

「ストレスチェック」実施促進のための 助成金のご案内

助成金を受けるためには

助成金の支給申請をする前に、支給要件を満たしているかの確認を受けるため、あらかじめ労働者健康安全機構への届出が必要になります。

助成金の支給には、次の**5つの要件**を全て満たしている必要があります。

- 1 労働保健の適用事業場であること。
- 2 派遣労働者を含めて常時50人未満の事業場であること。
- 3 ストレスチェックの実施者及び実施期間が決まっていること。(登録後3か月以内に支給申請まで終了できる実施時期となっていること)
- 4 事業者が産業医を選任し、ストレスチェックに係る産業医活動の全部又は一部を行わせること。
- 5 ストレスチェックの実施及び面談などを行う者は、自社の使用者・労働者以外の者であること。

助成対象・助成額

助成金の支給対象及び助成額は、次のとおりです。

- 1 **ストレスチェック(年1回)を行った場合**
①従業員につき**500円**を上限として、その実費額を支給。
- 2 **ストレスチェック後の面接指導などの産業医活動を受けた場合**
①事業場あたり、産業医1回の活動につき**21,500円**を上限として、その実費額を支給。
(支給対象とする産業医活動は、1事業場につき年3回を限度とする。)

助成金ご利用の流れ

※ただし、届出期間中でも、助成金支給申請の受付を終了することがあります。

- 1 登録の届出(労働者健康安全機構へ)
▼ **通知書受理後3か月以内に**
- 2 ストレスチェックの実施について、産業医からの助言、労使での審議、従業員への説明・情報提供
- 3 ストレスチェックを実施、従業員への結果の通知
- 4 ストレスチェックに係る産業医による面接指導などの実施
- 5 助成金支給申請(労働者健康安全機構へ)

◎健康保険料率の改定 (Vol.3を参照)

○傷病手当金・出産手当金の計算方法を変更

<1日あたりの支給額>

$$\left[\frac{\text{支給開始日以前の12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額}}{30} \times \frac{2}{3} \right]$$

◎雇用保険料率の改定

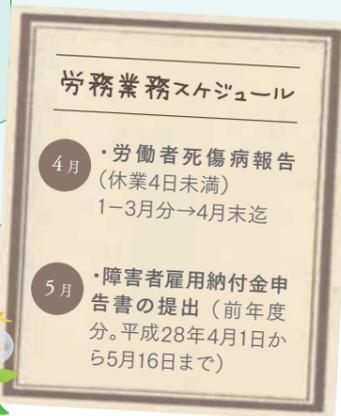
<一般の事業> 1.35%→**1.1%** **DOWN**
 ・従業員負担分**0.4%**
 ・会社負担分**0.7%**

4/1時点で**64歳以上**の方の雇用保険料は事業主負担分・労働者負担分ともに負担が免除されます。新たな対象者をご確認ください。

○女性活躍推進法の施行 (Vol.2を参照)

○障害者雇用促進法の改正

雇用分野での差別的禁止・合理的配慮の提供義務、相談体制の整備義務など



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)

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



April 2016. | Vol. 4

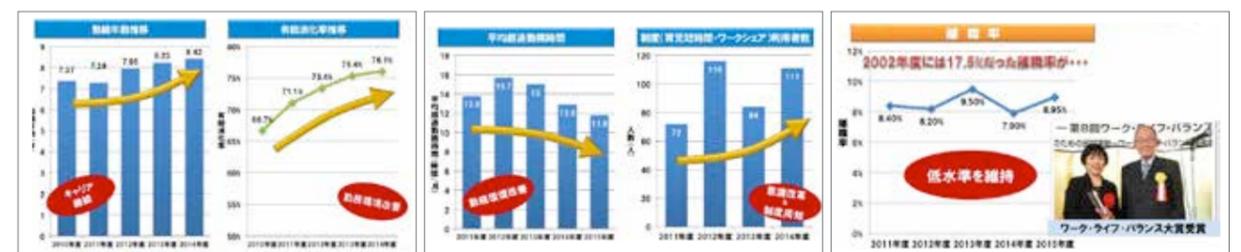
～理事長・院長・事務長・看護部長等管理職対象～

医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修 (3回目)

「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」の第3回目が平成27年11月19日(木)、メルパルク京都において、90名の参加で開催されました。

今回は、聖隷三方原病院 事務長 山本 功二氏を講師にお招きし『勤務環境改善への取り組み』というテーマでご講演頂きました。

聖隷福祉事業団の事業展開指針では『人づくり』を掲げておられ、人材の採用、定着、育成を根幹に改善に取り組んでられました。



次頁の取り組みの結果、**勤続年数の長期化、有給消化率の上昇、超過勤務の短縮、離職率の低下**という成果が ES→CS→MS という正のスパイラルにつながった。

ES
(職員満足度の向上)

CS
(利用者満足度の向上)

MS
(経営満足度の向上)

聞き取り
ポイント
かみけ

2. 【看護師の確保・定着策】

(1) 疲弊した勤務環境

◇充実した医療を提供するための看護配置が過剰な業務量を生み、主な離職要因であった。

(2) 育児支援・キャリア支援

◇結婚～出産育児と充実感のなさがワークライフバランスの不一致の要因となり、主な離職理由の1つであった。



取組みのきっかけ

取組み概要

疲弊した勤務環境を改善するための人的資源管理（労務管理）、ワークライフバランス支援策により豊かなキャリア継続を支援。具体例として日本看護協会の夜勤交代制ガイドラインを参考に、病棟毎に適した夜勤交代制に改善したことや看護業務の整理、看護補助者の夜勤導入や他職種との役割分担を推進した。



3. 【働きがいの向上】

(1) 能動的なキャリア形成のための体制構築

◇以前からの重点施策であり、組織を挙げての取組み。

取組み概要

キャリア支援として休職や奨学金制度などを導入した。

ワークライフバランスの実現

人 材 育 成



【個人や職場の意識改革】

取組み概要

- ・WLB を認め合い、お互いさまと支援し合える職場風土づくり。
- ・長時間労働が及ぼす個人の健康や医療安全上のリスクを職員に伝える啓発活動。

平成28年度京都府医療勤務環境改善支援センター事業概要

1) 事業概要

3月29日(火)京都私立病院協会会議室にて、京都府医療勤務環境改善支援センター運営委員会(第2回)を開催しました。平成28年度京都府医療勤務環境改善支援センターの主な事業概要についてご紹介致します。

1 医療機関への勤務環境改善マネジメントシステム導入の推進

医療機関に勤務環境マネジメントシステムについて周知を行うとともに導入にむけて積極的に支援を行います。

2 医療機関からの相談対応

勤務環境改善推進員を設置し、医療機関からの勤務環境改善に係る相談対応を行います。

3 医療機関へのアドバイザー派遣

医療機関からの要望等に応じ、勤務環境改善推進員及び医療労務管理アドバイザーを派遣し、勤務環境の改善促進に係る相談対応(病院訪問)を行います。

※昨年度は、20施設訪問させていただきました。今年度は、25施設に訪問し、意見交換をさせていただきます。

※その他、社会保険関係業務及び労働保険関係業務等、日常の人事労務管理業務でお困りのことがございましたら、何なりとご相談下さい。

4 勤務環境改善並びに経営改善に関する研修会等の開催

医療機関の管理者や各部門長等に対して研修を行い、勤務環境改善並びに経営改善の必要性を認識し、勤務環境の改善に向けた取組みを支援・推進します。

※昨年度、開催した「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」を開催します。

5 医療勤務環境改善に必要な関連法規の知識向上に対する支援

医療機関が取組む勤務環境改善並びに勤務環境改善に必要な労働基準法を初めとする関連法規の知識向上のための研修を行います。

※昨年度、開催した少人数制の研修「ワークショップ」を開催します。

6 医療勤務環境改善に関する情報の収集及び提供

勤務環境改善に関する各種取組みや法改正、医療勤務環境マネジメントシステム等を含め情報提供を行います。

※京都府医療勤務環境改善支援センターNews・ホームページにて、情報の提供を行います。

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3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月の活動内容

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。

◆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28年3月9日(水) 14:00～16:00

テーマ及び講師

「今日の医療機関の労務管理」

石原 智香子 氏

(石原事務所 特定社会保険労務士)

