

医療機関の勤務環境の改善に関する取組[千葉県](※平成28年7月1日現在)

項目	問い合わせ先	助成金・相談事業等名	概要
勤務環境の改善・向上	千葉県健康福祉部医療整備課 看護師確保推進室 【TEL:043-223-3635】	医療勤務環境改善支援センター	勤務環境改善に取り組む医療機関からの相談内容に応じて、専門アドバイザーの派遣等を行います。また、勤務環境マネジメントシステムの進め方、先進事例の紹介等の研修会を開催します。
	千葉県社会保険労務士会 【TEL:043-227-2235】	医療労務管理相談コーナー (千葉労働局委託事業)	人事・労務管理の専門家である医療労務管理アドバイザーが医療機関等を訪問し、勤務環境の改善・向上に向けた相談、助言等を無料で実施します(電話による相談も可)。また、勤務環境の改善に取り組んでいる医療機関の好事例を収集し、普及を図ります。
	厚生労働省千葉労働局 職業安定部職業対策課分室 【TEL:043-441-5678】	職場定着支援助成金 (団体助成コース)	企業の人材確保や労働者の職場定着を支援する事業主団体に対して一定額を助成します。
		職場定着支援助成金 (個別中小企業助成コース)	評価・処遇制度や研修体系制度、健康づくり体制を整備する事業主に対して一定額を助成します。
	厚生労働省千葉労働局 雇用環境・均等室 【TEL:043-221-2307】	職場意識改善助成金 (職場環境改善コース)	年次有給休暇の年間平均取得日数13日以下、かつ、月間平均所定時間外労働時間数10時間以上の中小企業事業主で、労働時間等の設定改善に取り組み、一定の目標(年次有給休暇の平均取得日数を4日以上増加させる、月間平均所定時間外労働時間数を5時間以上削減させる)を達成した場合等に一定額を助成します。●申請期限:平成28年10月17日(月)
		職場意識改善助成金 (所定労働時間短縮コース)	労働基準法上の特例措置対象で、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主に対し、労働時間等の設定改善に取り組み、週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とした場合に一定額を助成します。●申請期限:平成28年12月15日(木)
		職場意識改善助成金 (時間外労働上限設定コース)	限度基準を超える時間数で36協定(時間外・休日労働に関する協定)を締結している事業場を有する中小企業事業主で、労働時間等の設定改善に取り組み、限度基準以下の上限設定とした場合に一定額を助成します。●申請期限:平成28年12月15日(木)
	厚生労働省千葉労働局 労働基準部健康安全課 【TEL:043-221-4312】	受動喫煙防止対策助成金	職場における受動喫煙を防止するための対策を行う中小企業事業主に対して一定額を助成します。
千葉県健康福祉部医療整備課 医師確保・地域医療推進室 【TEL:043-223-3883】	女性医師等就労支援事業	勤務条件の緩和など、女性医師等が働きやすい職場づくりに取り組む医療機関に対して補助します。	
	テレワーク相談センター 【TEL:0120-91-6479】	職場意識改善助成金 (テレワークコース)	労働時間等の設定改善及び仕事と生活の調和の推進のため、終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して一定額を助成します。●申請期限:平成28年12月1日(木)
		出生時両立支援助成金	男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取り組みを行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に対して一定額を助成します。
		中小企業両立支援助成金 (代替要員確保コース)	育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に対して一定額を助成します。

項目	問い合わせ先	助成金・相談事業等名	概要
多様な働き方が可能な環境の整備	厚生労働省千葉労働局 雇用環境・均等室 【TEL:043-306-1860】	中小企業両立支援助成金 (期間雇用者継続就業支援コース)	期間雇用者の育児休業取得者を原職等に復帰させ、6ヶ月以上継続して雇用した中小企業事業主に対して一定額を助成します。 ※平成28年3月31日までに育児休業を終了した者までが対象です。
		中小企業両立支援助成金 (育児復帰支援プランコース)	「育児復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に対して一定額を助成します。
		女性活躍加速化助成金	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及び「数値目標」の達成に向けた取組目標を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に対して一定額を助成します。
		介護支援取組助成金	仕事と介護の両立に関する各種取組(社内アンケートの実施、研修の実施及び介護関係制度の周知、相談窓口の設置及び周知、介護関係制度の設計・見直し、働き方改革等)を行った事業主に対して一定額を助成します。
	千葉県健康福祉部医療整備課 看護師確保推進室 【TEL:043-223-3885】	病院内保育所運営事業	医療従事者の児童を保育することを目的とし、医療機関が設置する保育施設の運営費を補助します。
		病院内保育所施設整備事業	病院内保育所の開設に必要な新築、増改築、改修に要する工事費等を補助します。
就業の促進	ハローワーク千葉 【TEL:043-242-1181】 ハローワーク松戸 【TEL:047-367-8609】 ハローワーク成田 【TEL:0476-27-8609】 ハローワーク船橋 【TEL:047-420-8609】	「福祉人材コーナー」による無料相談	無料相談を通して、福祉分野(医療、介護、保育関係)での人材確保に向けて、サービス提供体制の整備及びマッチング機能の強化を図ります。
		福祉関係求人充足プラン策定支援	福祉関係求人雇用管理の改善に努める求人者に対する支援の実施を行います。
	マザーズハローワークちば 【TEL:043-238-8100】 ハローワーク松戸マザーズコーナー 【TEL:047-367-8609】 ハローワーク千葉南マザーズコーナー 【TEL:0436-26-8186】 ハローワーク木更津マザーズコーナー 【TEL:0438-25-0881】 ハローワーク船橋マザーズコーナー 【TEL:047-423-3097】 ハローワーク市川マザーズコーナー 【TEL:047-323-8609】 ハローワーク成田マザーズコーナー 【TEL:0476-20-0567】	「マザーズコーナー」による無料相談	子育てしながら就職を希望する者に対する就職支援を実施いたします。
	(公社)千葉県看護協会 【TEL:043-245-1744】	ナースセンター事業 (千葉県委託事業)	未就業者や定年を迎える看護職員に対し、就業促進に必要な事業等を行います。

項目	問い合わせ先	助成金・相談事業等名	概要
	(NPO法人)千葉医師研修支援ネットワーク 【TEL:043-222-2005】	ドクターバンク (千葉県委託事業)	県内医療機関への就業にかかる求人・求職情報をインターネット経由で登録・閲覧環境を整備し、就業斡旋を行います。
		女性医師等就業支援事業 (千葉県委託事業)	女性医師等からの就業や復職、キャリア形成、育児休業復帰後等における仕事と育児の両立支援等に関する個別相談に対応します。
キャリアアップ・人材育成	厚生労働省千葉労働局 職業安定部職業対策課分室 【TEL:043-441-5678】	キャリアアップ助成金	有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、多様な正社員制度の導入等のキャリアアップの取り組みを行う事業主に対して一定額を助成します。
		キャリア形成促進助成金	年間職業能力開発計画を策定し、これに基づいた職業訓練を実施した場合に、訓練に要した経費や訓練実施期間中の賃金の一部などを助成します。
	千葉県健康福祉部医療整備課 看護師確保推進室 【TEL:043-223-3885】	新人看護職員研修事業	病院等において、新人看護職員が基本的な臨床実践能力を獲得するための研修に対して補助します。また、新人看護職員を職場で指導する教育責任者、教育担当者等への研修を行います。
		看護職員研修事業	医療の高度化・専門化に対応した良質で安全な看護の提供が行えるよう、看護教育、臨床看護の研修を実施します。
	(NPO法人)千葉医師研修支援ネットワーク 【TEL:043-222-2005】	医療技術研修	技術の向上及び医療の質向上を図るため、シミュレータ等を用いた医療技術研修を提供します。
その他	厚生労働省千葉労働局 雇用環境・均等室 【TEL:043-221-2307】	次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成する等の一定の要件を満たす企業は、子育てサポート企業として認定(くるみん認定)を受けることができます。また、平成27年4月1日より、くるみん認定を取得した企業が、男性労働者の育児休業取得率13%以上等より高水準の一定要件を満たす場合、特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができるようになりました。企業は認定マーク(愛称:くるみん、プラチナくるみん)を商品、広告、求人広告等に付けて、子育てサポート企業であることをPRでき、企業のイメージアップや人材確保につながる等のメリットがあります。
		女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出をした企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、「女性の活躍推進企業」として認定(えるぼし認定)を受けることができます。企業は認定マーク(愛称:えるぼし)を商品、広告、求人広告等に付けて、女性活躍推進企業であることをPRでき、企業のイメージアップや人材確保につながる等のメリットがあります。
	独立行政法人労働者健康安全機構 千葉産業保健総合支援センター 【TEL:043-202-3639】	メンタルヘルス対策等産業保健事業に関する相談等	事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談対応や研修等を行っています(メンタルヘルス対策の普及促進のための個別支援等)。また、千葉県内には、9カ所の地域産業保健センターがあり、労働者数50人未満の事業場を対象に、メンタルヘルスを含む労働者の健康管理についての相談等を行っています。なお、利用にあたっては全て無料です。
	千葉県健康福祉部医療整備課 看護師確保推進室 【TEL:043-223-3885】	院内助産所・助産師外来施設・設備整備事業	院内助産所・助産師外来の開設に必要な施設整備費及び医療機器等の備品購入費を補助します。

項目	問い合わせ先	助成金・相談事業等名	概要
	千葉県健康福祉部医療整備課 医師確保・地域医療推進室 【TEL:043-223-3883】	産科医等育成支援事業	将来の産科医療を担う医師の育成を図るため、処遇改善等に取り組む医療機関に対して補助します。
		産科医等確保支援事業	産科医等の処遇を改善しその確保を図るため、分娩手当を支給する分娩取扱機関に対して補助します。
	千葉県健康福祉部医療整備課 医療体制整備室 【TEL:043-223-3886】	新生児医療担当医(新生児科医)確保事業	NICUにおいて新生児医療に従事する医師に対し、新生児担当手当を支給する医療機関に対して補助します。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
 - 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

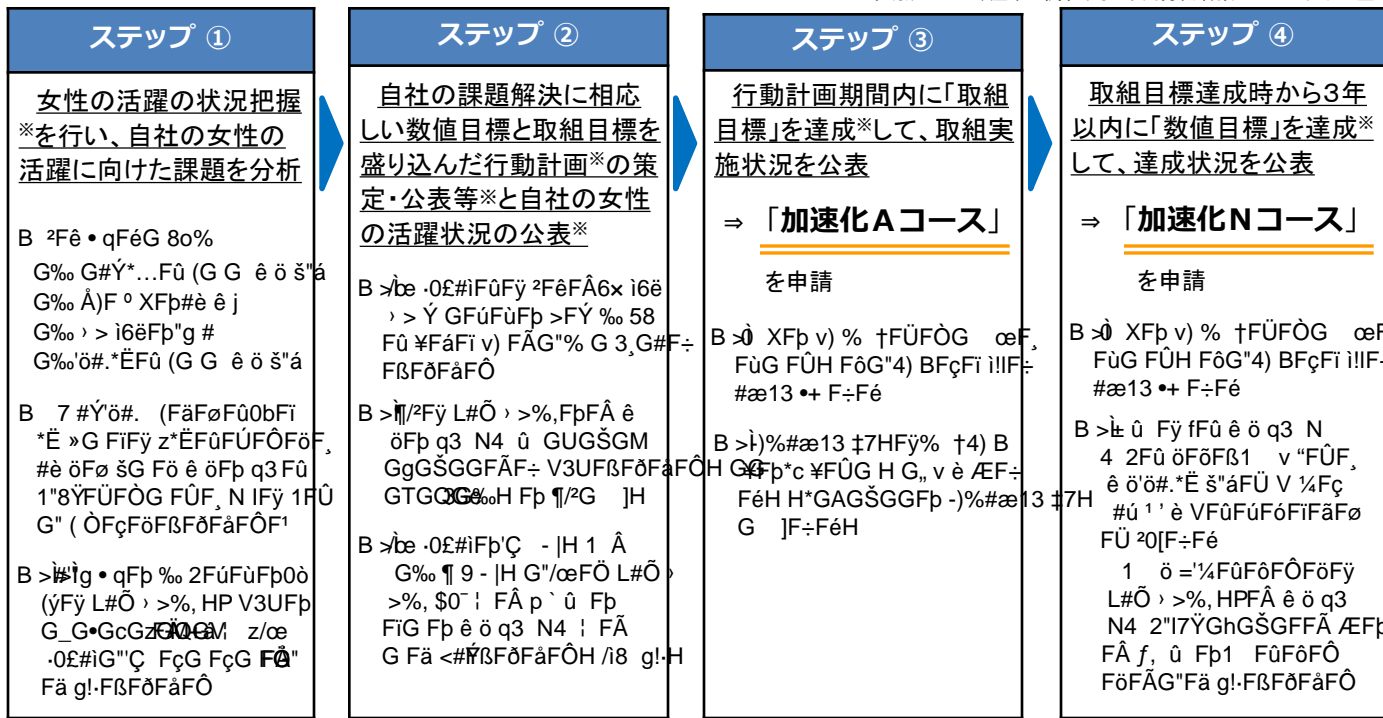
- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性活躍加速化助成金のご案内

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「取組目標」の達成に向けた取組目標を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

支給額（各コース1企業1回限り）	
【取組目標を達成】※中小企業のみ ⇒ 加速化Aコース	30万円
【数値目標を達成】 ⇒ 加速化Nコース	30万円

※ 本助成金では、産業に関わりなく常用労働者数が300人以下の企業



支給対象となる数値目標と取組目標の例		
目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ある採用区分で、採用における「男性の競争倍率」と「女性の競争倍率」の差を●ポイントまで縮小する。 ある採用区分について、女性の採用人数を●人以上増加させ、かつ全採用者に占める女性割合も●%以上引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ある雇用管理区分（女性の少ない職種等）で、女性の比率を●%まで引き上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等 管理職登用準備研修の受講者選定基準の明確化
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の女性比率を●%以上とする。 課長級の女性管理職を●人増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般職から総合職への転換制度の構築、実施 総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナー、研修の実施

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない目標等は助成対象となりません。
※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う規定や制度の整備・施行、機器・設備の導入、研修の実施等に限りです。

最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2016/03/dl/tp0331-1a.pdf> 雇用環境・均等部（室） で検索