

「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7月末日現在)



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

令和7年7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。

～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7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)



京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

August 2025. | Vol. 116

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、
勤務環境改善に取り組みましょう～



京都府医療勤務環境改善支援センターでは、平成29年1月より、働きがいのある、働きやすい職場の実現に取組む医療機関を認定する京都府独自の取組みである「京都いきいき働く医療機関認定制度」を開始いたしました。

当制度を通じて、医療機関の経営トップをはじめ、幅広いスタッフが「医療スタッフの安全と健康は、患者の安全と健康を守る」という共通認識を持ち、医療の質の向上のために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、当センターによる認定取得に向けて取組んでいます。

令和7年7月末日現在、103病院が宣言書をセンターに提出し、基本認定取得に向けて取組みを開始され、その内、53病院が基本認定を取得されています。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。

当制度に取組んだ病院からの意見

- 勤務環境改善マネジメントシステムが導入しやすくなった。
- 着実にステップアップでき、継続的に取組むことができた。
- 改善に取組んだことが認定という形で評価され、全職員に取組む意欲が湧いた。

～宣言から基本認定取得まで～

認定取得のメリット

- 勤務環境改善の取組が活性化・定着し、人材の確保・定着、医療の質の向上、患者満足度の向上、経営安定化につながります。
- 勤務環境の向上に努める医療機関として、当センターが積極的に公表、広報し、医療機関のイメージ知名度が上がります。
- 院内ホームページや機関誌に認定マークを掲載することにより、採用活動や広報活動等において自院をアピールできます。
- 現任職員が認定医療機関であることを誇りに持ち、人材定着のモチベーションアップにつながります。

STEP1 いきいき働く医療機関宣言 ～院内で勤務環境改善に取組むことを宣言しましょう～

勤務環境改善に取組むことの意味表明が「宣言」です。様式1「いきいき働く医療機関宣言書」に必要事項を記載の上、本センターにお送りください。宣言後は、当センターのホームページ、センターニュース等で公表いたします。宣言書は随時受付中です。未宣言の病院は、まずは宣言書をセンターに提出しましょう。

- ポイント**
- 宣言は、病院の理事長・院長等の経営トップがトップダウンで行ってください。
 - 宣言と同時に、経営トップ主導で課題に取組むチームを発足し、院内で本制度や宣言の周知を行ってください。なお、チームの編成は、既存の院内の委員会を活用することもできます。

STEP2 基本認定取得を目指して取組みましょう

宣言に続いて、基本認定取得に向けての準備を進めます。基本認定を取得するためには、様式2ー1「基本認定50項目チェックリスト（兼基本認定申請書）」の基本認定50項目の基準を達成する必要があります。

- ポイント**
- 各基本項目について実施しているか否かのチェックをチームで行います。
 - 実施していない項目がある場合は、取組みの優先順位を決めて記載します。
 - 優先順位の高い項目から、様式3「目標設定・評価シート」を活用（1つの項目につき1枚）して目標設定を行い、PDCAサイクルで取組みを進めてください。

STEP3 京都府医療勤務環境改善支援センターへの認定申請・実施確認

- 基本認定の基準をすべて満たしたと判断できれば、様式2ー1「基本認定50項目チェックリスト（兼基本認定申請書）」のすべての項目の実施内容欄に、実施していると判断した具体的根拠をすべて記載の上、当センターへ認定申請を行ってください。
- 当センターで認定申請書を受理したのち、内容の確認のため、本センターの勤務環境改善推進員・社会保険労務士が直接、病院にお伺いし申請内容の確認を行います。

STEP4 「いきいき働く認定医療機関」へ認定

申請内容の確認後、上記の実施確認後、京都いきいき働く認定委員会で協議の上、認定基準を満たした病院は「いきいき働く医療機関認定病院」として当センターが認定します。認定後は当センターのセンターニュース、ホームページで認定施設を紹介するなど、センター事業の中で積極的に公表してまいります。

※支援メニューとして、当センターの勤務環境改善推進員・社会保険労務士が随時の相談対応・助言を行います。基本認定取得に向けて、「院内での進め方が分からない。」「項目の具体的な取組み方法が分からない」等のご不明な点がございましたら、支援及び助言いたしますので、是非ご利用ください。
※各種様式は、京都府医療勤務環境改善支援センターのホームページより（京都私立病院協会内：https://www.khosp.or.jp/）よりダウンロードできますので、是非、ご利用ください。

7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：2病院

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 医療勤務環境改善研修会「病院勤務における労働時間に関わる課題について」

日 時：7月28日（月）午後3時～午後4時20分
場 所：京都経済センター
テーマ：「病院勤務における労働時間に関わる課題について」
講 師：山中 広嗣 氏（京都労働局 労働基準部 監督課 主任監察監督官）
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72名

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。

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（病院等）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や医師の働き方改革の推進等に向けた環境整備に取組む、**医療に従事する医師を雇用する中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切：11月28日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施（事業実施は、令和8年1月30日（金）まで）

労働局に支給申請（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和8年2月6日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

業種別課題対応コース（病院等）の助成内容

▶対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。

詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける医療に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主（※1）であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。

（※1）中小企業事業主の範囲

- 以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
 - ・資本または出資持分が5,000万円以下
 - ・常時使用する労働者が300人以下

▶助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修（※2）
- 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取組
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※3）

（※2）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

（※3）長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

▶成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください（※4）。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入
- 「医師の働き方改革の推進」の実施（※5）

（※4）上記①から⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上5%以上または7%以上引き上げることができ、成果目標に加えることができます。
（※5）以下Aとイを全て実施する必要があります。なお、実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

- A（ア）労務管理責任者の設置と、責任の所在とその役割の明確化
（イ）医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保、長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備（副業・兼業を行う医師がいる場合）
（ウ）研修等によって労働時間管理の理解を深める取組の実施
イ 医師の労働時間の実態把握を行うこと。

※ご不明な点等ございましたら、京都労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。

▶助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※6）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※6）常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額（※7）

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

（※7）成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。（更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持等した場合の助成上限額は一律25万円）

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数（※8）	1企業当たりの上限額（※9）
9時間以上10時間未満（※10）	120万円
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

（※8）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

（※9）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

（※10）B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準の医師については、10時間以上の休息時間数とする必要があります。

5. 成果目標⑤の上限額：50万円

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます**（※5、11、12）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※11）常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

（※12）賃上げ額そのものを助成するものではありません。