

「京都市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「京都市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り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り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り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44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。まずは取り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。



いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和4年1月末現在）



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

令和4年1月末現在、97病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り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4年1月末現在）

※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 | 51 京都岡本記念病院 | 76 渡辺病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 52 亀岡病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 53 高雄病院 | 78 洛北病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 54 なぎ辻病院 | 79 南京都病院 |
| 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 | 55 八幡中央病院 | 80 新河端病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 56 市立福知山市民病院 | 81 西山病院 |
| 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 | 57 田辺病院 | 82 京都武田病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 58 蘇生会総合病院 | 83 堀川病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 84 吉祥院病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 | 85 日本パプテスト病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院 | 36 北山武田病院 | 61 富田病院 | 86 千春会病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 62 綾部ルネス病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 63 六地藏総合病院 | 88 京都からすま病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 89 済生会京都府病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 65 金井病院 | 90 京都大原記念病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 91 京都八幡病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 92 同志社山手病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 68 丹後中央病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 69 愛生会山科病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 70 宇治病院 | 95 みのやま病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 71 京都桂病院 | 96 桃仁会病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 72 西陣病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 23 相馬病院 | 48 仁仁会武田総合病院 | 73 大島病院 | |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 74 むかいじま病院 | |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | |



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
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 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
場所 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）

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



February 2022. | Vol. 74

改正育児・介護休業法について

少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要となりますが、実際の育児休業取得率は、男女で大きな差が存在します。男性の育児休業取得率は、令和元年度で7.48%と、近年上昇しているものの未だ低い水準となり、取得期間も男性の場合は約8割が1か月未満となっています。一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約4割であり、労働者の休業取得の希望が十分でない現状があります。

また、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件については、無期雇用労働者と異なる要件が設定されており、雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくしていくことも喫緊の課題となります。

上記を踏まえ、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われ、令和4年4月1日より順次施行されます。

1.雇用環境整備、個別の周知と意向確認（令和4年4月1日施行）

1.妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
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：③④は労働者が希望した場合のみ オンライン面談もOK

実務上のポイント

措置実施の際の留意事項（指針※より(以下同じ)）

- 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置の実施は、法第21条第1項の措置の実施とは認められないものであること。
- 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

2.育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

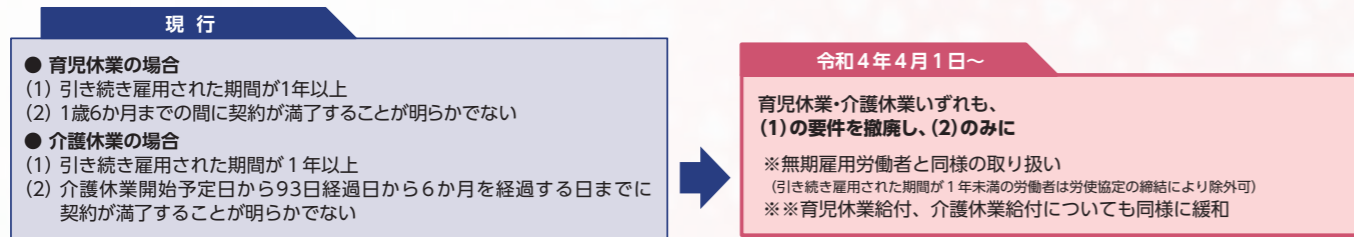
- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

実務上のポイント

措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望するとおりの期間の休業を申し出取得できるように配慮すること。
- ② 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

II. 有期雇用労働者の要件緩和（令和4年4月1日施行）



実務上のポイント

- 育児休業の取得要件の、「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」については、改正前から変更ありませんが、判断のポイントは以下のとおりです。
- ・ 育児休業の申し出があった時点で労働契約の更新がないことが**確定であるか否か**によって判断されます。
 - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「労働契約の更新がないことが**確定**」とは判断されません。

III. 「産後パパ育休」(出生時育児休業)、分割取得(令和4年4月1日施行)

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能(取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能	再取得不可

実務上のポイント①

●産後パパ育休(出生時育児休業)

措置実施の際の留意事項（指針）

- 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の申出期限にかかわらず労働者による申し出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

実務上のポイント②

●産後パパ育休期間における休業中の就業 ～～労使協定をあらかじめ締結している場合に限りです～～

《具体的な手続きの流れ》

- (1) 労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業の開始予定日の前日までに以下を申出。

- ① 就業可能日
- ② 就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

- (2) 事業主は、(1)の申し出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに提示。

- ① 就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨）
- ② ①の就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件

※この事業主の提示に対して、休業開始予定日の前日までに労働者が同意を行った範囲内で就業させることができる。
※事業主は、上記の同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を労働者に通知。

《休業中の就業日数等には上限があります》

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、**出生時育児休業期間中の就業**については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないものであること。
- ② 出生時育児休業制度に関し、**休業中の就業の仕組み**について知らせる際には、育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の**社会保険料免除**について、休業中の就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があることについてもあわせて説明するよう留意すること。

育児休業、出生時育児休業(産後パパ育休)には、給付の支給や社会保険料免除があります

育児休業給付

育児休業(出生時育児休業を含む)を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として**休業開始時の賃金の67%**(180日経過後は50%)の育児休業給付を受けることができます。

【受給資格とは】育児休業開始日前2年間に、被保険者期間^(※)が通算して12か月以上ある場合

※原則として賃金の支払の基礎となった日数が月に11日以上ある場合に1か月と計算します。

育児休業期間中の社会保険料の免除

下記の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間(出生時育児休業を含む)における各月の月給・賞与に係る**社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分とも免除**されます。

- ① その月の末日が育児休業期間中である場合

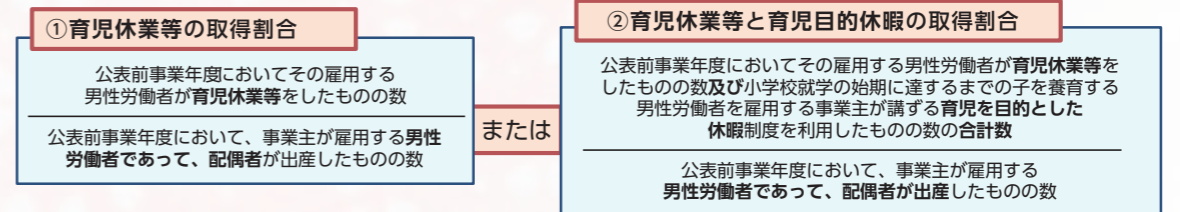
- ② 令和4年10月以降は

- ・ ①に加えて、同一月内で育児休業を取得(開始・終了)し、その日数が**14日以上**の場合、新たに保険料免除の対象とし、
- ・ ただし、賞与に係る保険料については連続して**1か月を超える育児休業**を取得した場合に限り免除することとしました。

IV. 育児休業取得率の公表(令和5年4月1日施行)

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況**を年1回公表することが義務付けられます。

- 具体的には、以下の①または②のいずれかの割合を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。



2月の活重内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都市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。

◆特別支援事業による病院訪問 1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

対象 病院長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等

参加費無料

医療勤務環境改善研修会「業務改善による勤務環境改善について」

開催形式：動画配信

配信期間：令和4年2月3日(木)～3月3日(木)

基調講演：テーマ / 「医療機関の働き方改革～今のうちに対策しておきたい3テーマ～」

内容 / ①病院の働き方改革最大のテーマ

～医師宿直制度が変わる!～

②2022年勤務間インターバル義務化の流れが加速

～3交代正循環や12時間夜勤だけで乗り切れる?運番勤務の間～

③育児対策 究極テーマ…第一線に復帰できる人を増やすポイント

～成功モデルは6～9年目の中堅層が元気～

竹中 君夫 氏(社会医療法人明和会医療福祉センターサステイナブル本部 人事統括主幹)

事例発表：

事務部門 テーマ / 「目指すべき管理課(医事課)に向けて」

シンポジスト / 金野 栄一 氏(洛和会音羽病院 管理課 課長)

テーマ / 「ユニフォーム2色制」と「ボリバレンタナス育成」による持続可能な残業削減の取組

シンポジスト / ～病院理念の具現化にむけて矢を射続ける～

大平 久美 氏(熊本市医師会熊本地域医療センター 前看護部長)

※申し込みは、京都私立病院協会ホームページの「研修・イベント申込」からお申し込みください。