

医政総発 0612 第 2 号
医政看発 0612 第 4 号
平成 25 年 6 月 12 日

一般社団法人日本病院会会長 殿

厚生労働省医政局総務課長
(公印省略)
厚生労働省医政局看護課長
(公印省略)

緊急雇用創出事業の活用による医療分野の「雇用の質」の
向上のためのアドバイザー派遣事業に関する補足について

医療行政の推進につきましては、平素から格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本年 4 月に発出しました当職通知「緊急雇用創出事業の活用による医療分野の「雇用の質」の向上のためのアドバイザー派遣事業について」(平成 25 年 4 月 12 日付け医政総発 0412 第 2 号、医政看発 0412 第 6 号。以下「前通知」という。)により、緊急雇用創出事業の基金を活用し、医療分野の雇用の質向上に取り組む医療機関にアドバイザーを派遣し、当該医療機関のニーズに応じて労働時間、休暇、安全衛生面、仕事と家庭の両立など医療機関の勤務環境改善に向けた取組に資する助言を行う事業の実施をご検討いただくよう、各都道府県に依頼しているところですが、留意点の補足がありましたので、別添のとおり再度、各都道府県宛に通知を発出しましたので、御了知の上、円滑な取組に向け、周知等の御協力方お願いいたします。

別 添

医政総発 0612 第 1 号
医政看発 0612 第 2 号
平成 25 年 6 月 12 日

各都道府県衛生主管部(局)長 殿

厚生労働省医政局総務課長
(公印省略)
厚生労働省医政局看護課長
(公印省略)

緊急雇用創出事業の活用による医療分野の「雇用の質」の
向上のためのアドバイザー派遣事業に関する補足について

医療行政の推進につきましては、平素から格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本年 4 月に発出しました当職通知「緊急雇用創出事業の活用による医療分野の「雇用の質」の向上のためのアドバイザー派遣事業について」(平成 25 年 4 月 12 日付け医政総発 0412 第 1 号、医政看発 0412 第 5 号。以下「前通知」という。)により、緊急雇用創出事業の基金を活用し、医療分野の雇用の質向上に取り組む医療機関にアドバイザーを派遣し、当該医療機関のニーズに応じて労働時間、休暇、安全衛生面、仕事と家庭の両立など医療機関の勤務環境改善に向けた取組に資する助言を行う事業の実施をご検討いただくよう依頼しているところですが、下記のとおり留意点の補足がありますので、お知らせいたします。

記

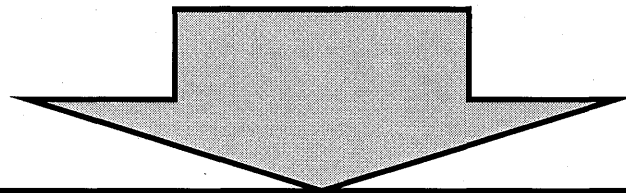
1. 本事業の実施のために活用できる基金について、前通知で示した「重点分野雇用創出事業」に加え、「起業支援型地域雇用創造事業」の活用も可能であり、積極的な活用を図られたいこと。
2. 「起業支援型地域雇用創造事業」の活用に際して、主な留意点は次のとおりであること(詳細は前通知 別紙 1「緊急雇用創出事業実施要領」を参照のこと)。
 - 事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合が 1/2 以上であることや既存事業(実質的にそのように判断されるものを含む)の振替ではなく新たに企画されたものであることといった要件に加え、「起業後 10 年以内の民間企業等であって、本社が起業時と同一都道府県内に所在する企業に委託して実施するものであること。」との要件を満たす必要があること。
 - したがって、例えば、地域の医療関係団体が新たに NPO 法人や一般社団等の法人を起ち上げる方法や既存の法人等で設立後 10 年以内の法人等を活用して事業を実施する必要があること。
3. なお、事業の全体像については、別添資料を参考にすること。

(別添資料)

雇用創出基金の活用による働きやすい医療機関
づくりのためのアドバイザー派遣事業について

医療機関の勤務環境改善に向けた取組の推進について

- 勤務医をはじめ、医療スタッフの働きやすい環境整備は、優秀な医療スタッフの確保・定着を通じた
 - ・ 医療の質の向上や医療安全
 - ・ 患者の満足・健全な経営の確保、さらには、「地域医療の持続的な発展」という観点からも重要な課題。
- 実際、労務管理、勤務環境改善の悩みを持たれる地域の医療機関の方も多い。

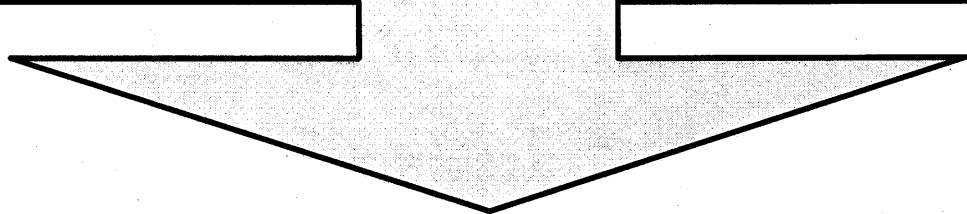


- 「アドバイザー派遣事業」は、地域の医療関係団体が中心となって、都道府県や関係者と連携しながら、地域全体で、医療スタッフ全体が働きやすい医療機関づくりに向けた事業の実施をお願いするものです。

【趣旨】

- 地域の医療機関の勤務環境を改善するためには、労務管理の専門家である「社会保険労務士」、医業経営のプロである「医業経営コンサルタント」などを、地域の医療機関のアドバイザーとして派遣し、医療機関の個々のニーズに合った勤務環境改善のための助言を行うことが効果的。

※こうした取組に資する具体的なツールはさまざま存在。（例）日本医師会勤務医健康支援に関する検討委員会「勤務医の労務管理に関する分析・改善ツール」、日本看護協会「看護職員の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」、「看護職のワークライフバランス推進ワークショップ」等



こうした「アドバイザー派遣」に係る事業を実施するため、すでに各都道府県に設置されている「雇用創出のための基金」を活用する。

Q 「雇用創出のための基金」を活用は、どのような形で実施するのか？

A ポイントは、次のとおりです。

- まず、都道府県（衛生主管部局）において、雇用創出のための基金を活用した「アドバイザー派遣」事業を企画（なお、都道府県の一般財源負担はありません。いわゆる「国10/10」）
- 具体的なアドバイザー派遣については、地域の医療関係団体（例：都道府県医師会、病院協会、看護協会等）に委託・補助をする形にすることが可能です。
- 事業化に当たっての主な要件としては「事業費に占める新たに雇用された失業者の人件費割合は1/2以上」というものです。

※例えば、A県医師会が事業費600万円で、A県庁保健福祉部から事業補助を受けた場合・・・

✓ A県医師会は、事業費の $1/2 = 300$ 万円を新たな失業者の雇用という形で、事務補佐員を雇用し、残りの300万円で社会保険労務士や医業経営コンサルタントを地域の医療機関の勤務環境改善アドバイスのための活動経費その他に充当する・・・といった活用が想定されます。

〔金額や事業内容は、あくまでも説明のための一例です〕

Q「雇用創出のための基金」はおおむね2つあって微妙に要件が違うとのことであるが、どういうことか？

A 現在、「雇用創出のための基金」で活用可能なのは、次の2つです。2つの基金事業の主なポイントは次のとおりです。

	主な実施要件の相違点
重点分野雇用創出事業	「事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合が1/2以上」でOK.
起業支援型地域雇用創造事業	「事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合が1/2以上」という要件に加え、「 <u>起業後10年以内で、本社が起業時と同一都道府県内に所在する法人</u> 」であることが必要。 ※NPO,一般社団等を新規に設立してもよい。

【パターン1】「重点分野雇用創出事業活用」パターン

- 医療機関の勤務環境改善につながるアドバイザー派遣などの取組を、地域の医療関係団体（医師会、病院団体、看護協会等）等に委託・補助することで実施。
- 財源は、「重点分野雇用創出事業」を活用。都道府県が事業化。

25年度の対応

勤務環境の改善を実現するための病院のニーズは多種多様！
労務管理、医療経営、診療報酬制度、組織マネジメント、・・・

都道府県 重点分野雇用創出事業による事業化

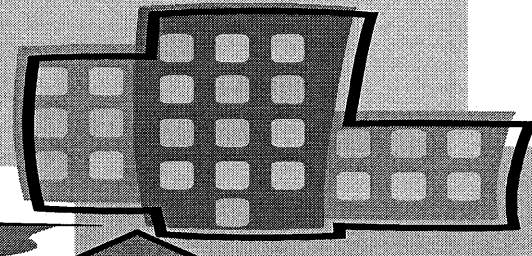
委託・補助等

事務員等を失業者から雇用

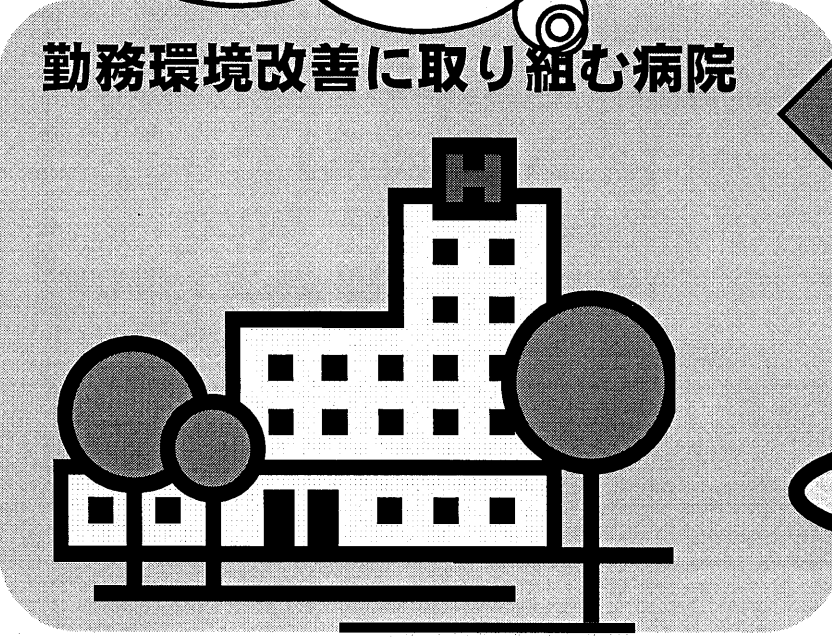
医療機関のニーズに応じた専門家派遣
※派遣する専門家はニーズや地域の実情に応じて柔軟に検討

医療関係団体

派遣



連携



社会保険労務士会

医療経営
コンサルタント協会

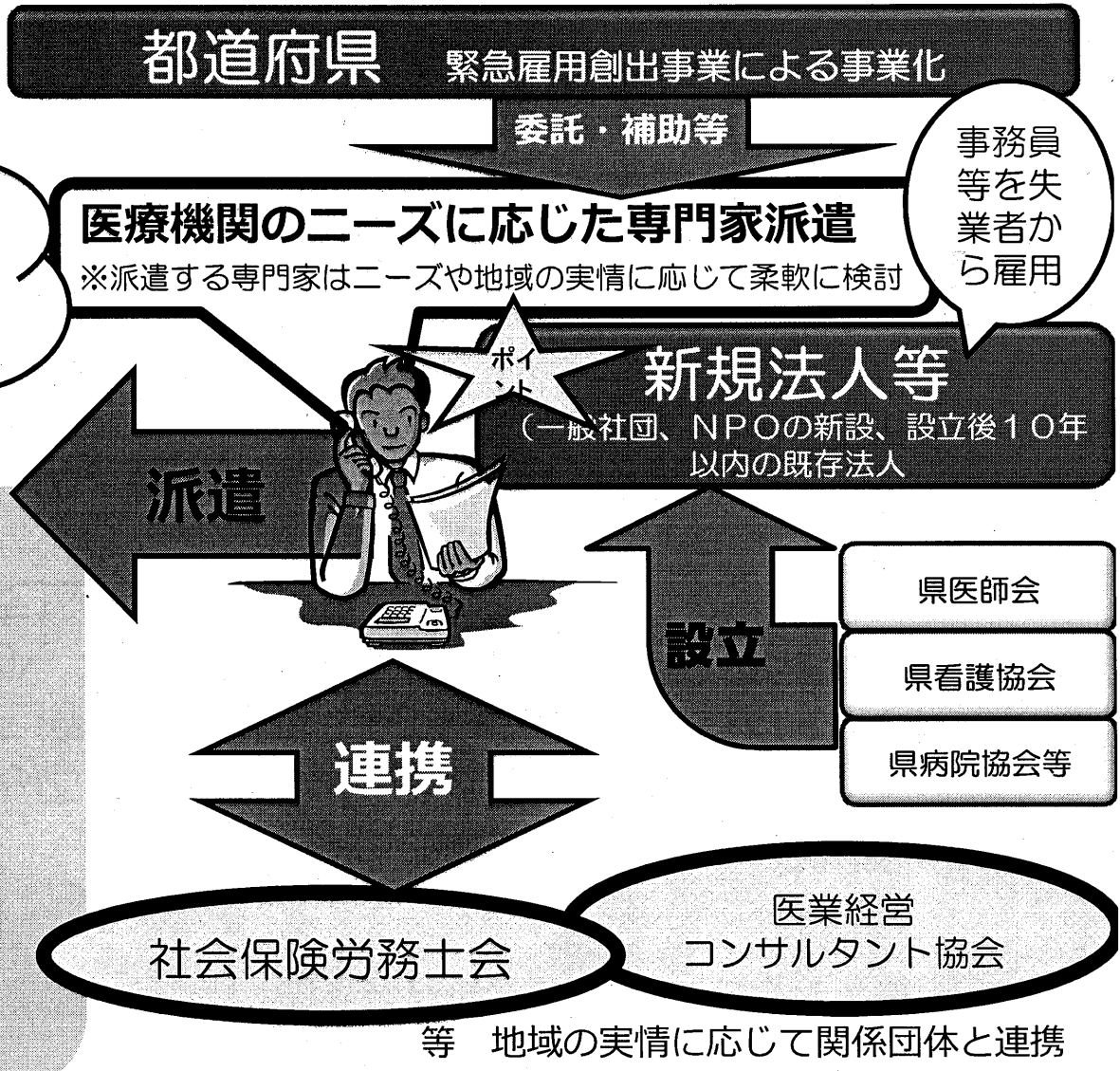
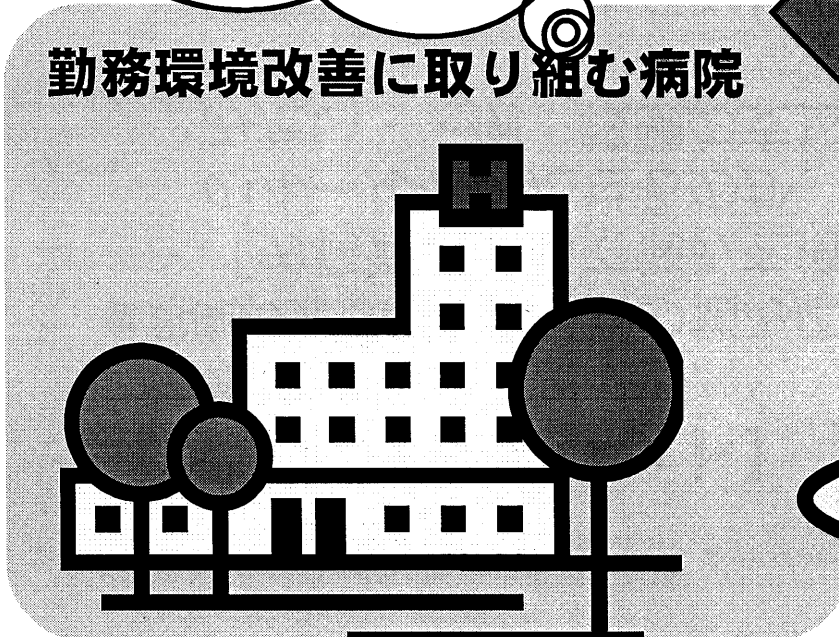
等 地域の実情に応じて関係団体と連携

【パターン2】「起業支援型地域雇用創造事業」活用パターン

- 医療機関の勤務環境改善につながるアドバイザー派遣などの取組を、地域の医療機関支援に取り組む新規法人を設立し、委託・補助することで実施。
- 財源は、「起業支援型地域雇用創造事業」を活用。都道府県が事業化。

25年度の対応

勤務環境の改善を実現するための病院のニーズは多種多様！
 労務管理、医療経営、診療報酬制度、組織マネジメント、・・・



【想定されるメリット】

この事業は・・・

- 地域の医療機関経営の悩み応える取組のために使えます。
 - ・「労務管理」面で悩みを持つ医療機関は多い（どうすれば就労上のルールを満たせるのか、社会保険労務士等の専門家に相談してみたい・・・例：報酬の支払い方等・・・）
 - ・医業経営コンサルタント等と連携することで、労務管理面だけでなく、医業経営面のアドバイスなど幅広いアドバイスと一体的な実施も可能。
- = 医療機関の働きやすい環境づくりで積極的な経営改善に活かす方向で活用可能

緊急雇用創出事業の活用による医療分野の「雇用の質」の向上のためのアドバイザー派遣事業について(通知)

医療行政の推進につきましては、平素から格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、緊急雇用創出事業として、各都道府県に基金を造成し、地域の実情や創意工夫に基づき、雇用の受け皿を創り出す事業を行っており、このうち、医療分野については、「重点分野雇用創出事業」として特に重点的な事業実施を行っているところ(別紙1参照)。

こうした中、先の全国医政関係主管課長会議でもお知らせしたとおり、「医療分野の「雇用の質」の向上のための取組について」(平成25年2月8日付け医政局長、医薬食品局長、労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長、保険局長連名通知)第1の4で「地域の関係団体のアドバイザー配置に対する支援の一つとして、重点分野雇用創出事業を活用するなどの取組の実施についてご検討いただく」ことを求めているところです。当該通知を踏まえ、例えば下記のような事業の実施に向け、緊急雇用創出事業の積極的な活用について、御検討願います。なお、基金事業や交付申請等の実務に係る詳細については担当の労働部局(別紙2参照)に御相談ください。おって、本通知については職業安定局と協議済みである旨、念のため申し添えます。

記

1 事業概要

○ 「雇用の質向上」に取り組む医療機関にアドバイザーを派遣し、当該医療機関のニーズに応じ、労働時間、休暇、安全衛生面、仕事と家庭の両立など医療機関の勤務環境改善に向けた取組に資するよう助言を行う。

(助言の一例)

勤務シフトの工夫、短時間正職員制度導入、医療クレーン・看護補助者など補助職の導入、診療報酬のあり方、組織マネジメント、院内保育所や福利厚生施設などの基盤整備、PDCAサイクルに基づく勤務環境改善計画づくりや院内の関係者の連携体制づくり など

2 事業の実施方法

○ 各都道府県が事業化した上で、必要に応じ、地域の医療関係の団体等に委託又は補助することにより実施すること。

○ 事業の実施体制としては、

・専門アドバイザー

・専門アドバイザーの業務を補佐する事務補助職(主に失業者の活用を想定)

でユニットを組んで実施すること。

○ 専門アドバイザーの形態については、非常勤で雇用する形態、必要な都度、外部の専門職に委託するなどして確保する形態など、実情に応じて、柔軟な方策で対応すること。

○ 専門アドバイザーの種類については、社会保険労務士、公認会計士、税理士、医師・看護師、薬剤師などの資格職はもとより、組織管理の専門家、公的補助制度に精通した者など、形式的な資格にとらわれず、都道府県の判断により、地域の医療機関のニーズに応じた専門性を有する職員を派遣できるようにすること。

○ なお、補助要件に該当する限り、上記にとらわれず、柔軟な取扱とすること。

3 留意点

○ 事業実施に当たっては、都道府県単位の医師会、看護協会、病院団体や社会保険労務士会、(公社)日本医薬経営コンサルタント協会支部などと連携し、適切な実施体制の構築を図ること。

○ 事業実施に当たっては、都道府県労働局と連携を図り、医療労働専門相談員(同相談員非設置の労働局にあっては、働き方・休み方設定改善コンサルタント)との適切な役割分担と業務連携を図ること。

(連絡先)厚生労働省医政局総務課医療勤務環境改善推進室:電話:03-5253-1111(内線2579,4105)

担当:京増(kyoumasu-yuuji@mhlw.go.jp)川崎(kawasaki-takayuki@mhlw.go.jp)

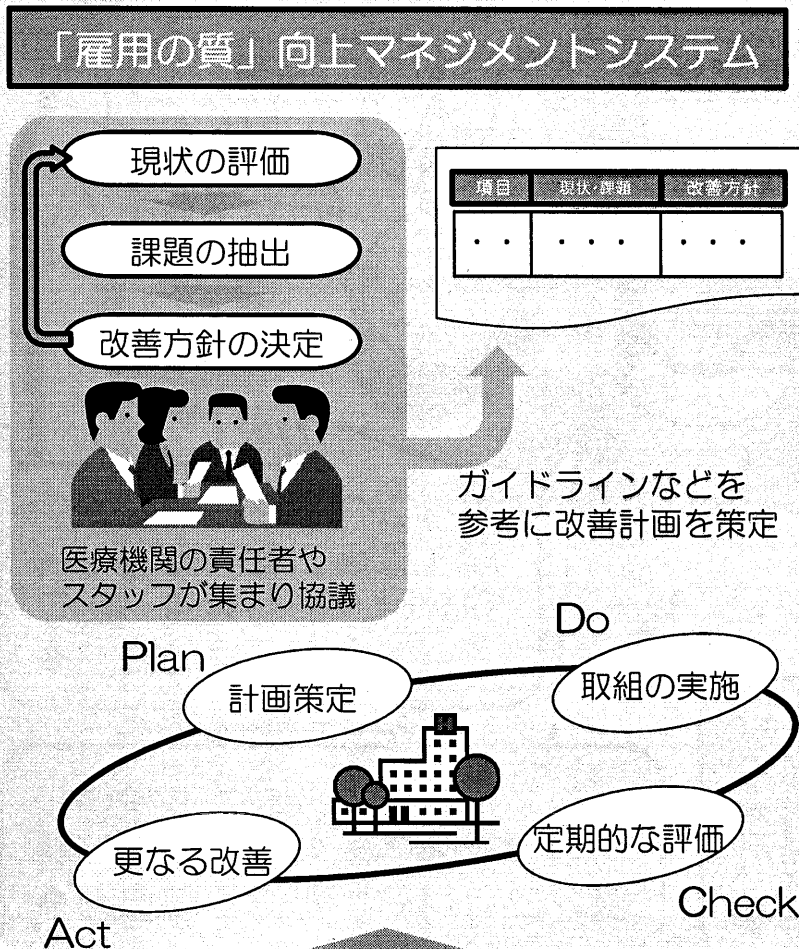
考

参

医療分野の「雇用の質」向上プロジェクトチーム報告書 【ポイント】

- 医療機関の責任者などがスタッフと協力して、「雇用の質」向上に取り組むための自主的な勤務環境改善活動を促進するシステム＝「雇用の質」向上マネジメントシステムを構築する
- 行政は、施策の縦割を超え、幅広い関連施策を総動員して医療機関の取組をバックアップ

各医療機関の取り組み



行政による医療機関への支援

マンパワー確保の支援

- ①医療スタッフ相互・補助職等の連携の推進
チーム医療の推進や補助職の活用を、経営面と労務管理面の双方から支援
- ②公的職業紹介における看護職員のマッチング機能の強化
ナースセンターの機能強化と、ハローワークとの事業連携の推進
- ③短時間正社員制度の活用促進
各医療機関へのアドバイザー支援や情報提供などによる活用促進

ワンストップの外部専門家チーム支援

都道府県労働局に配置しているアドバイザー（医療労働専門相談員など）をはじめとする関係機関、関係団体の連携を強化し、将来的に、地域の医療機関に対するワンストップの相談体制構築に向けて取り組む

活用できるデータベース構築

医療機関の先進的な好事例を幅広く収集・整理し、個々の医療機関の課題に応じて、活用できるデータベースを構築



■ 未来予想図

病院の「雇用の質」の向上イメージ

◆ 保育環境が整備されたことで、育児をしながらでも働き続けられるようになりました！

◆ 労務管理や経営面で悩んだとき、専門家チームに相談したところ、こちらのニーズにあったアドバイスがもらえました！

◆ 職員の勤務環境を見直す際、他の病院の取組事例を掲載したサイトが参考になりました！

◆ 「補助者」が増えたことで、事務作業が軽減され、医療行為に専念できるようになりました！！

◆ ナースセンターとハローワークの連携強化のおかげで、看護職員の確保がしやすくなりました！

病院経営者

事務部門スタッフ

◆ 様々な職種の医療スタッフがお互いに連携し、業務分担を図りながら「チーム医療」を進めたことで、患者さんにとって安心・安全な医療が提供できるようになりました！

医師

看護職員

○△病院

◆ 短時間正社員制度の導入で、柔軟な働き方が選択でき、仕事と家庭生活の両立が図れるようになりました！

薬剤師など
様々な医療スタッフ