定) ✓所轄労働基準監督署長への届出 が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

● 36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。(指針第2条)
- 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。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第3条)
- 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。(指針第4条)
- 臨時的な特別な事情がなければ、限度時間(月45時間・年360時間)を超えることはできません。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なければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。(指針第5条)
- 1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間*を超えないように努めてください。(指針第6条)
※1週間:15時間、2週間:27時間、4週間:43時間
- 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。(指針第7条)
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。(指針第8条)
- 限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。(指針第9条、附則第3項)

V 医療機関の医師の宿日直許可

● 宿直とは？ 病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならないこととされています。(医療法第16条)

宿直は労働時間に含まれるのでしょうか？

宿直中の手持ち時間も、原則は労働時間になります。医療機関が労働基準監督署による宿日直許可を受けている場合は、その宿日直に携わる時間は規制の対象となる労働時間には含まれません*。

※許可の範囲で労働時間に関する規定の適用がなくなりますが、許可を受けた宿日直中に通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間については、許可の効果が及ばず、労働基準法の適用があります。

● 断続的な宿日直の許可基準(医師、看護師等の場合) ※R1基発0701第8号

医師等の宿日直勤務については、一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされています。

- 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
(通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。)

- 宿日直中に従事する業務は、一般の宿直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限ること。例えば以下の業務等をいう。
 - 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等(軽度の処置を含む。以下同じ。)や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - 医師が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間(例えば非輪番日など)において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - 看護職員が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間(例えば非輪番日など)において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
 - 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと

※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化

- 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。

- 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能(深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能)

※R1基発0701第8号で取扱いを明記

8月の活動内容

- 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。

- 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。

- 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。

- 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。