

# 京都府医療勤務環境

## 改善支援センター

Support Center News

May 2026. | Vol. 125

### 「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。  
 センターでは、現在、下記の54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。まずは取り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(閉院) | 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 洛西シミス病院 | 54 八幡中央病院      |
- いきいき働く認定医療機関(基本認定:令和8年4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8年4月末日現在、109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8年4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                           | 25 京都博愛会病院          | 50 市立福知山市民病院    | 84 吉祥院病院           |
| 2 京都ルネス病院                                 | 29 学研都市病院           | 57 田辺病院         | 85 日本バプテスト病院       |
| 3 京都田辺中央病院                                | 30 脳神経リハビリ北大路病院     | 58 蘇生会総合病院      | 86 千春会病院           |
| 4 京都田辺記念病院                                | 31 京都回生病院           | 59 京都ならびがおか病院   | 87 明治国際医療大学附属病院    |
| 5 精華町国民健康保険病院                             | 32 木津屋橋武田病院介護医療院    | 60 なごみの里病院      | 88 京都からすま病院        |
| 6 京都九条病院                                  | 33 嵯峨野病院            | 61 富田病院         | 89 京都済生会病院         |
| 7 介護医療院さいきょう                              | 34 京都南西病院           | 62 綾部ルネス病院      | 90 京都大原記念病院        |
| 8 シミス病院                                   | 35 十条武田リハビリテーション病院  | 63 六地藏総合病院      | 91 京都八幡病院          |
| 9 宇治脳卒中リハビリテーション病院                        | 36 北山武田病院           | 64 京都東山老年サナトリウム | 92 同志社山手病院         |
| 10 宮津武田病院                                 | 37 賀茂病院             | 65 金井病院         | 93 京都市立京北病院        |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院<br>(「介護医療院洛和ヴィラつよば」へ名称変更) | 38 京都きづ川病院          | 66 京都鞍馬口医療センター  | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 12 長岡病院                                   | 39 宇多野病院            | 67 介護医療院五木田病院   | 95 みのやま病院          |
| 13 京都南病院                                  | 40 洛和会丸太町病院         | 68 丹後中央病院       | 96 桃仁会病院           |
| 14 新京都南病院                                 | 41 洛和会音羽病院          | 69 愛生会山科病院      | 97 ムツミ病院介護医療院      |
| 15 京都民医連中央病院                              | 42 洛和会音羽記念病院        | 70 宇治病院         | 98 足立病院            |
| 16 もみじヶ丘病院                                | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 71 京都桂病院        | 99 長岡京病院           |
| 17 三菱京都病院                                 | 44 洛和会東寺南病院(閉院)     | 72 西陣病院         | 100 京都協立病院         |
| 18 吉川病院                                   | 45 身原病院             | 73 大島病院         | 101 太秦病院           |
| 19 宇治武田病院                                 | 46 洛西シミス病院          | 74 むかいじま病院      | 102 中村病院           |
| 20 京都久野病院                                 | 47 洛西ニュータウン病院       | 75 市立舞鶴市民病院     | 103 西京都病院          |
| 21 第二久野病院(「京都久野病院」と統合)                    | 48 医仁会武田総合病院        | 76 渡辺病院         | 104 くみやま岡本病院       |
| 22 いわくら病院                                 | 49 武田病院             | 77 京都民医連あすかい病院  | 105 伏見桃山総合病院       |
| 23 相馬病院                                   | 50 伏見岡本病院(閉院)       | 78 洛北病院         | 106 京都木原病院         |
| 24 向日回生病院                                 | 51 京都岡本記念病院         | 79 南京都病院        | 107 岸本病院           |
| 25 亀岡シミス病院                                | 52 亀岡病院             | 80 新河端病院        | 108 内田病院           |
| 26 綾部市立病院                                 | 53 高雄病院             | 81 西山病院         | 109 あそかビハーラ病院      |
| 27 稲荷山武田病院                                | 54 なぎ辻病院            | 82 京都武田病院       |                    |
|                                           | 55 八幡中央病院           | 83 堀川病院         |                    |

## 医師の自己研鑽について

令和6年4月から医師の時間外・休日労働に上限規制が適用され、医療現場では労働時間管理の適正化が一層求められるています。こうした中、「医師の自己研鑽」について、労働時間に該当するの否か、その整理や運用に悩まれている医療機関も少なくありません。

本号では、厚生労働省が示す考え方を基に、医師の自己研鑽と労働時間の関係について基本的なポイントを整理します。各医療機関において、適切な労働時間管理を行うための参考としていただければ幸いです。

### ▶ 概要 医師の研鑽と労働時間

- 医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。
- 労働時間に該当するかどうかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断され、所定労働時間内に行う研鑽は労働時間に該当しますが、所定労働時間外に行う研鑽については、労働時間に該当する場合としない場合があります。
- 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になります。

### ▶ 留意点 教育・研究を本来業務に含む医師

特に、教育・研究を本来業務に含む大学病院等の医師は、通達で「研鑽の具体的内容」に記載されている行為を本来業務として行っています。このため、**本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが特に多く**、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として、**医師本人と上司の間で円滑なコミュニケーションを取り、双方の理解の一致のために十分な確認を行うことが重要**です。



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)

## ▶ 具体例 医師の研鑽と労働時間

各医療機関において、**研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります**が、具体例を確認しつつ、理解の一助としてください。

- ▶ Example 01 診療における新たな知識、技能の獲得のための学習
- ▶ Example 02 博士号/専門医を取得するための症例研究や論文作成
- ▶ Example 03 技能を向上させるための手術や処置の見学

以下例を確認しつつ、各医療機関で**研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります!**

### ▶ Example 01 診療における新たな知識、技能の獲得のための学習

診療ガイドラインについての勉強、新しい治療法や新薬についての勉強、自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、シミュレーターを用いた手技の練習等は労働時間?



**該当** 本来業務(診療、教育・研究)の準備または本来業務の後処理として不可欠なものは労働時間に該当する。

**非該当** 業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。



### ▶ Example 02 博士号/専門医を取得するための症例研究や論文作成

学会や外部の勉強会への参加・発表準備、院内勉強会への参加・発表準備、本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データの整理・症例報告の作成・論文執筆、大学院の受験勉強、専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講等は労働時間?



**該当** 以下の場合については労働時間に該当する。  
・研鑽が業務上必須である。(=上司が明示・黙示の指示をして行わせる。)  
・(研鑽が業務上必須とまではいえないが、)上司が明示・黙示の指示をして行わせる。  
・研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている。

**非該当** 上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されている等の事情があっても、業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。

- 例・勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加。  
・学会等への参加・発表や論文投稿が勤務先の医療機関に割り当てられているが、医師個人への割当はない。  
・研究を本来業務とはしない医師が、院内の臨床データ等を利用し、院内で研究活動を行っているが、その研究活動は、上司に命じられておらず、自主的に行っている。



### ▶ Example 03 技能を向上させるための手術や処置の見学

手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために、所定労働時間外に見学(見学の延長上で診療や診療の補助を行う場合を含む。)を行うこと等は労働時間?



**該当** 以下の場合については労働時間に該当する。  
・見学中に診療を行った。  
・見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している。

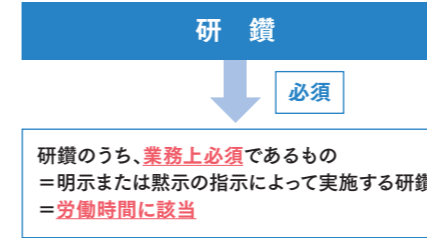
**非該当** 上司や先輩である医師から見学を奨励されている等の事情があっても、業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行う場合、その見学やそのための待機時間については、一般的に労働時間に該当しない。



## ▶ まとめ 医師の研鑽と労働時間

- 所定労働時間外の研鑽について、上司の明示・黙示の指示が「ある」場合は労働時間に該当し、「ない」場合は労働時間に該当しません。
- 所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司等の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするかは、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断し、適切な労働時間管理をします。

## 考え方



- 個々の医師 ▶ Example 01 診療における新たな知識、技能の獲得のための学習ごとに判断
  - ▶ Example 02 博士号/専門医を取得するための症例研究や論文作成
  - ▶ Example 03 技能を向上させるための手術や処置の見学
- ※業務上必須でない研鑽であっても、指示によってその研鑽を行わせる場合や、その研鑽を行わないことで就業規則上の制裁がある場合は、労働時間に該当。

研鑽が、**業務上必須かどうか=労働時間に該当するかどうか**は、経験や業務内容などを踏まえて判断する。(判断に当たって考慮する要素) ● 臨床研修医、専攻医、それ以降の医師など職階(経験)の違い ● 担当する外来、入院患者の状況 など

## 労働時間かどうかを明確にするための手続き

医療機関は、医師が行う研鑽が労働時間に該当するかどうかを明確化するための手続きを定めることが重要です。

### 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)

- 1 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。
- 2 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)
- 3 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。)
- 4 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。



※特に、教育・研究を本来業務に含む医師については、本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが多いため、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として、医師本人と上司の間で円滑なコミュニケーションを取り、双方の理解の一致のために十分な確認を行うことが重要です。

## 労働時間かどうかを明確にするための環境の整備

医療機関が定めた手続きについて、適切な運用を確保するための取組を行うことが重要です。

### 労働時間に該当しない研鑽について、適切な運用を確保するための環境整備(例)

- 1 研鑽の考え方や、手続きの内容を書面にまとめて、**医師、他職種を含む院内全体で周知します。**  
(例:医療機関内の研鑽の考え方や手続き、研鑽を行っている医師を診療体制に含めないことなどを周知)
- 2 所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う場合は、**通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられるよう以下の措置を講じます。**  
・院内に労働時間に該当しない研鑽を行うための場所を設ける  
・労働時間に該当しない研鑽を行う場合には白衣を着用せずに行う など

院内ルール



以上をもとに、各医療機関において、研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただくようお願いします。

## 4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。

- 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。