

京都医療労務管理
相談コーナー

平成28年度の 両立支援等助成金のお知らせ

1 出生時両立支援助成金 新設

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組みを行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成します。

- ◆ 支給対象となるのは、子の出生後8週間以内に開始する14日以上(中小企業は5日以上)の育児休業です。過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外です。

- ◆ 支給対象となるのは、1年度につき1人までです。

支給額	中小企業	取組み及び育休1人目 :60万円 2人目以降 :15万円
	大企業	取組み及び育休1人目 :30万円 2人目以降 :15万円

2 介護支援取組助成金 新設

労働者の仕事と介護の両立に関する取組みを行った事業主に助成します。

- ◆ 支給対象となる取組みは、厚生労働省で作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組みです。
- ◆ 具体的には、厚生労働省が指定する資料に基づき、以下の全ての取組みを行った場合に支給します。

- ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握(社内アンケート)
- ② 介護に直面する前の従業員への支援(社内研修の実施、リーフレットの配布)
- ③ 介護に直面した従業員への支援(相談窓口の設置及び周知)

※「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」は、厚生労働省HPで公開しています。

支給額	1企業	1回のみ:60万円
-----	-----	-----------

5月の活動内容

① 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。

※平成28年5月:2施設

② 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を支援を行っています。

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
平成28年6月:
3施設

労務業務スケジュール

6月	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険、厚生年金保険の賞与支払届の提出(支給日より5日以内) 労働保険の年度更新手続き(6月1日から7月10日まで) 被扶養者資格の再確認(①6月上旬から協会けんぽより事業主へ、被扶養者状況リストが送付。②8月1日までに提出)
7月	<ul style="list-style-type: none"> 労働者死傷病報告<休業4日未満><4月~6月分>(7月末日まで)

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)

相談内容やその秘密は厳守します。

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



June 2016. | Vol. 6

京都府医療勤務環境改善支援センター事業 「病院訪問」

桃仁会病院 勤務環境改善取組みのご紹介

4月26日(火)京都府医療勤務環境改善支援センター事業の「病院訪問」で、桃仁会病院にて意見交換に行き、参りました。今回は桃仁会病院さんでお聞きしました、勤務環境改善取組みの一つの院内保育所についてご紹介いたします。

Q 預けられる職員の対象は?

A 全職員が対象です。病時保育も行っております。

Q 預けられるお子さんの年齢は、何歳から何歳までですか?

A 3ヶ月から11歳までです

Q 預けられる時間は何時から何時までですか?

A 24時間利用可能です。いつでもお預かり出来ます。

Q 1日の利用人数は何名ですか?

A 平日は10名前後、土・日・祝日・夏季休暇は20名前後利用されます。

Q 保育所の利用料金はいくらですか?

A 利用料金は1日単位になっており、食事を含んで1日250円です。

Q 最後に何か特徴のある取組みがありましたら、お聞かせいただけますでしょうか?

A 近隣幼稚園の通園バスまでの送り迎えも保育士が行っております。また、お迎え後の保育も行っております。




以上、桃仁会病院さんの院内保育所のご紹介でした。これからも他施設で参考になる取組みがありましたらご紹介していきます。

～理事長・院長・事務長・看護部長等管理職対象～

医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修 (6回目)



2月25日(木)メルパルク京都において、「医療従事者の確保と定着について～看護師採用の具体的な事例から～」をテーマに南東北グループ人材開発部部長 諸橋 泰夫氏を講師にお招きしご講演いただきました。

看護師の確保・定着にスポット

病院開設時(平成24年8月)131名であった看護職数は、平成28年4月の入職予定者71名を含めると、目標の400名を達成する。



1 事業計画・採用計画を立てる

「看護師が足りないから・・・」採用からの脱却
「こんな看護部にしたい!!うちに来てよ!!」という表現ができるよう、採用計画を立てる。
⇒いつまでに、どのような看護師を、何人、どういう方法でなど...

2 「採用活動」＝「広報活動」

何よりも、病院をよく知ってもらう。
⇒合同就職フェア 合同説明会 学校訪問など...
積極的な情報発信や県人会への参加も有効である。
また、若い看護学生が手にとってしまうパンフレットへのリニューアル。



3 多様な働き方の導入

- ◆短時間正職員制度 (例：1日5時間、週5日)
- ◆変形労働時間制度 (例：1日10時間、週4日)
- ◆ワークシェア (例：ひとり分の勤務時間を複数人で)
- ◆時差出勤 (例：8:30～17:30を9:30～18:30)
- ◆フレックスタイム制度 (1ヶ月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定め、その枠内で各日の始業・終業の時刻を労働者が自主的に決定して働く制度)

お互いさま精神

仲間意識



他職種交流

4 ワークライフバランス

職員同士お互いさま精神でできる雰囲気を定着させる。

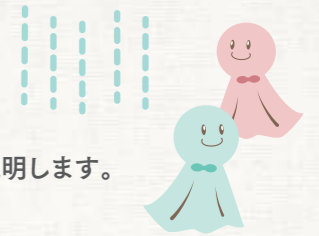
5 「この病院」から「うちの病院」へ

様々な研修会の開催、病院のハード的環境整備、親睦会や病院祭りなど他職種の交流を深める機会を増やし仲間意識・帰属意識を定着させる。



医療勤務環境改善マネジメントシステム 導入ステップ

医療勤務環境改善マネジメントシステムの各ステップの具体的な勧め方についてご説明します。
今回はステップ1の「方針表明」です。



ステップ1 方針表明 ～方針を周知し、取組みをスタートしましょう!～



勤務環境改善マネジメントシステム導入にあたっては、医療機関全体の組織的な取組みとするために、まず、医療機関のトップが、「医療スタッフの安全と健康を確保することが、医療の質を高め、患者の安全と健康を守ることにつながる」ことを確認するとともに、システムの導入と勤務環境改善の取組みスタートを宣言することが重要です。

ポイント 1

組織的な取組みであることの周知

取組みの最終目的は、「雇用の質」の向上による「医療の質」の向上です。取組みが最終的に経営的な成果を創り出し、また、患者の安全と健康を守ることにつながるものであることをしっかりと意識した方針を打ち出すことが大切です。



ポイント 2

具体的な問題解決につながるという「期待感」の醸成

勤務環境改善の取組みは経営者や一部の管理職のみの取組みでは限界があります。取組みが「自分たちとは関係がない」「余計な仕事」ということではなく、医療スタッフ自身の勤務環境が改善され、「雇用の質」向上につながるのだと期待してもらえるよう、改善後の状況をイメージしながら、現在の問題が解決するという「期待感」を前面に押し出しましょう。

ポイント 3

さまざまな手段を用いて、繰り返し伝える

導入の意義や、勤務環境改善の取組みの目的が医療スタッフに十分に理解されることは、取組みを推進する上で非常に重要です。一回限りの説明や、一部の医療スタッフにしか届かないメッセージではなかなか理解は広がりません。説明会の開催、院内のイントラ・ネットでの伝達等さまざまな手段を活用して繰り返しメッセージを発信していきましょう。