

「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8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8年5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 | 28 京都博愛会病院 | 56 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 シミズ病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 63 六地蔵総合病院 | 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
(「介護医療院洛和ヴィラつば」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 洛西シミズ病院 | 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 亀岡シミズ病院 | 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 あそかビハラー病院 |
| 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 | |

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

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

June 2026. | Vol. 126

年次有給休暇について

近年、医療従事者の働き方改革が進む中で、労働関係法令の適正な運用はこれまで以上に重要となっております。特に、年次有給休暇については、業種や雇用形態にかかわらず一定の要件を満たすすべての労働者に適用される基本的な制度であり、その適切な理解と運用が求められています。

本号では、年次有給休暇制度の基本的な内容や留意点について整理しておりますので、院内における労務管理の参考としてご活用いただければ幸いです。

1 年次有給休暇の付与日数

① 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

② 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

付与日数(日)	週所定労働日数	1年間の所定労働日数*	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合



相談内容など
秘密は厳守します。

2 年次有給休暇が付与される要件

年次有給休暇の発生要件 = 雇入れの日から6か月継続勤務 + 全労働日の8割以上出勤

●「継続勤務」とは

事業場における在籍期間を意味し、勤務の実態に即して実質的に判断されます。例えば、定年退職者を嘱託社員として再雇用した場合などは、継続勤務として扱う必要があります。

●出勤率算定に当たっての留意点

- ・業務上の怪我や病気で休んでいる期間、法律上の育児休業や介護休業を取得した期間などは、出勤したものとみなして取り扱う必要があります。
- ・会社都合の休業期間などは、原則として、全労働日から除外する必要があります。

3 年次有給休暇の取得時季

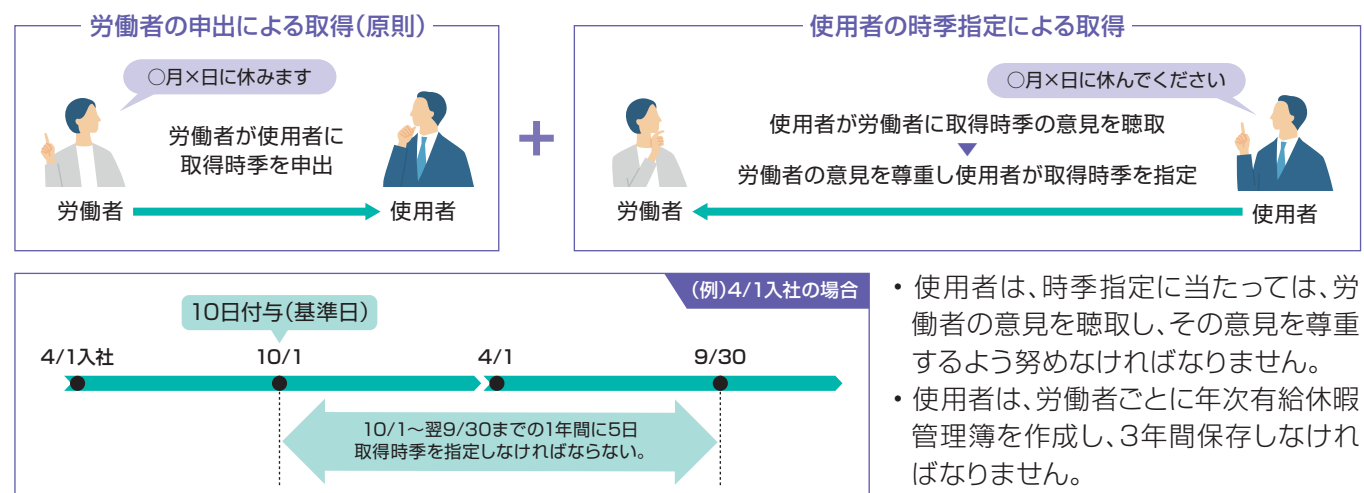
年次有給休暇を取得する日は、労働者が指定することによって決まり、使用者は指定された日に年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、労働者の指定した日に年次有給休暇を与えると、事業の正常な運営が妨げられる場合は、使用者に休暇日を変更する権利(時季変更権*)が認められています。

※時季変更権の行使が認められるのは、例えば同じ日に多くの労働者が同時に休暇指定した場合などが考えられます。単に「業務多忙だから」という理由では、時季変更権は認められません。

4 年次有給休暇の時季指定義務

年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対しては、年次有給休暇の日数のうち年5日について、使用者が時季を指定して取得させることが必要です*。

※年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。



5 年次有給休暇の計画的付与、時間単位年休

①年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を超える部分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。

②時間単位年休

年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることができます(上限は1年で5日分まで)。

年次有給休暇に関するQ&A

Q1 年次有給休暇の時効は何年ですか。

A1 年次有給休暇は、発生の日から2年間で時効により消滅します(労働基準法第115条)。

Q2 年次有給休暇に対して支払うべき賃金は決まっていますか。

A2 年次有給休暇に対しては、原則として、①労働基準法で定める平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法に定める標準報酬月額額の30分の1に相当する金額のいずれかを支払う必要があります。なお、③による場合は、労使協定を締結する必要があります。

Q3 年次有給休暇を取得すると、不利益な扱いを受けそうです。

A3 使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、その労働者に不利益な取扱いをしないようにしなければなりません(労働基準法附則第136条)。不利益な取扱いとは、賃金の減額など、年次有給休暇の取得を抑制するような全ての取扱いが含まれます。

Q4 「うちの会社に有休はない」と言われました。

A4 年次有給休暇は、要件を満たせば必ず発生します。会社がそのような主張をしたとしても、一定の要件を満たした全ての労働者に取得する権利があります。

労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう

労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要です。1日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨て、その分の賃金を支払わないことは、労働基準法違反となります。

このような取り扱いは、労働基準法違反です！

●勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分を満たさない時間を一律に切り捨て(丸め処理)、その分の残業代を支払っていない。

●一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分を満たさない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

●始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業(制服への着替え、清掃、朝礼など)を義務付けているが、当該作業を、労働時間として取り扱っていない(始業前の労働時間の切り捨て)。

ア ド バ イ ズ ト

- ・労働時間における端数処理の例外として、1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。
- ・また、1日の労働時間について、一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

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。

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。

●今後のスケジュール 医療勤務環境改善研修会「法違反にならないカスハラ対策の実務～指針及び防止措置の解釈を踏まえ～」

日 時：7月14日(火)午後2時30分～午後4時30分
場 所：京都私立病院協会会議室
テーマ：「法違反にならないカスハラ対策の実務～指針及び防止措置の解釈を踏まえ～」
講 師：岸川 守 氏(関西ステート経営労務事務所 代表・特定社会保険労務士)

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20名、オンライン500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。