

## ◎令和 4 年度医師等の働き方改革 実態アンケート結果【京都市内】

## ○実施概要

- ・実施主体：京都府、京都府医療勤務環境改善支援センター
- ・実施期間：令和 5 年 1 月 12 日～2 月 3 日
- ・回答率：71.9% (96 病院中 69 病院から回答)

## ○主な結果概要

## ＜特定労務管理対象医療機関の申請希望＞

各水準	病院名（前回アンケート結果による希望も含む）
B 水準	第二日赤、京大病院、京都市立、丸太町、第一日赤、武田、武田総合、シミズ、府立医大、音羽、京都医療、桂
連携 B 水準	京大病院、府立医大、京都医療
C-1 水準	第二日赤、丸太町、武田総合、府立医大、音羽、京都医療、桂
C-2 水準	府立医大

## ※評価 C 受審時期

…3 月(1 病院)、4 月(1 病院)、6 月(3 病院)、7 月(2 病院)、8 月(1 病院)

## ※府申請時期

…6 月(1 病院)、7 月(2 病院)、9 月(2 病院)、10 月(2 病院)、1 月(1 病院)

## ＜超過勤務の状況＞

- ・自院のみで超過勤務が年 960 時間超の常勤医が在籍：8 病院
- ・派遣先含む超過勤務が年 960 時間超の常勤医が在籍：2 病院

## ＜医師派遣の状況＞

- ・派遣受入あり：63 病院
  - ※主な派遣元：京大病院：48 病院、府立医大：44 病院、第二日赤：11 病院、京都医療：9 病院、第一日赤：7 病院
- ・派遣受入なし：6 病院

## ＜宿日直許可の取得について＞

- ・取得済：33 病院、結果待ち：6 病院、申請予定：26 病院
- ※不要：4 病院

## ◎京都府の取組状況について

---

### <取組状況>

#### ○令和4年6月～7月

特例水準申請意向のある病院（38病院）を中心に、府及び勤改Cと共同で個別ヒアリングを実施

→ 宿日直許可の取得が難航しており、行政から労働局への働きかけをお願いしたいという要望を多数受けた

#### ○令和4年8月25日

府及び勤改Cと共同で、京都労働局に対し医療機関の宿日直許可への取得に配慮するよう要望文を提出し、協議を実施

→ 宿日直許可の取得に悩む病院に対し、本府や勤改Cが継続して相談に乗り、労働局の窓口を紹介する等の支援を実施

#### ○令和5年1月～

全病院に対し、前述アンケートを実施。実態把握と宿日直許可取得支援等を継続して実施。

### <取組の効果>

○令和4年以降新たに13病院が宿日直許可を取得 （半数にあたる7病院は本府または勤改Cから取得支援を実施）

○勤改Cへの相談件数が前年度比約3倍（R3:39件、R4.1月末:98件）となるとともに、本府への相談件数も大幅に増加

#### ○相談先

京都府医療勤務環境改善支援センター  
（委託先：一般社団法人京都私立病院協会）  
TEL：075-354-8830 Mail：[support@khosp.or.jp](mailto:support@khosp.or.jp)

京都府健康福祉部医療課医療人材確保係  
[TEL:075-414-4716](tel:075-414-4716) Mail：[iryu@pref.kyoto.lg.jp](mailto:iryu@pref.kyoto.lg.jp)

# 医師の時間外労働規制について

## 一般則

- 【時間外労働の上限】
- (例外)
- ・年720時間
  - ・複数月平均80時間 (休日労働含む)
  - ・月100時間未満 (休日労働含む)
- 年間6か月まで

- (原則)
- 1か月45時間
  - 1年360時間

## 2024年4月～

年1,860時間／月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む  
 年1,860時間／月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む ⇒将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む

**A：診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準**

**連携B**  
例水準  
(医療機関を指定)

**B**  
地域医療確保暫定特

**C-1**  
集中的技能向上水準  
(医療機関を指定)

**C-2**  
集中的技能向上水準  
(医療機関を指定)

C-1：臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用  
 ※本人がプログラムを選択  
 C-2：医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用  
 ※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来  
(暫定特例水準の解消 (= 2035年度末を目標) 後)

将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間 (例外あり) ※いずれも休日労働含む

A

C-1 C-2

※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

## 月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

# 【働き方改革全体スケジュール】

