

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援助成金をご活用ください

助成金の対象

①～③の全ての条件を満たす事業主が対象です。

✓令和2年5月7日から同年9月30日までの間に

①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備し、

②当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知した事業主であって、

✓令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に

③当該休暇を合計して5日以上取得させた事業主

助成内容

被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

1. 10日未満：被保険者1人につき20万円
2. 10日以上：被保険者1人につき35万円

申請期間

令和2年6月15日から令和3年2月28日まで

支給額

○連続して休暇を取得していない場合の支給額

連続して休暇を取得していない場合も、令和2年5月7日から令和3年1月31日までの合計の休暇取得日数に応じて支給額が決定されます。

○同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

対象となる労働者

○新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは）

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和3年1月31日まで。

対象となる有給の休暇制度

○就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用
休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

○制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容について、全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。

○休暇制度の整備及び周知の時期

令和2年9月30日までに制度整備と周知が必要です。また、令和2年9月30日までに制度整備と周知を行えば、制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象となります。

○欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象となります。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

— 京都いきいき働く医療機関認定制度 — 基本認定 50 項目の認定取得に向けた取組み

August 2020. | Vol. 56

京都府医療勤務環境改善支援センターでは、平成29年1月から京都府独自の制度として「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。制度開始から現在まで88病院が宣言され、42病院が基本50項目の基準を達成した病院として「いきいき働く基本認定医療機関」の認定を受けています。

今回、基本認定を取得した病院が、基本項目のうち、課題のあった項目に対してどのように取組み、達成されたのか、その取組み内容についてご紹介いたします。現在、宣言しているが基本認定を取得されていない病院、未だ宣言をされていない病院につきましては、参考にしていただき、今後の取組みにおいてご活用ください。

課題 NO:1 必要な休日（少なくとも週1日）や定められた年次有給休暇が計画的に取れるようにしている。

取組み内容

・当制度の宣言において新たにチームを立ち上げた際、メンバーは各部門からの所属長ではなく、NO2、NO3の職員を選定した。それにより、所属長には申し出にくい内容等、現場により近い意見を収集することができた。有給休暇の取得については、各部門により有給休暇の取得の温度差が課題であったことから、チームにて有給休暇の取得数の途中経過を所属毎に集計し、取得できていない場合は原因の追究を行い、取得できるよう推進したことから有給休暇の取得率が向上した。（300床以上・急性期・京都市内）

課題 NO:10 募集・採用を強化するための取組みを実施している。

取組み内容

・採用に関するプロジェクトチームを立ち上げ、積極的に就職フェアへの参加や求人活動を行った。（100～299床・慢性期・京都市内）

課題 NO:15 衛生管理者・産業医を選任している。

取組み内容

・1名の者が産業医と衛生管理者を兼任していた。1名の者が性質の異なる役割を兼任するのは困難であるとのセンターからの助言を受け、産業医と衛生管理者をそれぞれ違う者を選任した。（100床未満・急性期・京都府北部）

課題 NO:17 産前産後休業制度、育児休業制度を導入している。

取組み内容

・制度を導入し周知はしていたが、認定制度に取組むことが機会となり、より分かりやすく職員が捉えるため、新たに法人本部で独自のリーフレット資料を作成し、法人内クラウドにおいても常時閲覧できるようにした。（100～299床・慢性期・京都府北部）

※（）内は、（病床数・中心となる医療機能・地域）となります。

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。

◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」実施確認
令和2年度合計：1病院

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 令和2年7月：6病院（令和2年度合計：9病院）

今後のスケジュール 令和2年8月：◆ 病院訪問（3病院）

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。

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）

相談内容など
秘密は厳守します。

課題 NO:21 職員自身が「健康的な生活習慣（食事／運動／睡眠／喫煙等）」について見直す機会を提供している。

取組み内容

- 院内において認知症の予防、腰痛対策等をテーマにした健康教室を実施し、地域住民の健康増進に寄与するとともに、職員に対する健康維持に努めている。（100～299床・慢性期・京都市内）
- 職員の健康問題や家族に対する啓発については業務が優先されるため2次的な周知となっていた。今回、認定制度に取組みくことが機会となり、院内の食堂等に設置しているデジタルサイネージを用いて、腰痛対策等を継続的に職員の目に触れるよう周知を行った。（100床未満・慢性期・京都市内）

課題 NO:24 個人的な健康問題について相談でき、プライバシーが守られた窓口を設けている。

取組み内容

- 相談およびプライバシーが守られた窓口の設置のため、総務課にて素案を作成し、院長と協議を重ね、相談窓口である担当医を決定した。担当医に面談までの流れを説明、各部署へ周知をして運用を開始した。（300床以上・精神・京都府北部）
- 健康管理センター独自の取組みとして、ヘルスカウンセラーの充実を図った。また、院内研修会を開催した際は、窓口のPRを行いより広く周知を行った。（100～299床・急性期・京都府南部）

課題 NO:33 院内で発生する患者・利用者による暴言・暴力の防止対策を進めている。

取組み内容

- 警察による防犯診断を受け、指摘内容を参考に不審者への対応マニュアルを作成した。また、警察を招いて防犯カメラの増設、刺股等の使用方法の安全研修を実施した。（100未満・回復期・京都市内）

課題 NO:40 同僚間で問題点を共有しあい、相談し合えるようにしている。

取組み内容

- 各部署の問題点を検討する業務改善委員会を立ち上げ、多職種間で改善に向けて取組みを行うようにした。多職種で検討するようになり、改善がよりスムーズに行われるようになった。（100～299床・慢性期・京都府北部）

課題 NO:22 職種特有の疲労（腰痛、眼精疲労）やストレスに対処する情報や学ぶ機会を提供している。

取組み内容

- 職種特有の疲労、ストレスに関する資料を委員会メンバーで検索、内容の検討を行い、一つのファイルでマニュアルを作成した。また、各部署に配布し、職員が常時閲覧できるようにした。（100～299床・急性期・京都市内）
- 職種特有の疲労への対策を安全衛生委員会で検討し、腰痛については希望者に対して「腰痛体操DVD」の貸出制度を導入し好評を得ている。また、眼精疲労に対しては独自のリーフレットを作成し全職員に案内した。（100～299床・急性期・京都府南部）
- 従来より発行している院内機関紙に、産業界からのコメント、専門家からのアドバイス、健康増進のための職員からのコメント等の勤務環境改善に関する内容を追加した。（100～299床・回復期・京都市内）

課題 NO:28 職員の家族やパートナーにも「健康」を守るための情報を提供している。

取組み内容

- 職員本人への情報提供のみであったが、家族向けにも提供するホームページやチラシを活用し、健康に関する情報を発信した。（100～199床・慢性期・京都市内）
- 職員家族、パートナーの健康保持のため、情報発信・提供を目的とした情報誌を年4回発行予定で運用を開始した。（300床以上・精神・京都府北部）

課題 NO:34 ハラスメントに適切に対処する体制（相談窓口等）を作り、周知している。

取組み内容

- ハラスメント規定を作成、相談窓口を設置し職員に周知を行った。相談に応じて、その都度委員会を開催してハラスメントに対応した。また、年2回、弁護士によるハラスメント事例の研修会を行い、発生防止に努めている。（100～299床・慢性期・京都府北部）

課題 NO:41 互いに積極的に挨拶をし、良好な人間関係を保っている。

取組み内容

- 委員会（医療環境改善委員会）を立ち上げ、職員アンケート調査の結果から問題点の抽出を行い、検討課題の優先順位を決め、職場の環境整備に取組んだ。（100～299床・慢性期・京都市内）

「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～

センターでは、現在、下記の42病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しております。基本認定に必要な50項目が達成できたら、センターへの申請、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。まず最初に宣言書をセンターにご提出後、基本50項目が達成できたら、センターまで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 田辺中央病院 | 14 なぎ辻病院 | 15 京都市民連中央病院 | 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 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 京都双岡病院 | 35 新京都市南病院 | 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 | いきいき働く認定医療機関
(基本認定:令和2年7月末現在) | |



「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2年7月末現在、88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2年7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 | 23 相馬病院 | 45 身原病院 | 67 五木田病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 24 向日回生病院 | 46 洛西シミズ病院 | 68 丹後中央病院 |
| 3 田辺中央病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 4 田辺記念病院 | 26 綾部市立病院 | 48 仁心会武田総合病院 | 70 宇治病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 27 稲荷山武田病院 | 49 武田病院 | 71 京都桂病院 |
| 6 京都九条病院 | 28 京都博愛会病院 | 50 伏見岡本病院 | 72 西陣病院 |
| 7 西京病院 | 29 学研都市病院 | 51 京都岡本記念病院 | 73 大島病院 |
| 8 シミズ病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 52 亀岡病院 | 74 むかいじま病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 31 京都回生病院 | 53 高雄病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 10 宮津武田病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 54 なぎ辻病院 | 76 渡辺病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 33 嵯峨野病院 | 55 八幡中央病院 | 77 京都市民連あすかい病院 |
| 12 長岡病院 | 34 京都南西病院 | 56 市立福知山市民病院 | 78 洛北病院 |
| 13 京都南病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 57 田辺病院 | 79 南京都病院 |
| 14 新京都市南病院 | 36 北山武田病院 | 58 蘇生会総合病院 | 80 新河端病院 |
| 15 京都市民連中央病院 | 37 賀茂病院 | 59 京都双岡病院 | 81 西山病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 38 京都きづ川病院 | 60 なごみの里病院 | 82 京都武田病院 |
| 17 三菱京都病院 | 39 宇多野病院 | 61 富田病院 | 83 堀川病院 |
| 18 吉川病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 62 綾部ルネス病院 | 84 吉祥院病院 |
| 19 宇治武田病院 | 41 洛和会音羽病院 | 63 六地藏総合病院 | 85 日本パペスト病院 |
| 20 京都久野病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 86 千春会病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 65 金井病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 22 いわくら病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 88 京都からすま病院 |

※()内は、(病床数・中心となる医療機能・地域)となります。

※認定取得に向けて、どのように取組んだらよいか分からないなど、ご不明な点等ございましたら、京都府医療勤務環境改善支援センターまでご相談ください。センター専属の医療労務アドバイザー、医療経営アドバイザーがご対応いたします。



お気軽にお電話またはご来訪ください。 ※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、ご連絡ください。