

# 京都府医療勤務環境 改善支援センター

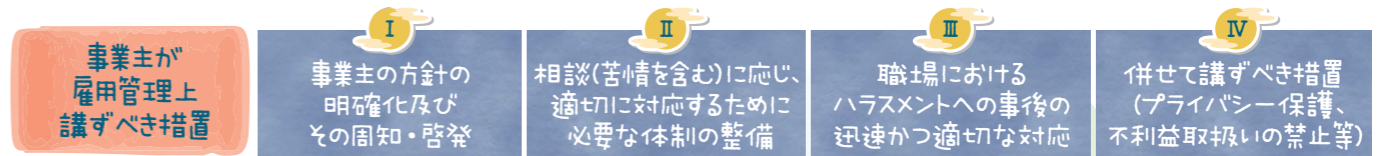
Support Center News



September 2020 | Vol. 57

## 職場におけるハラスメント防止のための取組み

職場のパワーハラスメントは、2016年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した方は32.5%となり、また、都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も2018年度には8万件を超え、対策は喫緊の課題となっています。このような状況の中、2019年の第198回通常国会において「労働施策総合推進法」が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。（改正法の施行は2020年6月1日となりますが、パワーハラスメントの雇用管理上の措置義務については、中小事業主は2022年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務となります。）ハラスメントについては、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣より指針が定められています。今回はその指針に定められている項目について、具体的な取組例を一部ご紹介いたします。



### I. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

#### ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメント行っていない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 【取組例】
- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、事業主の方針を規定し当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発すること。
  - 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付等すること。
  - 職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

#### ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 【取組例】
- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
  - ハラスメントに係る言動を行った者は現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、それを労働者に周知・啓発すること。

## 両立支援等助成金 介護離職防止支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、ご家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主を支援します。

休暇の取得日数	助成額
合計5日以上 10日未満	20万円
合計10日以上	35万円

### 支給要件

\*1中小事業主あたり5人まで申請可能です

- 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる**介護のための有給の休暇制度**(※)を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を**社内に周知**すること。  
※所定労働日の20日以上取得できる制度  
※法定の介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の休暇制度であることが必要です。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、①の休暇を**合計5日以上取得**(※)すること  
※対象となる休暇の取得期間は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までです。  
※過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に①の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象となります。(振り替える際には労働者本人に説明し、同意が得ることが必要です。)

### 対象となる労働者

- 介護が必要な家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスが、新型コロナウイルス感染症による休業等により利用できなくなった場合
  - 家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスについて、新型コロナウイルス感染症への対応のため利用を控える場合
  - 家族を通常介護している者が、新型コロナウイルス感染症の影響により家族を介護することができなくなった場合
- 申請期限○  
・支給要件を満たした翌日から起算して**2か月以内**\*令和2年6月15日より受付開始  
なお、令和2年6月15日より前に支給要件を満たしていた場合は、8月15日が申請期限となります。
- 申請先○  
・各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

## 8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2年度合計:1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8月:2病院(令和2年度合計:11病院)

今後のスケジュール 令和2年9月:◆病院訪問(2病院)

### 3 勤務環境改善に取組み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。

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條下ル水銀屋町620番地)



相談内容など  
秘密は厳守します。



## Ⅱ. 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



### ③ 相談窓口の設置

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

- 【取組例】
- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
  - 相談に対応するための制度を設けること。
  - 外部の機関に相談への対応を委託すること。

### ④ 相談に対する適切な対応

相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。  
相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、ハラスメントが現実生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

- 【取組例】
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
  - 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
  - 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

## Ⅲ. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応



### ⑤ 事実関係の迅速かつ適切な対応

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

- 【取組例】
- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

### ⑥ 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

- 【取組例】
- 事案の内容や状況に応じ、以下の対応を行うこと。  
(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)  
事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。  
(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応を行う場合)  
被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

### ⑦ 行為者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。

- 【取組例】
- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

### ⑧ 再発防止措置の実施

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

- 【取組例】
- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針、妊娠・出産や育児や介護に関する制度が利用できる旨（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害者への対応を行う場合）を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配付等すること。
  - 労働者に対して職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

## Ⅳ. 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）



### ⑨ 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

- 【取組例】
- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応すること。
  - 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
  - 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配付等すること。

### ⑩ 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

- 【取組例】
- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
  - 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者がハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付すること。

# 「京都市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り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42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項目が達成できましたら、センターまで申請をお願いいたします。

- |            |              |           |                |                     |            |                |               |                 |                                  |            |
|------------|--------------|-----------|----------------|---------------------|------------|----------------|---------------|-----------------|----------------------------------|------------|
| 1 京都南西病院   | 2 向日回生病院     | 3 蘇生会総合病院 | 4 脳神経リハビリ北大路病院 | 5 嵯峨野病院             | 6 いわくら病院   | 7 洛和会音羽病院      | 8 宇多野病院       | 9 京都リハビリテーション病院 | 10 京都九条病院                        | 11 もみじヶ丘病院 |
| 12 綾部市立病院  | 13 田辺中央病院    | 14 なぎ辻病院  | 15 京都市民連中央病院   | 16 京都ルネス病院          | 17 京都博愛会病院 | 18 精華町国民健康保険病院 | 19 洛西ニュータウン病院 | 20 宮津武田病院       | 21 相馬病院                          | 22 京都回生病院  |
| 23 京都きつ川病院 | 24 洛和会音羽記念病院 | 25 北山武田病院 | 26 富田病院        | 27 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 28 田辺記念病院  | 29 なごみの里病院     | 30 宇治武田病院     | 31 京都東山老年サナトリウム | 32 綾部ルネス病院                       | 33 賀茂病院    |
| 34 京都双岡病院  | 35 新京都南病院    | 36 京都南病院  | 37 洛和会丸太町病院    | 38 武田病院             | 39 亀岡病院    | 40 洛和会東寺南病院    | 41 丹後中央病院     | 42 京都久野病院       | いきいき働く認定医療機関<br>(基本認定:令和2年8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8月末現在、90病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り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8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	24 向日回生病院	47 洛西ニュータウン病院	70 宇治病院	
2 京都ルネス病院	25 亀岡シミズ病院	48 医仁会武田総合病院	71 京都桂病院	
3 田辺中央病院	26 綾部市立病院	49 武田病院	72 西陣病院	
4 田辺記念病院	27 稲荷山武田病院	50 伏見岡本病院	73 大島病院	
5 精華町国民健康保険病院	28 京都博愛会病院	51 京都岡本記念病院	74 むかいじま病院	
6 京都九条病院	29 学研都市病院	52 亀岡病院	75 市立舞鶴市民病院	
7 西京病院	30 脳神経リハビリ北大路病院	53 高雄病院	76 渡辺病院	
8 シミズ病院	31 京都回生病院	54 なぎ辻病院	77 京都市民連あすかい病院	
9 ほうゆうリハビリテーション病院	32 木津屋橋武田病院介護医療院	55 八幡中央病院	78 洛北病院	
10 宮津武田病院	33 嵯峨野病院	56 市立福知山市民病院	79 南京都病院	
11 松ヶ崎記念病院	34 京都南西病院	57 田辺病院	80 新河端病院	
12 長岡病院	35 十条武田リハビリテーション病院	58 蘇生会総合病院	81 西山病院	
13 京都南病院	36 北山武田病院	59 京都双岡病院	82 京都武田病院	
14 新京都南病院	37 賀茂病院	60 なごみの里病院	83 堀川病院	
15 京都市民連中央病院	38 京都きつ川病院	61 富田病院	84 吉祥院病院	
16 もみじヶ丘病院	39 宇多野病院	62 綾部ルネス病院	85 日本バプテスト病院	
17 三菱京都病院	40 洛和会丸太町病院	63 六地藏総合病院	86 千春会病院	
18 吉川病院	41 洛和会音羽病院	64 京都東山老年サナトリウム	87 明治国際医療大学附属病院	
19 宇治武田病院	42 洛和会音羽記念病院	65 金井病院	88 京都からすま病院	
20 京都久野病院	43 洛和会音羽リハビリテーション病院	66 京都鞍馬口医療センター	89 済生会京都府病院	
21 第二久野病院(京都久野病院と統合)	44 洛和会東寺南病院	67 五木田病院	90 京都大原記念病院	
22 いわくら病院	45 身原病院	68 丹後中央病院		
23 相馬病院	46 洛西シミズ病院	69 愛生会山科病院		

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。