

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」 ～働きやすい働きがいのある職場として新たに4病院を認定！～

当協会が京都府より受託運営しています「京都府医療勤務環境改善支援センター」では、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。

職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院を当センターが認定します。

本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。

11月15日に京都市いきいき働く医療機関認定審査会が開催され、新たに4病院（**洛和会音羽病院、宇多野病院、京都リハビリテーション病院、京都九条病院**）が基本認定50項目の達成基準を満たしていると判断し、働きやすい働きがいのある職場である「いきいき働く基本認定医療機関」として制度開始より初の認定を行いました。

認定までには、病院において当センターの実施確認が必要となります。実施確認は基本認定申請書の到着順で行いますので、達成基準を満たした病院は申請書を当センターまでご提出ください。



いきいき働く基本認定医療機関（平成29年11月末現在）
※表示はセンターの実施確認及び認定順

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



Merry Christmas

December 2017. | Vol. 24

～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（第1回）

医療・介護の提供体制の再編が2025年を目途に進められており、地域医療構想の策定や地域包括ケアシステムの構築等、病床機能再編や在宅医療、機能連携の拡充等に向けて、全体の枠組みが大きく変わろうとしています。このような変化に対応し得る組織づくり、医療従事者の確保は、病院経営者、経営に携わる管理職としての重要な役割であり、また地域医療の維持向上のためにも不可欠です。

これを踏まえ、京都府医療勤務環境改善支援センターでは、病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ経営・労務の管理職を対象に、労務管理、勤務環境改善を行う上で必ず押さえておくべき法改正の最新情報や改正に伴い求められる実務対応のポイントの解説を主な内容とした「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」を平成29年度は全3回開催致します。

第1回目は、「改正育児・介護休業法及びハラスメント対策について」をテーマに、桐田 徹氏（京都労働局 雇用環境改善・均等推進指導官）を講師にお招きし、ご講演いただきました。

前月号に引き続き、今月号は講演中の「ハラスメント防止対策について」をご紹介します。



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

平成29年11月末現在で、68の病院が宣言書を当センターに提出し、認定取得に向けて勤務環境改善への取組みを開始されています。

随時、宣言書は受付中です。宣言をされていない病院は、勤務環境改善に向けてまずは「いきいき働く医療機関宣言」をしましょう。

～勤務環境改善で人材確保・定着へ。
改善に向けてまずは宣言を!～



いきいき働く宣言医療機関（平成29年11月末現在）

※表示はセンターへの宣言書到着順



- | | | | |
|-----------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 18 吉川病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 52 亀岡病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 19 宇治武田病院 | 36 北山武田病院 | 53 高雄病院 |
| 3 田辺中央病院 | 20 京都久野病院 | 37 賀茂病院 | 54 なぎ辻病院 |
| 4 田辺記念病院 | 21 第二久野病院 | 38 京都きづ川病院 | 55 八幡中央病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 22 いわくら病院 | 39 宇多野病院 | 56 市立福知山市民病院 |
| 6 京都九条病院 | 23 相馬病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 57 田辺病院 |
| 7 西京病院 | 24 向日回生病院 | 41 洛和会音羽病院 | 58 蘇生会総合病院 |
| 8 シミズ病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 59 京都双岡病院 |
| 9 ほうゆう病院 | 26 綾部市立病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 |
| 10 宮津武田病院 | 27 稲荷山武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 61 富田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 28 京都博愛会病院 | 45 身原病院 | 62 綾部ルネス病院 |
| 12 長岡病院 | 29 学研都市病院 | 46 洛西シミズ病院 | 63 六地蔵総合病院 |
| 13 京都南病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 14 新京都南病院 | 31 京都回生病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 65 金井病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 32 木津屋橋武田病院 | 49 武田病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 16 もみじヶ丘病院 | 33 嵯峨野病院 | 50 伏見岡本病院 | 67 五木田病院 |
| 17 三菱京都病院 | 34 京都南西病院 | 51 京都岡本記念病院 | 68 丹後中央病院 |

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、ご連絡ください。

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
場 所

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
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）

相談内容など
秘密は厳守します。



ハラスメント防止対策について

職場におけるセクシュアルハラスメントとは



男女雇用機会均等法では

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

対価型セクシュアルハラスメント

〈例えば〉
事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

環境型セクシュアルハラスメント

〈例えば〉
勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下にたびたびさわるので、部下が苦痛を感じて、就業意欲が低下している。

を「職場におけるセクシュアルハラスメント」といいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い / 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

事業主からの不利益取扱い

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。

「産休・育休は認めない」と言われた。

切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職届を書け」と言われた。

妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律*で禁止されています。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

上司・同僚からのハラスメント

上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらえない」と言われた。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだと相手にしてもらえなかった。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰ることで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

平成29年1月1日施行!

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

事業主が講じなければならない措置

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- セクシュアルハラスメント
 - ハラスメントの内容、「ハラスメントが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書に記載して周知啓発すること。
- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
 - ①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容
 - ②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
 - ③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針
 - ④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発すること。

2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- セクシュアルハラスメント
 - 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- (共通) 被害を受けた者や目撃したものなどが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設けること。

3. ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- セクシュアルハラスメント
 - 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- (共通) ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行うこと。

4. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- (のみ) 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じた必要な措置を講じること。

5. 併せて講ずべき措置

- セクシュアルハラスメント
 - 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- (共通) 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられています。

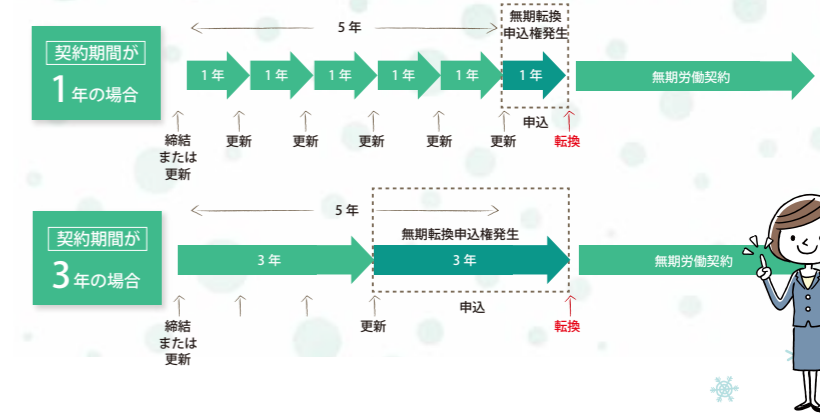
ご存知ですか？「無期転換ルール」



I. 労働契約法が改正されました

・無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）により、対応が必要になった雇用に関する新たなルールのことです。

・有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。



II. 「対象となる社員」は？

・無期転換ルールへの対応が求められるのは、一般に「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」などと呼ばれる社員、契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象となります。

III. 「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合？

・雇用している有期社員に無期労働契約への転換を申込み権利（これを「無期転換申込権」といいます。）が発生した契約期間中に、その労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものとみなされて断ることができず、その時点で、当該有期労働契約が終了する翌日からの無期労働契約が成立します。（※平成25年4月から1年ごとに更新されている有期社員は、平成30年4月から無期転換申込権が発生します。）

・次の3要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

- ①有期労働契約の通算期間が5年を超えている
- ②契約の更新回数が1回以上
- ③現時点で同一の使用者との間で契約している

11月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」認定実施確認
平成29年11月:2病院 <平成29年度合計:12病院>

2 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29年度合計:11病院>

3 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の支援を行っています。

今後のスケジュール

「京都いきいき働く医療機関認定制度」認定実施確認 2病院

⑤ 医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会(全3回)

日時：平成30年1月23日(火) 午後2時～午後6時
場所：登録会館
テーマ：①「時間外労働削減に向けた動きについて」
②「財務専門家から見た診療報酬改定と病院経営～私見:26、28年改定の衝撃と30年同時改定で起きること～」
講師：①吉岡 宏修 氏(京都労働局 労働基準部監督課課長)
②石井 孝宜 氏(石井公認会計士事務所 所長・公認会計士)
対象：病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ経営・労務の管理職等
参加費：無料 定員：120名

⑥ 医療勤務環境改善研修会「労働時間管理の工夫について」

日時：平成29年12月4日(月) 午後2時～午後5時
場所：メルパルク京都
基調講演：奥村 元子 氏(日本看護協会労働政策部看護労働課 看護労働・確保対策担当専門職)
事例発表：「労働時間管理の工夫についての取組み」
京都府内の2交代制1病院、3交代制1病院より発表
参加費：無料 定員：120名

4 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。

各研修の申込方法

京都私立病院協会ホームページ(<http://khosp.or.jp>)の「研修会・講習会申込」からお申込みください。

※また、定員に達し次第、締め切りますので、お早目にお申込みください。