

「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 嵐峨野病院	6 いわくら病院	7 沢和会音羽病院	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 なぎさ病院	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 沢和会音羽記念病院	25 北山武田病院	26 富田病院	27 沢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 ならびがおか病院	35 新京都南病院	36 京都南病院
37 沢和会丸太町病院	38 武田病院	39 龍岡病院	40 沢和会東寺南病院	41 丹後中央病院	42 京都久野病院	43 京都済生会病院	44 日本バブテスト病院	45 桃仁会病院	46 市立福知山市民病院	47 畠山武田病院	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	
54 京都リハビリテーション病院	55 京都ルネス病院	56 京都田辺中央病院	57 京都田辺記念病院	58 精華町国民健康保険病院	59 京都回生病院	60 木津屋橋武田病院介護医療院	61 北山武田病院	62 田辺病院	63 京都南西病院	64 十条武田リハビリテーション病院	65 田辺病院	66 京都東山老年サナトリウム	67 富田病院	68 八幡中央病院	69 南京都病院	70 洛北病院	
71 嶽峨野病院	72 稲荷山武田病院	73 京都博愛会病院	74 学研都市病院	75 脳神経リハビリ北大路病院	76 京都久野病院	77 京都済生会病院	78 京都大原記念病院	79 なごみの里病院	80 京都市立京北病院	81 京都八幡病院	82 京都武田病院	83 堀川病院	84 吉祥院病院	85 日本バブテスト病院	86 千春会病院	87 明治国際医療大学附属病院	
88 京都からすま病院	89 京都清生会病院	90 京都大原記念病院	91 京都八幡病院	92 同志社山手病院	93 京都近衛リハビリテーション病院	94 みのやま病院	95 みのやま病院	96 桃仁会病院	97 ムツミ病院介護医療院	98 足立病院	99 長岡京病院	100 京都協立病院	101 太秦病院	102 中村病院	103 西京都病院	104 小学校3年生修了まで	
105 京都民医連中央病院	106 もみじヶ丘病院	107 三菱京都病院	108 吉川病院	109 宇治武田病院	110 京都久野病院	111 第二久野病院(京都久野病院と統合)	112 いわくら病院	113 相馬病院	114 向日回生病院	115 亀岡シミズ病院	116 京都回生病院	117 伏見岡本病院	118 京都岡本記念病院	119 代替措置(※)のメニューを追加	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満 ③除外できる労働者	①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃 ④入園(入学)式、卒園式



運営受託：一般社団法人 京都私立病院協会



京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News



「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10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10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
- 2 京都ルネス病院
- 3 京都田辺中央病院
- 4 京都田辺記念病院
- 5 精華町国民健康保険病院
- 6 京都九条病院
- 7 介護医療院さいきょう
- 8 シミズ病院
- 9 宇治脳卒中リハビリテーション病院
- 10 宮津武田病院
- 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)
- 12 長岡病院
- 13 京都南病院
- 14 新京都南病院
- 15 京都民医連中央病院
- 16 もみじヶ丘病院
- 17 三菱京都病院
- 18 吉川病院
- 19 宇治武田病院
- 20 京都久野病院
- 21 第二久野病院(京都久野病院と統合)
- 22 いわくら病院
- 23 相馬病院
- 24 向日回生病院
- 25 亀岡シミズ病院

- 26 綾部市立病院
- 27 稲荷山武田病院
- 28 京都博愛会病院
- 29 学研都市病院
- 30 脳神経リハビリ北大路病院
- 31 京都回生病院
- 32 木津屋橋武田病院介護医療院
- 33 嶽峨野病院
- 34 京都南西病院
- 35 条十武田リハビリテーション病院
- 36 北山武田病院
- 37 賀茂病院
- 38 京都きづ川病院
- 39 宇多野病院
- 40 沢和会丸太町病院
- 41 沢和会音羽病院
- 42 沢和会音羽記念病院
- 43 沢和会音羽リハビリテーション病院
- 44 沢和会東寺南病院
- 45 身原病院
- 46 洛西シミズ病院
- 47 洛西ニュータウン病院
- 48 医仁会武田総合病院
- 49 武田病院
- 50 伏見岡本病院
- 51 京都岡本記念病院
- 52 亀岡病院
- 53 高雄病院
- 54 なぎさ病院
- 55 八幡中央病院
- 56 市立福知山市民病院
- 57 田辺病院
- 58 蘇生会総合病院
- 59 京都ならびがおか病院
- 60 なごみの里病院
- 61 富田病院
- 62 綾部ルネス病院
- 63 六地蔵総合病院
- 64 京都東山老年サナトリウム
- 65 金井病院
- 66 京都鞍馬口医療センター
- 67 介護医療院五木田病院
- 68 丹後中央病院
- 69 愛生会山科病院
- 70 宇治病院
- 71 京都桂病院
- 72 西陣病院
- 73 大島病院
- 74 むかいじま病院
- 75 市立舞鶴市民病院
- 76 渡辺病院
- 77 京都民医連あすかい病院
- 78 洛北病院
- 79 南京都病院
- 80 新河端病院
- 81 西山病院
- 82 京都武田病院
- 83 堀川病院
- 84 吉祥院病院
- 85 日本バブテスト病院
- 86 千春会病院
- 87 明治国際医療大学附属病院
- 88 京都からすま病院
- 89 京都清生会病院
- 90 京都大原記念病院
- 91 京都八幡病院
- 92 同志社山手病院
- 93 京都市立京北病院
- 94 京都近衛リハビリテーション病院
- 95 みのやま病院
- 96 桃仁会病院
- 97 ムツミ病院介護医療院
- 98 足立病院
- 99 長岡京病院
- 100 京都協立病院
- 101 太秦病院
- 102 中村病院
- 103 西京都病院

秘密
相談
内容
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¹
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）

November 2025. | Vol. 119

育児・介護休業法改正のポイントについて

男女ともに仕事と育児・介護を両立できる環境の整備を目的として、育児期における柔軟な働き方の実現に向けた措置の拡充や、介護離職を防止するための雇用環境の整備、さらに個別周知および意向確認の義務化等の改正が行われております。これらの改正は、令和7年4月1日および10月1日より段階的に施行されております。

11月号のセンターニュースでは、改正の主なポイントをご紹介しておりますので、院内の就業規則等を整備される際の参考としてご活用いただけますと幸いです。

1～9 ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- 年1回、公表前事業年度の終了後おむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 | ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供 |
| ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置) | ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知 |

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい ※①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

① 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得・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。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX 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

② 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX 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

望ましい ※情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
※情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

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

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 ③FAX 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

11 事業と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

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 ③FAX 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

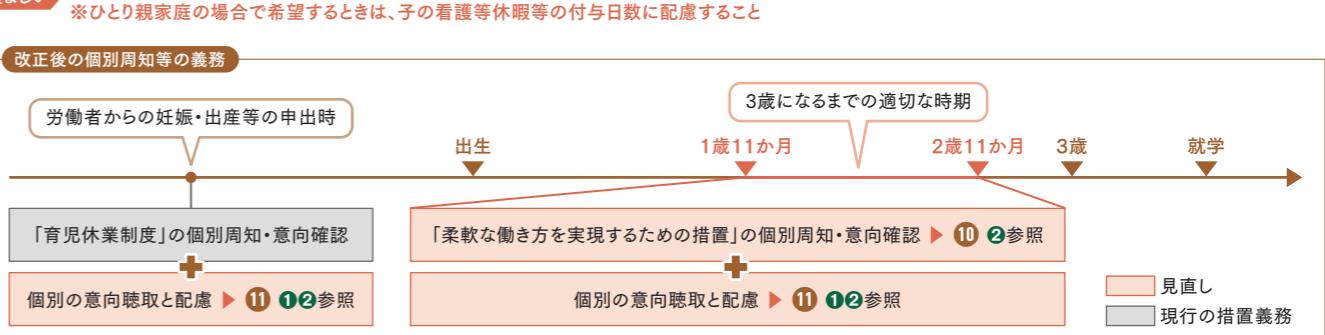
望ましい ※意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

② 聽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 ①勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ②両立支援制度等の利用期間等の見直し ③業務量の調整 ④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



10月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に関する実態把握

「京都いいきいき医療機関認定制度」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へ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

医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会(第2回)

日 時	12月2日(火)午後2時～午後5時
開催形式	会場開催
場 所	ハーツンホテル京都
テ ラ マ	『医療提供体制の見直し、病床機能に加え、医療機関機能報告も?』-そして、診療報酬改定は適正化の時代!
講 師	石井 孝宜 氏(石井公認会計士事務所 所長)
対 象	理事長・院長・事務長・看護部長等の管理者
定 員	会場50名

医療勤務環境改善研修会「看護師の確保について」

日 時	12月9日(火)午後3時～午後4時50分
開催形式	オンライン併用
場 所	ハーツンホテル京都
テ ラ マ	「病院経営を圧迫する看護師確保の問題～医業利益の約20%が人材紹介会社への手数料～」
講 師	早田 真二 氏(一般社団法人 看護職の採用と定着を考える会 代表理事)
対 象	病院の事務長、看護部長などの経営・労務の管理者及び労務管理を担当している実務者