

働き方改革

働き方改革推進支援助成金の活用について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
社会保険労務士 永田 めぐみ

助成金について

厚生労働省が提供する助成金は、雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに役立つ

つものが多数あります。

その中でも勤務医の勤務環境改善に活用していただきたい「働き方改革推進支援助成金」についてご紹介します。



令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（病院等）のご案内



令和6年4月1日に、医療に従事する医師にも、時間外労働の上限規制が適用されました。このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	X線検査に関する業務を効率化し、労働時間を削減したい！	企業の課題	内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！
助成金による取組	デジタル画像診断システムを導入	助成金による取組	内視鏡自動洗浄機を導入
改善の結果	 検査の準備や、フィルムの運搬・保管に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。	改善の結果	 新人でも1人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出 （締切：11月29日（金））	交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施 （事業実施は、令和7年1月31日（金）まで）	労働局に支給申請 （申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日（金）のいずれか早い日となります。）
--	---	--

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。


ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)



(2024.4)

【概要】

2024年4月1日から勤務医について上限規制が適用されています。

このコースは、生産性を向上させ、時間外労働の削減、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主*1を対象とする助成金となります。

*1当助成金における医療法人等に関する中小企業の範囲は、以下のとおりです。

- ①出資持分のある医療法人・下記の
ア、イいずれかに当てはまる場合は、中小企業に該当します。
ア 出資の総額が5,000万円以下
イ 常時使用する労働者数が300人以下
- ②その他の医療法人等・常時使用する労働者数が300人以下

【支給対象となる事業主】

支給対象となる事業主は、次のいずれにも該当する中小企業事業主です。

- (1)労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- (2)交付申請時点で、「成果目標」1から4の設定に向けた条件を満たしていること。
- (3)全ての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- (4)中小企業事業主であること。
- (5)労働基準法第141条第1項に規定する医業に従事する医師(労働者に限る)が勤務する病院(医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう)、診療所(同条第2項に規定する診療所をいう)、介護老人保健施設(介護保険法(第8条第28項に規定する介護老人保健施設をい

う)または介護医療院(同条第29項に規定する介護医療院をいう)を営む事業主であること。

【支給対象となる取組】

いずれか1つ以上実施してください。

- 1 労務管理担当者に対する研修(研修には勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含む)
- 2 労働者に対する研修、周知・啓発(同上)
- 3 外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
- 4 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 5 人材確保に向けた取組
- 6 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- 7 労務管理用機器の導入・更新(原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象外)
- 8 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(デジタル画像診断システム、内視鏡自動洗浄機導入等)

【成果目標の設定と助成金上限額】

支給対象となる取組は以下の「成果目標」1~5のうち1つ以上選択しその達成を目指して実施します。

- 1 全ての対象事業場において、令和6年度又は令和7年度内において有効な36協定について、時間外・休日労働時間を縮減し、月60時間以下、又は月60時間を超え月80時間以下に上限を設定し、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと<上限額150万円~250万円>
- 2 全ての対象事業場において、年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること<上限額25万円>
- 3 全ての対象事業場において、時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し、かつ特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療

のための休暇、時間単位の特別休暇)の規定をいずれか1つ以上を新たに導入すること<上限額25万円>

4 全ての対象事業場において、9時間以上の勤務間インターバル制度の規定を新たに導入すること(いわゆるB水準の医師、連携B水準の医師、C1・C2水準の医師については10時間以上に読み替える)<上限額60万円～170万円>

5 医師の働き方改革推進に関する取組として以下(1)、(2)を全て実施すること<上限額50万円>

(1)労務管理体制の構築等

ア.労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること

イ.医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息时间確保、長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備を行うこと(副業・兼業を行う医師がいる場合に限る)

ウ.管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施するなど、労働時間管理について理解を深める取組を行うこと

(2)医師の労働時間の実態把握と管理

労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと

・上記の成果目標に加えて、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上行うことを成果目標に加えることができる。
<上限額15万円～480万円>

【支給額】

取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じ、以下のいずれか低い方の額を支給します。

(1)成果目標1から5の上限額および賃金加算額の合計額

(2)対象経費の合計額×補助率3/4(労働者数が30人以下かつ、【支給対象となる取組】で6～8を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5)

【申請の流れ】

①「交付申請書」を労働局雇用環境・均等室へ提出 <11月29日必着>

②労働局より交付決定の可否について通知

③交付決定後に計画に沿った取組みを実施<事業実施は令和7年1月31日まで>

④「支給申請書」を労働局雇用環境・均等室へ提出

<事業実施予定期間終了日から30日後または令和7年2月7日のいずれか早い日までに必着>

⑤労働局より支給決定の可否について通知

鹿児島県医療勤務環境改善支援センターについて

勤改センターでは勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等のため、労務管理アドバイザー(社会保険労務士)と医業経営アドバイザー(医業経営コンサルタント)が、各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ともに、ニーズに応じて医療機関を訪問し、勤務環境改善計画の策定など、計画的な勤務環境改善の取組を支援します。今回ご紹介しました働き方改革推進支援助成金の申請についても支援しますので、まずはお電話でご相談ください。TEL 099-813-7731