

子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！

(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

〈改正のポイント〉

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合） ※介護休暇も同様の改定が必要です。
第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

3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改善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」実施確認
＜令和元年度合計：13病院＞

2 医療機関への病院訪問

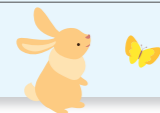
勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。
◆病院訪問
令和2年3月：3病院＜令和元年度合計：30病院＞

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。

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。



令和2年4月：◆ 京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認（1病院）

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

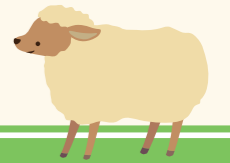
業務時間
場 所

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鳥丸8階（京都市下京区鳥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。

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

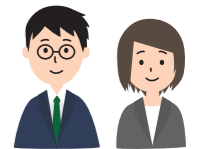


「男女雇用機会均等法」について

April 2020. | Vol. 52

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、わが国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律を改めてご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組ましましょう。



1 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条、第6条）

事業主が、男女労働者の、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

〈禁止される差別の例〉

募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：事務職は男性、看護師は女性に限定して募集すること。職員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。

労働者が性別により差別されることなく、また、母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができる雇用環境の整備のためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。そのため、事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかわりなく均等な機会を与えなければならないとされています。

2 間接差別について3つのケースが禁止されています（法第7条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
- ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

〈禁止される間接差別の例〉 ①の例

重い物を持つ業務を内容とする職務について、その職務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。





3 特例として女性の優遇が認められる場合があります(法第8条)

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置は法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分における女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※募集・採用、職務への配置、役職への昇進、教育訓練、職種変更、雇用形態の変更について女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。
なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

＜女性優遇が認められる例＞【昇進】昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

4 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等を行うことは禁止されています(法第9条)

＜事業主の以下の行為は禁止されています。＞

- ① 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ② 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③ 妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し解雇 その他不利益な取扱いをすること。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

5 セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策が必要(法第11条・法第11条の2)

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、①妊娠・出産等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、②制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。これらを解消していくことが、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

このため、均等法は、上司・同僚による職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を講じることを事業主に義務付けています。

6 妊娠中・出産後の健康管理(母性健康管理)に関する措置を講じることが必要(法第12条・法第13条)

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し(法第12条)、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません(法第13条)。

＜女性労働者の母性健康管理に必要な措置＞

●妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにしなければなりません。

【妊娠中】	
妊娠23週まで	4週間に1回
妊娠24週から35週まで	2週間に1回
妊娠36週以後出産まで	1週間に1回

【産後(出産後1年以内)】
医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

●妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。

- ・妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更等)
- ・妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等)
- ・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等)

「京都いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

当センターでは、平成29年1月から「京都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組むことを宣言し、勤務環境改善に取組む病院を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。センターでは、現在、下記の40病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しております。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへの申請、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まず最初に宣言書をセンターにご提出後、基本50項目が達成できたら、センターまで申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関 (基本認定:令和2年3月末現在)



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～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!～

令和2年3月末現在、85病院が宣言され、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。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関(令和2年3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 | 22 いわくら病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 2 京都ルネス病院 | 23 相馬病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 65 金井病院 |
| 3 田辺中央病院 | 24 向日回生病院 | 45 身原病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 4 田辺記念病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 46 洛西シミズ病院 | 67 五木田病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 26 綾部市立病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 68 丹後中央病院 |
| 6 京都九条病院 | 27 稲荷山武田病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 7 西京病院 | 28 京都博愛会病院 | 49 武田病院 | 70 宇治病院 |
| 8 シミズ病院 | 29 学研都市病院 | 50 伏見岡本病院 | 71 京都桂病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 51 京都岡本記念病院 | 72 西陣病院 |
| 10 宮津武田病院 | 31 京都回生病院 | 52 亀岡病院 | 73 大島病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 53 高雄病院 | 74 むかいじま病院 |
| 12 長岡病院 | 33 嵯峨野病院 | 54 なぎ辻病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 13 京都南病院 | 34 京都南西病院 | 55 八幡中央病院 | 76 渡辺病院 |
| 14 新京都南病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 56 市立福知山市民病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 36 北山武田病院 | 57 田辺病院 | 78 洛北病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 37 賀茂病院 | 58 蘇生会総合病院 | 79 南京都病院 |
| 17 三菱京都病院 | 38 京都市ぎづ川病院 | 59 京都双岡病院 | 80 新河端病院 |
| 18 吉川病院 | 39 宇多野病院 | 60 なごみの里病院 | 81 西山病院 |
| 19 宇治武田病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 61 富田病院 | 82 京都武田病院 |
| 20 京都久野病院 | 41 洛和会音羽病院 | 62 綾部ルネス病院 | 83 堀川病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 42 洛和会音羽記念病院 | 63 六地藏総合病院 | 84 吉祥院病院 |
| | | | 85 日本パプテスト病院 |

お気軽にお電話またはご来訪ください。

※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。

