

## キャリアアップ助成金 (正社員化コース)のご案内

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換、または派遣労働者を直接雇用した事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等のより安定度の高い雇用形態への転換等を通じたキャリアアップを目的として支給される助成金です。



### I. 対象となる労働者

- ① 申請事業主に雇用される期間が通算して6か月以上である有期契約労働者
- ② 申請事業主に雇用される期間が6か月以上である無期雇用労働者
- ③ 申請事業主に雇用される期間が6か月以上の兼務地限定正社員、職務限定正社員、または短時間正社員
- ④ 同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている派遣先の事業所、その他派遣就業場所において当該同一の業務に従事している派遣労働者
- ⑤ 申請事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了した有期契約労働者等



### II. 支給額 ※( )は大企業の金額

- ① 有期→正規：1人当たり60万円(45万円)
- ② 有期→無期：1人当たり30万円(22.5万円)
- ③ 無期→正規：1人当たり30万円(22.5万円)
- ④ 有期→多様な正社員(兼務地・職務限定、短時間正社員)：1人当たり40万円(30万円)
- ⑤ 無期→多様な正社員：1人当たり10万円(7.5万円)
- ⑥ 多様な正社員→正規：1人当たり20万円(15万円)

### 1月の活動内容

#### ① 医療機関への病院訪問

平成29年1月：1施設 (平成28年度：合計21施設)

#### ② 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

#### ③ 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

- 病院訪問 平成29年2月：1施設

### ●京都府医療勤務環境改善支援セミナーワークショップ (第3回)

日程：平成29年2月2日(火) 14:00~16:00  
会場：キャンパスプラザ京都  
テーマ：「メンタルヘルス不調者の職場復帰支援～再就職しないために～」  
講師：片桐陽子氏(栄仁会京都駅前メンタルクリニック 復職トレーニング専門デイケア「バックアップセンター・きょうと」 栄仁会カウンセリングセンター 京都駅前ルームセンター長)  
対象：京都府内病院の理事長・院長・事務長・看護部長等の管理職  
参加費：無料

### ●ワークライフバランス実践研修【京都市内開催】

日程：平成29年2月25日(土) 14:00~17:00  
会場：からすま京都ホテル  
開催内容：「医療従事者の確保・定着につながるワークライフバランスの取組み」  
①基調講演：テーマ/「かち」残る組織づくりのための Social Capital(絆)―WLBと勤務環境改善は定着促進そのもの―  
講師/中島美津子氏 (東京医療保健大学東が丘・立川看護学部/大学院看護学研究科 教授)  
②事例発表：「ワークライフバランスの取組みについて」(3病院)  
③シンポジウム：「ワークライフバランスの取組み」  
参加費：無料

お気軽にお電話またはご来訪下さい。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。病院訪問のご希望があれば、ご連絡下さい。

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)

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



February 2017. | Vol. 14

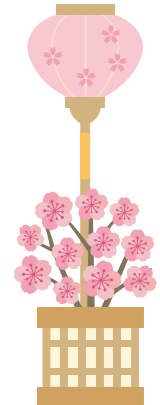
## 平成28年度 京都府医療勤務環境 改善支援セミナー・ ワークショップ (第1回)



京都府医療勤務環境改善支援センターでは、平成27年度より医療機関に勤務環境改善に向けた取組みを積極的に実施してもらうべく、医療機関における人材確保・定着の取組みの一環として、病院理事長・院長・事務長・看護部長などの経営・労務の管理者及び人事・労務担当者等を対象として、ワークショップを開催しております。

第1回目として平成28年10月18日(火)にキャンパスプラザ京都において開催されました。講師には、奥村元子氏(公益社団法人日本看護協会 労働政策部 看護労働・確保対策担当専門職)をお招きし、「看護要員・夜間勤務管理と看護職の負担軽減について」をテーマに、ご講演いただきました。

講演では病棟看護配置基準の理解として、人員の計算方法等について具体例を交えながら説明を行い、病棟勤務時間数では様々なケースにおける計上のポイント、解釈についてご説明いただきました。今回、センターニュースではご講演いただきました中の「平均夜勤時間数等72時間要件の理解と運用」「平成28年診療報酬改定のポイント」についてご紹介いたします。





## 「平均夜勤時間数72時間要件の理解と運用」

### 「平均夜勤時間数72時間要件」の運用ポイント

#### 入院基本料算定要件（夜間看護体制に係るもの）

病棟ごとに複数夜勤体制（「常時2人以上」）をとり、夜勤に従事する看護職員の月（または4週）平均夜勤時間数は72時間以内

- ◆「複数夜勤」は夜間の患者の安全を守る最低限の看護体制
- ◆「72時間以内」は看護サービスの質確保のために看護職員の夜勤負担に歯止めをかける趣旨
- ◆2006年改定で「加算」（算定する病院のみが満たせばよい）から「要件」（入院基本料算定には原則として満たさねばならない）に位置づけを変更
- ◆「72時間」は3交代（8時間夜勤）で9回に相当

#### 運用

- ◆届出のための計算期間（1カ月または4週間）はどちらでも選択可
- ◆平均夜勤時間数計算は届出単位の全病棟を一括して行う
- ◆病棟単位の計算は不要。各人ごとの上限はない ※負担軽減対策が不可欠
- ◆（7対1及び10対1）月夜勤時間数16時間未満の者と夜勤専従者は平均夜勤時間算出計算から除外
- ◆短時間正職員については12時間以上で平均夜勤時間算出計算に含める
- ◆（13対1及び15対1）月夜勤時間数8時間未満の者と夜勤専従者は平均夜勤時間算出計算から除外
- ◆届け出後の変動許容幅は「1割以内の3カ月以内の変動」
- ◆72時間の1割増し（=79.2時間）以内の超過なら、最長3カ月まで許容される

### 「平均夜勤時間数72時間要件」が適用されない入院料の例

- ◆救命救急入院料 ◆特定集中治療室管理料（ICU,CCU） ◆新生児特定集中治療室管理料（NICU）
- ◆小児入院医療管理料 ◆回復期リハビリテーション病棟入院料 ◆地域包括ケア病棟入院料
- ◆精神科急性期治療病棟入院料 ◆精神療養病棟入院料 ◆認知症治療病棟入院料
- ◆緩和ケア病棟入院料 などの特定入院料を算定する病棟・ユニット

- ◆療養病棟入院基本料1（医療区分2,3の患者が8割以上）

## 「平成28年診療報酬改定のポイント」

### 「平均夜勤時間数算出方法」変更のポイント①

平均夜勤時間数計算に算入する短時間勤務者の範囲が拡大され、計算結果として平均夜勤時間数が短縮し72時間要件を充足しやすくなった。

#### 変更内容

7対1 および 10対1

「月夜勤時間数16時間以下の者は計算から除外」  
→「16時間未満の者を計算から除外」 →「16時間ちょうど」の者が含まれるようになった

13対1 および 15対1

「月夜勤時間数16時間以下の者は計算から除外」  
→「8時間未満の者を計算から除外」 →「8時間以上」の者が含まれるようになった

### 「平均夜勤時間数算出方法」変更のポイント②

入院基本料算定病棟以外の部署（外来、手術室、特定入院料算定ユニットなど）との兼務で病棟で夜勤をする者について、「夜勤従事者数」として計上できる数値が大きくなり、計算結果として平均夜勤時間数が短縮し72時間要件を充足しやすくなった。

#### 変更内容

病棟と手術室の兼務で以下のような勤務時間数がある場合の「夜勤従事者数」の算出  
1ヶ月の総勤務時間数 計160時間 内訳 日勤帯：病棟 0時間 手術室 128時間  
夜勤帯：病棟 32時間 手術室 0時間

【変更前】夜勤従事者数＝病棟での勤務時間数32時間 ÷ 総勤務時間数160時間 =0.2人

【変更後】夜勤従事者数＝病棟での夜勤帯勤務時間数32時間 ÷ 夜勤帯総勤務時間数32時間 =1人

# 平成29年1月より 「京都いきいき働く医療機関認定制度」が 始まりました！



イメージキャラクター  
いきいきポップちゃん

雇用の質向上に取り組むことを宣言・公表して勤務環境改善に取り組む府内病院を、京都府医療勤務環境改善支援センター（京都府より運営受託：京都私立病院協会、以下「センター」）が認定します。病院全体で勤務環境改善に取り組むことで職員のモチベーションが向上するとともに、働きやすい・働きがいのある勤務環境をつくることで人材確保にも繋がります。

まずは2月7日までに  
「いきいき働く  
医療機関宣言」を！

取組みの第1ステップは、「いきいき働く医療機関宣言」です。  
いきいき働く医療機関宣言病院になるには、以下の3点を実施するのみ！

- ① 理事長・院長等の経営トップが勤務環境改善に取り組むことを宣言する
- ② 経営トップ主導で勤務環境改善の課題に取り組むチームを発足する
- ③ 勤務環境改善に取り組むことを院内で周知する

宣言病院は、本センターのホームページ等で広く公表します。

様式1「いきいき働く医療機関宣言書」にご記入の上、平成29年2月7日（火）までにセンターへ郵送又はご持参にて届け出をお願いいたします。

宣言病院は、本センターへの宣言書到着順にホームページに掲載しますので、可能な限り早くご提出ください。

### 認定制度に取り組むメリット

- ・認定取得への取組みを通じて、組織を活性化できます。
- ・結果として実際に、制度の整備や職員のスキルアップができます。
- ・認定取得のために、センターの勤務環境改善推進員や社会保険労務士等による支援を受けることができます。
- ・採用活動等において認定マークを活用し、自院をアピールできます。
- ・センターが宣言・認定病院を積極的に広報することで病院のPRになります。
- ・病院のイメージや知名度が上がります。
- ・現任職員が認定病院であることに誇りを持ち、定着のモチベーションになります。

