

「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5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5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5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

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



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

June 2025. | Vol. 114

育児・介護休業法の改正について(令和7年10月1日施行分)

「希望する仕事と育児の両立の在り方」に関する調査によると、女性の正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方(出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク)を希望する割合が高くなっていきます。また、男性の正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子の年齢にかかわらず約4～5割と高くなってきており、近年、子の年齢や労働者本人の希望に応じて、男女ともに就業を継続しつつ育児との両立が可能となるよう、柔軟な働き方の選択肢を増やすことや残業をしない働き方を可能とすることが重要となります。

上記を踏まえ、男女ともに希望に応じて仕事と育児・介護の両立を可能とするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等の措置を講ずることを目的として、令和7年4月1日と10月1日に育児・介護休業法が改正されることとなりました。今月号では令和7年10月1日分の改正をご紹介します。

1 柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- | | |
|--------------|--|
| 1 始業時刻等の変更 | 2 テレワーク等(10日以上/月) |
| 3 保育施設の設置運営等 | 4 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年) |
| 5 短時間勤務制度 | |

フルタイムでの柔軟な働き方

注: ②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

各選択肢の詳細

- 1 始業時刻等の変更: 次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - フレックスタイム制
 - 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)

- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。※利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間(1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)		
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度		
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等	のいずれか	注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい ※家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

FAQ(よくある質問と回答)

- Q** 「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ措置するのではなく、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置してもよいですか。
- A** 差し支えありません。措置の選択に当たっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容等に応じて措置の組み合わせを変えるなどの取組みを行うことが望ましいです。
- Q** 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を用意したとしても、労働者の業務内容によって選択できないような場合、事業主側は措置義務を果たしたことになりますか。
- A** 労働者の個々の事情による求めに応じて措置することまで義務とはしていないものの、労働者の職種や配置等から利用できないことがあらかじめ想定できるものを措置することは、事業主が措置義務を果たしたことはありません。このため、企業単位で措置を考えるだけでなく、事業所単位、あるいは事業所内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組み合わせを変えることとしても差し支えありません。
- Q** シフト制を含む交替制勤務を行う労働者に、「柔軟な働き方を実現するための措置」は適用されますか。また、適用されとした場合、どのような措置を講ずることが考えられますか。
- A** シフト制を含む交代制勤務を行う労働者も措置の対象となります。また、シフト制を含む交代制勤務の形態は多岐にわたることから一概にお答えすることは困難ですが、一般論として、例えば交代制勤務(例：早番9時～17時、遅番13時～21時)の労働者について、通常であればいずれの勤務時間帯も一定割合以上の勤務が求められる場合に、希望したものは早番勤務のみとすることを認める措置は、「柔軟な働き方を実現するための措置」のうち「始業時刻等の変更」を措置したことになります。
- Q** 短時間労働者ですでに6時間勤務以下の場合、「柔軟な働き方を実現するための措置」のうち「短時間勤務制度」を選択し措置していると理解してよいですか。短時間勤務制度以外で、2つ以上の措置を講じなければなりませんか。
- A** パートタイム労働者等の短時間労働者であって1日の所定労働時間が6時間以下の者についても、「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象となりますが、この場合、事業主が短時間労働者も含めて、①短時間勤務制度(1日の所定労働時間を6時間に短縮できるもの)と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置の2つ以上を講じた場合は、「柔軟な働き方を実現するための措置」の措置義務を履行したことになります。なお、労働者の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって直ちに「短時間勤務制度」を措置したことにはならず、事業主は短時間勤務制度を含む5つの選択肢の中から、2つ以上を選択して措置する義務があります。

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい ※意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

FAQ(よくある質問と回答)

- Q** 個別の聴取は、人事部から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。
- A** 育児休業に関する規定と同じく、「事業主」として行う手続きは、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行っていればよく、人事部でなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司であっても差し支えありません。なお、所属長や直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知しておくことが重要です。
- Q** 個別の意向の聴取は、個別労働者からではなく、労働組合から意見を聞くこととしてもよいですか。
- A** 個別の意向の聴取は、労働組合からではなく、対象労働者に個別に行っていただく必要があります。
- Q** 個別の意向の聴取における「勤務地(就業の場所)」とは、具体的にどのようなことを聞けばよいですか。
- A** 事業主は、個別の意向の聴取を行った労働者の就業条件を定めるに当たっては、労働者の仕事と育児に関する意向について自社の状況に応じて配慮することが求められます。その際、勤務地(就業の場所)が仕事と育児の両立を困難にしていなか確認する必要があります。

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- 勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- 両立支援制度等の利用期間等の見直し
- 業務量の調整
- 労働条件の見直し
- 等

望ましい ※子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
※ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

FAQ(よくある質問と回答)

- Q** 事業主の「配慮」における「業務量の調整」とは、具体的にどのような配慮を行うことが考えられますか。
- A** 例えば、可能な範囲で、業務の一部を他の労働者に割り当てることや業務フローを見直すことなどが考えられます。

5 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。
病院訪問：1病院

- 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。