

「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。

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 京都済生会 病院	44 日本 バプテスト病院	45 桃仁会病院	46 市立 福知山 市民病院	47 稲荷山 武田病院	48 京都市立 京北病院	49 京都八幡 病院	50 宇治病院	51 学研都市 病院	52 医仁会武田 総合病院	53 洛西シミズ 病院	

いきいき働く認定医療機関(基本認定:令和7年9月末日現在)



「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9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9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よつばへ名称変更) | 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 京都きづ川病院 | 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

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)



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

October 2025. | Vol. 118

宿日直許可取得後の適切な運用について

宿日直許可については、取得後も許可内容通りに運用することが重要です。そのためにも現状の運用状況を把握することが必要となります。今回はその確認ポイント等を掲載しておりますので、院内の状況を確認するために是非、ご活用ください。

I. 宿日直許可の基本的な捉え方

● 宿日直許可とは？

● 労働密度が低く、十分な休息をとることが可能と認められる宿日直は、労働基準監督署長から「宿日直許可」を得ることができ、**宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外される仕組み**です。

● 医師の働き方改革との関係は？

● 医師に時間外労働の上限規制が適用されるに当たり、様々な実態がある医師の夜間の勤務について、実態を適切に反映した労働時間を把握する必要がありました。**宿日直許可の取得を通じて、医師の夜間の勤務のうち、労働時間規制の対象となる時間と、そうでない時間を区別して把握します。**

● また、宿日直許可の取得のプロセスの中で、例えば、夜勤の看護師等が医師を呼ぶ際のルールを明確化する、夜間の医師の業務の一部を看護師等の医療スタッフにタスク・シフト/シェアする等の取組みを行うことで、医師の負担を軽減し、宿日直許可の取得につながるがあります。こうした取組みは、宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”であると言えます。

● こうしたプロセスや取組みを支援するために、国や都道府県(医療勤務環境改善支援センター)は、医療機関が必要な許可申請を円滑に行えるような支援を行っています。

【参考】宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”

医療機関の業務体制を全体で見直すことで、医師不足により長時間労働が常態化している診療科・病棟等での働き方改革を推進（医療機関全体で考えるタスク・シフト/シェアのアイデア）

現状 慢性的なマンパワー不足 医師の長時間労働

- 少人数の医師で、幅広い業務を担い、長時間労働が常態化する診療科・病棟
- 地域医療を担う救急医療機関等では、特に夜間・休日の医師確保が難しく、特定診療科の医師が、日中の外来診療後も病院で勤務し続けている。

取組 業務の協働と 移管の連鎖

- 特定診療科の夜間・休日業務
→協働可能な内容を分類し、他診療科の医師と協働（タスク・シェア）
- 日中の業務
→比較的内容な内容で、移管可能なものを、子育て医師やシニア医師、他職種等、事できる人材に移管（タスク・シフト）
(例)心臓血管外科医の術後管理業務を、麻酔科医・循環器内科医・救急医が担当する等

改善 多くの人材の活躍を促す 働き方改革の実現

- 長時間労働が常態化している医師は、夜間・休日に十分な休息を得ることができる(→オンコール化・宿日直許可取得にもつながる)
- 自身の専門性を生かした業務に集中できる
- 潜在的な人材が活躍できる場を構築できる

自身の能力を最大限発揮
よりよい医療の提供へ

Ⅱ. 宿日直許可の取得後に重要なこと

● 宿日直許可の取得後に重要なことは？

- 単に、宿日直許可により在院時間の一部が上限規制との関係で労働時間から除外されることをもって、労働時間の短縮や勤務環境の改善がなされたと捉えるべきものではありません。宿日直許可の取得を通じて確認された労働時間等の実態を前提に、医療機関は、**宿日直許可取得後も、様々な“働き方改革”を進めていくことが求められます。**
- 宿日直許可は、**許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事する場合に、労働時間規制の適用除外となるものです。宿日直許可取得後も、実際に許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているかを確認**するなど、適切な労務管理を継続する必要があります。

留意点

- ① 許可を受けた宿日直中に、「**通常と同態様の業務**」を行った場合、その時間は**労働時間**です。この時間については、宿日直手当とは別に本来の賃金（必要な割増賃金を含む）を支払う必要があります。
- ② 許可を受けた後に、許可の内容に沿った運用ができなくなった又は許可の内容から勤務実態が事実上乖離してしまった場合には、許可の効果が及ばなくなる（宿日直中の全ての時間が労働時間となる）可能性があります。このような場合には、まずは勤務内容の見直しを行ってください。
- ③ それでも**許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要**があります。

Ⅲ. 宿日直許可取得後の労務管理について

宿日直許可のある宿日直中を含め、日々の労働時間管理が適切に行われていることが大前提です。

まずは、**労務管理者は、宿日直を行う医師に、宿日直許可書の内容や宿日直中に従事する業務内容等について、しっかりと周知を行いましょう。**その上で、以下のステップにより、宿日直許可取得後の宿日直業務に対する労務管理が適切か、確認しましょう。

● STEP 01 宿日直許可書の内容と実態を確認しよう!!

STEP 01 宿日直業務に関するチェックリスト①

許可事例	断続的な宿直又は日直勤務許可書
事業の名称 所在地 代表者職氏名	第〇〇〇号 令和 5 年 4 月 1 日 殿 労働基準監督署長 印
令和 5 年 4 月 1 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。 なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。	記
1 1回の勤務に従事する者は次のとおりとする。	宿直 1 人以内 日直 1 人以内
2 1人の従事回数は次の回数をこえないこと。	宿直 週1回 日直 月1回
3 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりとする。	宿直 開始 午後 6 時 0 0 分より前に勤務につかさないこと。 終了 午前 8 時 0 0 分より後に勤務につかさないこと。 日直 開始 午前 8 時 0 0 分より前に勤務につかさないこと。 終了 午後 8 時 0 0 分より後に勤務につかさないこと。
4 1回の宿直又は日直の手当額は 5,000 円以上とすること。	なお、この金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につくことの予定されている

以下の「**宿日直許可書への適合状況**」についてご確認ください。

チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。

↓ 宿日直許可書への適合状況 ↓

宿日直の人数

- 1回の宿日直業務に、許可された人数を超える数の医師を就かせていないか。

宿日直の回数

- 1人の医師が宿日直業務に就く回数が、許可を上回るものとなっていないか。

宿日直の時間帯

- 許可した開始時間前又は終了時間後に、宿日直業務に就かせていないか。

宿日直の手当

- 許可した金額以上の宿日直手当を支払っているか。
- 宿日直業務に就く医師に変更があった場合、都度宿日直手当の金額に不足がないか確認しているか。

※診療科を限定した許可である場合もあります。この点についてもご確認をお願いします。

5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。	6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。
---	---------------------------------

STEP 01 宿日直業務に関するチェックリスト②	許可事例
断続的な宿直又は日直勤務許可書	第〇〇〇号 令和 5 年 4 月 1 日 事業の名称 所在地 代表者職氏名 殿 労働基準監督署長 印 令和 5 年 4 月 1 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。 なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。 記
5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。	6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

※診療科を限定した許可である場合もあります。この点についてもご確認をお願いします。

就寝設備

- 就寝設備は引き続き備わっているか

宿日直業務の態様

- 宿日直業務の時間帯に、**本来業務**である診療やその準備行為、後処理（電子カルテの確認等）を行うことが**常態化していないか**（あっても稀か）。
- **突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応の頻度が、許可申請時点から相当程度増加していないか**。（新たに救急病院の指定を受けたなど許可申請時点から事情の変更はないか。）

上の2つが☑の場合でも

やむを得ず宿日直の時間帯に突発的な診療等の通常業務を行った場合には…

- その時間を把握しているか。
- その時間について、別途賃金（必要な割増賃金を含む）を支払っているか。
※支払っていない場合、労働基準法違反になります。

● STEP 02 宿日直業務時の勤務環境改善を進めよう!!（※副業・兼業先の宿日直業務も確認しよう）

STEP 02 宿日直業務の勤務環境改善に向けたチェックリスト

- 医師は、宿直明けの業務負担軽減や、宿直明けを休みとする取組みにより、満足度が向上するという調査結果があります。
- 宿日直許可取得後も、医師の宿日直業務の勤務環境改善に向けた取組みを進めましょう。
- 副業・兼業先で宿日直業務に従事する場合があります。医師からの自己申告等に基づき、副業・兼業先の勤務実態も確認できる体制を確保しましょう。

院内の勤務環境改善の取組み

- 宿日直許可書の内容や宿日直許可中の業務態様が、宿日直を行う医師と一緒に働く他のスタッフ等にも共有されているか。
- 仮眠室の整備など、宿日直中に十分な休憩や睡眠を確保できるような環境整備を行っているか。
- タスク・シフト/シェアを進めるなど、宿日直中の医師の業務量削減に努めているか。
- 通常業務が発生した場合の連絡体制（オンコール医師など）を確保しておくなど、宿日直許可のある宿日直に従事する医師が通常と同態様の業務に従事しなくてよいように努めているか。
- 宿日直明けの勤務者への配慮（連続当直をしない、当直明けの日勤をいれない等）を行っているか。

副業・兼業先

- 副業・兼業先で医師が宿日直業務に就いている場合、副業・兼業先の宿日直許可書の内容の確認に努めているか。
- 副業・兼業先で宿日直の時間帯に突発的に診療等の通常業務を行った時間を確認するため、副業・兼業を行っている医師本人からの自己申告等による確認を行う体制を構築しているか。

※副業・兼業先とは、複数の勤務先で勤務する医師について、自院以外の全ての勤務先を指します。例えば、医師の派遣を受け入れている医療機関にとっては、派遣元の医療機関が副業・兼業先となります。

9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。

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。

●今後のスケジュール

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1回）

日時：10月28日（火）午後2時30分～午後4時30分
場所：京都経済センター
テーマ：「[ただの病院]から「選ばれる病院」へ～病院経営におけるブランディング戦略の第一歩～」
講師：岩下 雅敏 氏（アートバイタル株式会社 CEO）
対象：理事長・院長・事務長・看護部長等の管理者
定員：会場60名（先着順）

医療勤務環境改善研修会
「カスハラ対策法施行に伴う医療機関の対応～措置義務の内容と具体的対策について～」

日時：10月22日（水）午後2時30分～午後4時30分
場所：京都経済センター
テーマ：「カスハラ対策法施行に伴う医療機関の対応～措置義務の内容と具体的対策について～」
講師：岸川 守 氏（関西ステート経営労務事務所 代表・特定社会保険労務士）
対象：病院の事務長、看護部長などの経営・労務の管理者及び労務管理を担当している実務者
定員：72名

※お申し込み方法 京都私立病院協会ホームページ(https://www.khosp.or.jp/)の「研修会・イベント申込」からお申し込みください。定員に達し次第、締め切りますので、お早目にお申し込みください。

参加費
無料