

「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項目が達成できましたら、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項目が達成できましたら、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 パプテスト病院	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12月20日現在)



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

令和7年12月20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。

～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!～

いきいき働く宣言医療機関 (令和7年12月20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 日本パプテスト病院 |
| 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 仁仁会武田総合病院 | 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

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

January 2026. | Vol. 121

長時間労働を行う医師への面接指導について

2024年4月から、すべての医療機関において「長時間労働を行う医師への面接指導」の実施が義務化されています。医療現場では、質の高い安全な医療を将来にわたって提供し続けるために、医師の心身の健康確保がこれまで以上に重要視されています。特に、1か月あたり100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、医療法および労働基準法に基づき、面接指導の対象となります。

本センターニュースでは、長時間労働を行う医師への面接指導のポイントや、実施にあたっての注意点、現場で求められる具体的な対応策についてご紹介いたしますので、院内でお取組みの際にご参考ください。

I 面接指導の対象となる医師(面接指導対象医師)

1か月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師が対象です。

A水準の医師であるか、特例水準の医師であるかを問わず対象となります。

自院だけでは1か月100時間に満たない場合でも、副業・兼業先の労働時間を通算して1か月100時間以上になることが見込まれる場合には対象になります(*)。

※この場合、例えば大学病院等から医師を受け入れている医療機関にも面接指導の実施義務がかかりますので、適切なルールづくりや手続の整備が必要になります。(裏面)

必要な面接指導を実施していない場合

医療法では 医療法第25条第1項に基づく立入検査で実施状況が確認され、指導や改善命令の対象となります。
改善命令に従わない場合は罰則の対象となります。

労働基準法では 労働基準法第141条第3項の違反として労働基準監督署による指導や罰則の対象となります。

医療法、労働基準法ともに、罰則の内容は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金とされています。



相談内容など
秘密は厳守します。

Ⅱ 面接指導の適切な実施に向けたチェックリスト

面接指導対象医師の特定に向けて

- ☐ 面接指導の対象になる医師を把握していますか。
- 面接指導の対象となる医師の特定は、適切な労働時間の把握が前提になります。
 - 労働時間の確認は、原則として客観的な方法で行う必要があります。やむを得ず自己申告で行う場合には、「労働時間適正把握ガイドライン」に基づく措置を講じてください。

面接指導実施体制の構築に向けて

- ☐ 面接指導実施医師を確保していますか。
- 面接指導は「面接指導実施医師」が実施します。面接指導実施医師になるためには、厚生労働省の面接指導実施医師養成講習会を受講する必要があります。
 - 医療機関の管理者は、その医療機関に勤務する医師の面接指導実施医師になれません。
 - 自院以外に所属する医師であっても面接指導実施医師になることができます。必要に応じて他の医療機関とも連携して、面接指導対象医師に対して十分な数を確保してください。

面接指導の実施に向けて

- ☐ 適切な時期に面接指導を実施していますか。
- 時間外・休日労働が1か月100時間に達する前に面接指導を行ってください。そのためには、時間外・休日労働が80時間前後となるタイミングで実施するなど自院のルールを定めてください。
- ☐ 医師が安心して面接指導を受けられる環境を整備していますか。
- 直属の上司を面接指導実施医師としないなど、マッチングへの配慮等をお願いします。

就業上の措置の実施に向けて

- ☐ 面接指導の結果を踏まえた対応を検討／実施していますか。
- 面接指導の結果を踏まえて、必要な場合には就業上の措置を実施する必要があります。産業医とも連携しながら、労働時間の短縮や宿直の回数の減少などの措置を検討してください。
 - 医師の時間外・休日労働が1か月155時間を超えた場合、労働時間の短縮のために必要な措置を必ず講じてください。
- ☐ 面接指導の結果を適切に保存していますか。
- 面接指導結果・意見書は5年間保存しなければなりません。

医師が複数の医療機関で勤務している場合(副業・兼業)

- 勤務している医療機関の1つで面接指導を受けた場合、面接指導を受けた医師等が、他の医療機関にその面接指導の結果を提出することで、提出を受けた医療機関でも面接指導実施済みとすることができます。
- そのため、**いずれの医療機関で面接指導を実施するか、どのように面接指導の結果を提出するかについて、あらかじめ医師や他の医療機関と話し合うなどして決定しておくことが必要**です。

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 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時産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。

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

医療勤務環境改善研修会 「医療機関におけるメンタルヘルス対策」

日 時：令和8年1月15日(木)
午後2時30分～午後4時30分
場 所：ハートンホテル京都
テーマ：「医療機関におけるメンタルヘルス対策」
講 師：堤 明純 氏
(北里大学医学部公衆衛生学教授)
対 象：病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等
定 員：会場30名、オンライン500名

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3回)

日 時：令和8年1月23日(金)
午後2時30分～午後4時20分
場 所：ハートンホテル京都
テーマ：「医療経営の現状は計画された偶然性
～赤字時代を突破する病院戦略とは～」
講 師：芦原 教之 氏
(医療法人徳洲会湘南鎌倉病院 事務部長)
対 象：理事長・院長・事務長・看護部長等の管理者
定 員：会場40名(先着順)、オンライン500名

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8年2月20日(金)
午後2時30分～午後4時30分
場 所：ハートンホテル京都
テーマ：「新たな地域医療構想から
持続可能な病院経営を考える」
講 師：岡 俊明 氏(一般社団法人日本病院会 副会長、
聖隷浜松病院 院長)
対 象：理事長・院長・事務長・看護部長等の管理者
定 員：会場40名(先着順)、オンライン500名
共 催：一般社団法人日本病院会京都府支部

参加費
無料

※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。

「36(サブロク)協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合
その労働組合がない場合は 労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」締結の際は、その都度、当該事業場に①**労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)がある場合はその労働組合、②過半数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)**と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

下記の内容を参考に適切に締結を行っていただくをお願いします。

① 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

事業場中使用されている**すべての労働者の過半数**で組織する組合であること

正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に
確認しましょう!

労働組合員数
すべての労働者
(パートなども含む)
>50%



② 過半数組合がない場合 過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

労働者の**過半数を代表**していること

正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

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上で、**投票、挙手などにより選出**すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、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に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(**投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議**)がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、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、36協定は無効です。



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、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。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。

- ☐ ①労働者の過半数を代表していること
- ☐ ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ☐ ③管理監督者に該当しないこと



労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

▶ 周知しなかった場合、
労働基準法第106条違反です
(30万円以下の罰金)。

周知の
具体例

- 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- 書面を労働者に交付する
- 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する