

(参考2)

医政発 0208 第 2 号  
薬食発 0208 第 2 号  
基発 0208 第 4 号  
職発 0208 第 2 号  
雇児発 0208 第 5 号  
保発 0208 第 2 号  
平成 25 年 2 月 8 日

地方厚生（支）局長 宛  
都道府県労働局長 宛

厚生労働省医政局長  
（公印省略）  
医薬食品局長  
（公印省略）  
労働基準局長  
（公印省略）  
職業安定局長  
（公印省略）  
雇用均等・児童家庭局長  
（公印省略）  
保険局長  
（公印省略）

### 医療分野の「雇用の質」の向上のための取組について

人口減少、若い世代の職業意識の変化、医療ニーズの多様化に加え、医師等の偏在などを背景として医療機関等による医療スタッフの確保が困難な中、国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、医療スタッフが健康で安心して働ける環境を整備し、「雇用の質」を高めていくことにより、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが必要不可欠である。

こうした中、本省では、平成 23 年 6 月に取りまとめた「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書」及び平成 23 年 6 月 17 日付け本職通知（「看護師等の『雇用の質』の向上のための取組について」）に基づき、看護職員を中心とした医療スタッフの勤務環境の改善に関する様々な取組を進めてきたところであるが、今般、これまでの取組の更なる充実・強化を図るためには、医師、看護職員、薬剤師など幅広い医療スタッフを含めた医療機関全体で「雇用の質」の向上に取り組むことが重要であるとの認識の下、平成 25 年以降の対応を含めた検討の結果を、別紙 3 のとおり「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム報告」（以下「報告書」という。）として取りまとめた。

報告書の基本的な考え方としては、医療機関全体の「雇用の質」の向上に取り組むため、行政として、医療関係者と共通認識を持ち、密接な連携を図りながら、医療機関等のニーズに応えられるよう、医療分野、労働分野の「縦割り」を超えた政策連携を図った取組を

推進し、将来的には、各医療機関等が、医師、看護職員、薬剤師などの幅広い医療スタッフの協力の下、自主的な勤務環境改善活動を促進するシステム（以下「『雇用の質』向上マネジメントシステム」という。）の構築・普及を図るとともに、こうした各医療機関等の活動に対する支援策を講じることとしている。

なお、今般の報告書において、当面、地方厚生（支）局（以下「厚生局」という。）及び都道府県労働局（以下「労働局」という。）において取り組むべき事項等を下記のとおりまとめたので、その実施に遺漏なきを期されたい。

本取組を的確に推進するためには、医療分野や労働分野など各分野の施策の更なる連携が必要不可欠であることから、貴職におかれても、引き続き、取組の必要性・重要性を理解した上で、厚生局及び労働局の更なる連携強化に留意するとともに、都道府県衛生主管部（局）及び労働主管部（局）並びに地域の関係団体等と連携し、取組の積極的な実施を図ること。

特に労働局においては、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政の三行政が相互に連携を密にして取り組むこと。

最後に、本件については、別紙1及び2のとおり、都道府県知事及び関係団体の長に対し協力を依頼していることを申し添える。

## 記

### 第1 労働局関係

#### 1 労働基準行政関係

##### (1) 報告書4(2)①i) 【医療スタッフ相互・補助職等の連携の推進】について

医療機関等の状況を踏まえ、医療機関等のニーズと経営方針にマッチした勤務環境改善の方策の支援を行うため、労働局に配置している医療労働専門相談員又は医療労働専門相談員が配置されていない労働局にあっては、働き方・休み方改善コンサルタント（以下「医療労働専門相談員等」という。）などが、経営面、労務管理面の双方からワンストップでアドバイスする相談支援体制を、平成26年度以降に構築することとしている。

その際、医療機関等に対し、特に経営面からのアドバイスをするに当たっては、医療スタッフ以外の補助職等を活用した業務分担等による医師や看護職員などの負担軽減を図ることなど、診療報酬制度も踏まえた助言が必要となってくると考えられる。

そのため、本省から関係資料は適宜送付することとするが、アドバイスの実施に当たって必要が生じた場合等は、医療労働専門相談員等の診療報酬制度に関する知識の習得を図るため、厚生局の協力を得るなど、厚生局との更なる連携を図ること。

##### (2) 報告書4(2)①iii) ア) 及びウ) 【短時間正社員制度の活用促進】について

医療機関等における短時間正社員制度の活用促進を図るため、医療労働専門相談員等による支援を実施することとしている。

短時間正社員制度の活用促進に向けては、既に、雇用均等室において、均衡待遇・正社員化推進奨励金（平成25年度から企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度へ改組予定。以下同じ。）の支給、短時間正社員制度導入マニュアルの配布等の各種施策を実施しているが、医療労働専門相談員等による支援を円滑に実施するためには、これらの各種施策について、行政機関内での情報共有を図りつつ、地域の関係団体等に対して十分な周知を行うことが必要である。

そのため、雇用均等室から、上記の各種施策に関する資料等を入手するなど、積極的な連携を図ること。

また、こうした連携を通じて、都道府県衛生主管部（局）や地域の関係団体等から求めがあった場合には、短時間正社員制度の活用促進に向けた各種施策に関する情報提供を行うこと。

### (3) 報告書4 (2) ②【ワンストップの外部専門家チーム支援】について

医療機関等の勤務環境改善に関わる各種の相談支援制度や公的な支援（補助）制度について、各医療機関等のニーズを踏まえた活用を図るため、医療労働専門相談員等をはじめとする関係機関、関係団体の連携を強化し、平成26年度以降に、地域の医療機関等に対するワンストップの相談支援体制の構築に向けて取り組むこととしている。

その際、労働基準部が所管している施策のうち、連携が想定される相談支援・アドバイザー機能の例としては、医療労働専門相談員等やメンタルヘルス対策支援センター相談員が考えられる。

また、連携が想定される職場環境整備のための支援制度の例としては、労働時間等設定改善推進助成金の活用が考えられる。

平成26年度以降に、ワンストップの相談支援体制を構築するためには、関係機関や関係団体がこうした各種施策を十分に認識し、活用できる環境を整えることが重要であることから、平成25年度は、こうした各種施策について、行政機関内での情報共有を図りつつ、地域の関係団体等に対し、十分な周知を行うことが必要である。

そのため、引き続き、企画委員会等を活用して、都道府県衛生主管部（局）や医療関係者に対し、各種施策に関する資料を情報提供し、必要に応じて説明するなどの積極的な連携・周知を図ること。

また、今後は、医療労働専門相談員等のほか、地域の関係団体にも労務管理などのアドバイザーの配置を進めることにより、多様な主体からの専門的支援が受けられる体制整備を図ることとしている。

そのため、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、労働時間等設定改善助成金の見直しを行い、平成25年度からは、関係団体向けにも活用できる助成金とすることとしている。

そのため、労働時間等設定改善推進助成金の活用が図られるよう、地域の関係団体に対して周知を行うこと。

### (4) 報告書4 (3) ①及び4 (4) 【労働時間管理者等の育成・地域レベルのネットワーク推進】について

医療分野の「雇用の質」の向上のための取組を推進するためには、労働時間管理者等として医療機関等で中心的な役割を果たす人材（院長、理事長、事務局長、看護部長、看護師長及び管理職候補者など）の育成・資質向上が必要不可欠であるため、労働基準部が中心となり、労働時間管理者等への労務管理等に関する研修会の充実強化を図ることとしている。

また、労働基準部が事務局となって開催する企画委員会を、地域の共通課題を持ち込むプラットフォームとして機能させるため、地域レベルでの更なるネットワークの強化が必要となっている。

そのため、上記研修会の企画や実施に当たって、また、企画委員会が行政や医療関係者による連絡協議の場として活用されるよう、引き続き、職業安定部及び雇用

均等室との更なる連携の強化を図るとともに、都道府県衛生主管部（局）及び労働主管部（局）並びに関係団体等との連携に努めること。

(5) 報告書 4 (3) ②【医療労働専門相談員等の育成】について

医療労働専門相談員等については、その活動が医療機関等に十分認識されていないことから、支援の機会が少なくノウハウが蓄積されない状況にあるため、関係団体等の協力も得ながら、医療労働専門相談員等が地域の医療機関等のパートナーとして幅広く活用されるよう、その周知を行う必要がある。

そのため、労働時間管理者等への労務管理等に関する研修会など、あらゆる機会を捉えて、医療機関等に対し、医療労働専門相談員等の活用が図られるよう、積極的に周知すること。

## 2 職業安定行政関係

(1) 報告書 4 (2) ① ii) イ)【公的職業紹介機関における看護職員のマッチング機能の強化】について

公的職業紹介機関における看護職員のマッチング機能の強化を図るため、ナースセンターとハローワークの連携・協働による看護職員の人材確保に向けた取組を進めることとしている。

具体的には、いくつかの地域を選定し、試行的にナースセンターとハローワークの連携事業（ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業）を実施することとしており、詳細については、追って通知する。このほかにも、都道府県ごとの判断により、都道府県衛生主管部（局）と協議の上、地域の実情に応じたナースセンターとハローワークの連携の推進を積極的に図ること。

また、職業紹介事業者を利用する医療機関等から、不適切な職業紹介事業者に関する相談等があった場合には、職業安定部・需給調整事業部が相談窓口として活用できる旨の案内をするよう、都道府県衛生主管部（局）からナースセンターに対し周知をお願いしているため、この点について、適切に対応すること。

(2) 報告書 4 (2) ②【ワンストップの外部専門家チーム支援】について

医療機関等の勤務環境改善に関わる各種の相談支援制度や公的な支援（補助）制度について、各医療機関等のニーズを踏まえた活用を図るため、医療労働専門相談員等をはじめとする関係機関、関係団体の連携を強化し、平成 26 年度以降に、地域の医療機関等に対するワンストップの相談支援体制の構築に向けて取り組むこととしている。

その際、職業安定部が所管している施策のうち、連携が想定される相談支援・アドバイザー機能の例としては、ハローワークのアドバイザー（就労支援コーディネーター等）の活用が考えられる。

平成 26 年度以降に、ワンストップの相談支援体制を構築するためには、関係機関や関係団体が、ハローワークのアドバイザーについて十分に認識し、活用できる環境を整えることが重要であることから、平成 25 年度は、行政機関内での情報共有を図りつつ、地域の関係団体等に対し、十分な周知を行うことが必要である。

そのため、労働基準部から上記の各種施策に関する資料の提供依頼及び疑義照会があった場合等には、求めに応じて、必要な資料を手交し、説明すること。また、企画委員会等を活用して、都道府県衛生主管部（局）や関係団体等に対し、ハローワークのアドバイザーに関する資料を情報提供し、必要に応じて説明するなどの積極的な連

携・周知を図ること。

(3) 報告書4 (3) ①及び4 (4) 【労働時間管理者等の育成・地域レベルのネットワーク推進】について

医療分野の「雇用の質」の向上のための取組を推進するためには、労働時間管理者等として医療機関等で中心的な役割を果たす人材（院長、理事長、事務局長、看護部長、看護師長及び管理職候補者など）の育成・資質向上が必要不可欠であるため、労働基準部が中心となり、労働時間管理者等への労務管理等に関する研修会の充実強化を図ることとしている。

また、労働基準部が事務局となって開催する企画委員会を、地域の共通課題を持ち込むプラットフォームとして機能させるため、地域レベルでの更なるネットワークの強化が必要となっている。

そのため、上記研修会の企画や実施に当たって、また、企画委員会が行政や医療関係者による連絡協議の場として活用されるよう、引き続き、労働基準部及び雇用均等室との更なる連携の強化を図るとともに、都道府県衛生主管部（局）及び労働主管部（局）並びに関係団体等との連携に努めること。

### 3 雇用均等行政関係

(1) 報告書4 (2) ①iii) ア) 及びウ) 【短時間正社員制度の活用促進】について

医療機関等における短時間正社員制度の活用促進を図るため、医療労働専門相談員等による支援を実施することとしている。

短時間正社員制度の活用促進に向けては、既に、均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給、短時間正社員制度導入マニュアルの配布等の各種施策を実施しているが、医療労働専門相談員等による支援を円滑に実施するためには、これらの各種施策について、行政機関内での情報共有を図りつつ、地域の関係団体等に対して十分な周知を行うことが必要である。

そのため、労働基準部から上記の各種施策に関する資料の提供依頼及び疑義照会があった場合等には、求めに応じて、必要な資料を手交し、説明するなどの積極的な連携を図ること。

また、都道府県衛生主管部（局）や地域の関係団体等から求めがあった場合には、医療労働専門相談員等と協力し、短時間正社員制度の活用促進に向けた各種施策に関する情報提供を行うこと。

(2) 報告書4 (2) ② 【ワンストップの外部専門家チーム支援】について

医療機関等の勤務環境改善に関わる各種の相談支援制度や公的な支援（補助）制度について、各医療機関等のニーズを踏まえた活用を図るため、医療労働専門相談員等をはじめとする関係機関、関係団体の連携を強化し、平成26年度以降に、地域の医療機関等に対するワンストップの相談支援体制の構築に向けて取り組むこととしている。

その際、職場環境整備を支援・促進する制度の例としては、以下のような制度が考えられる。

- ・ 両立支援助成金（事業所内保育施設設置・運営等支援助成金等）
- ・ 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の策定・届出・公表制度
- ・ 一定の要件を満たした企業は「子育てサポート企業」として認定され、次世代

認定マーク（くるみん）の利用が可能となる制度、認定企業への税制措置制度  
平成 26 年度以降に、ワンストップの相談支援体制を構築するためには、関係機関  
や関係団体がこうした各種施策を十分に認識し、活用できる環境を整えることが重  
要であることから、平成 25 年度は、こうした各種施策について、行政機関内の情  
報共有を図りつつ、地域の関係団体等に対し、十分な周知を行うことが必要である。

そのため、引き続き、企画委員会等を活用して、都道府県衛生主管部（局）や関係  
団体等に対し、各種施策に関する資料を情報提供し、必要に応じて説明するなどの積  
極的な連携・周知を図ること。

### （3）報告書 4（3）①及び 4（4）【労働時間管理者等の育成・地域レベルのネット ワーク推進】について

医療分野の「雇用の質」の向上のための取組を推進するためには、労働時間管理  
者等として医療機関等で中心的な役割を果たす人材（院長、理事長、事務局長、看  
護部長、看護師長及び管理職候補者など）の育成・資質向上が必要不可欠であるた  
め、労働基準部が中心となり、労働時間管理者等への労務管理等に関する研修会の  
充実強化を図ることとしている。

また、労働基準部が事務局となって開催する企画委員会を、地域の共通課題を持  
ち込むプラットフォームとして機能させるため、地域レベルでの更なるネットワー  
クの強化が必要となっている。

そのため、上記研修会の企画や実施に当たって、また、企画委員会が行政や医療  
関係者による連絡協議の場として活用されるよう、引き続き、労働基準部及び職業  
安定部との更なる連携の強化を図るとともに、都道府県衛生主管部（局）及び労働  
主管部（局）並びに関係団体等との連携に努めること。

## 第 2 厚生局関係

上記第 1 の 1 の（1）の医療労働専門相談員等が行う相談支援や、第 1 の 1 の（4）  
の労働時間管理者等への労務管理等に関する研修会及び企画委員会の準備等に際し、  
労働局から厚生局・都道府県事務所に対し、診療報酬制度に関する資料の提供依頼及  
び疑義照会があった場合には、求めに応じて必要な資料を手交し、説明するなど、適  
切に対応すること。

## 第 3 その他

報告書 4（1）にある「『雇用の質』向上マネジメントシステム」の構築に向けて、  
本年 1 月より、医療分野や労務管理などの専門知識を有する有識者から成る研究班を  
立ち上げ、その具体化に向けた調査研究・検討をスタートさせているので、御承知お  
き願いたい。

また、今後、当該調査研究を進めるに当たり、貴職に必要な協力を求めることがあ  
りえるが、その際には、研究の円滑な実施に向け、積極的に協力すること。