

「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」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できたら、センターへ申請いただき、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。まずは取り組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できたら、センターへ申請をお願いいたします。

- | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------|-----------|----------------|---------------------|------------|----------------|---------------|-----------------|----------------------------------|------------|
| 1 京都西病院 | 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 京都民医連中央病院 | 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 京都きづ川病院 | 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
(基本認定：令和2年10月現在) | |




「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10月末現在、93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10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	25 亀岡シミズ病院	49 武田病院	73 大島病院
2 京都ルネス病院	26 綾部市立病院	50 伏見岡本病院	74 むかいじま病院
3 田辺中央病院	27 稲荷山武田病院	51 京都岡本記念病院	75 市立舞鶴市民病院
4 田辺記念病院	28 京都博愛会病院	52 亀岡病院	76 渡辺病院
5 精華町国民健康保険病院	29 学研都市病院	53 高雄病院	77 京都民医連あすかい病院
6 京都九条病院	30 脳神経リハビリ北大路病院	54 なぎ辻病院	78 洛北病院
7 西京病院	31 京都回生病院	55 八幡中央病院	79 南京都病院
8 シミズ病院	32 木津屋橋武田病院介護医療院	56 市立福知山市民病院	80 新河端病院
9 ほうゆうりハビリテーション病院	33 嵯峨野病院	57 田辺病院	81 西山病院
10 宮津武田病院	34 京都南西病院	58 蘇生会総合病院	82 京都武田病院
11 松ヶ崎記念病院介護医療院	35 十条武田リハビリテーション病院	59 京都双岡病院	83 堀川病院
12 長岡病院	36 北山武田病院	60 なごみの里病院	84 吉祥院病院
13 京都南病院	37 賀茂病院	61 富田病院	85 日本パプテスト病院
14 新京都南病院	38 京都きづ川病院	62 綾部ルネス病院	86 千春会病院
15 京都民医連中央病院	39 宇多野病院	63 六地藏総合病院	87 明治国際医療大学附属病院
16 もみじヶ丘病院	40 洛和会丸太町病院	64 京都東山老年サナトリウム	88 京都からすま病院
17 三菱京都病院	41 洛和会音羽病院	65 金井病院	89 済生会京都府病院
18 吉川病院	42 洛和会音羽記念病院	66 京都鞍馬口医療センター	90 京都大原記念病院
19 宇治武田病院	43 洛和会音羽リハビリテーション病院	67 五木田病院	91 京都八幡病院
20 京都久野病院	44 洛和会東寺南病院	68 丹後中央病院	92 同志山手病院
21 第二久野病院(京都久野病院と統合)	45 身原病院	69 愛生会山科病院	93 京都市立北病院
22 いわくら病院	46 洛西シミズ病院	70 宇治病院	
23 相馬病院	47 洛西ニュータウン病院	71 京都桂病院	
24 向日回生病院	48 医仁会武田総合病院	72 西陣病院	

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。



秘蔵は厳守します
相談内容など

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	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
場所	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)

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

November 2020. | Vol. 59

医療勤務環境改善研修会 「パワハラ防止法への対応について」

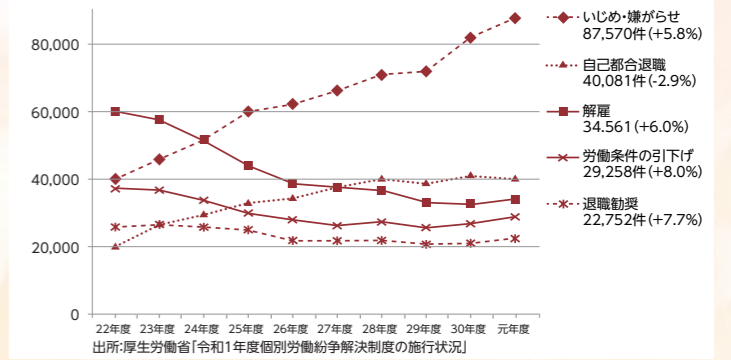
令和2年6月1日(中小事業所は令和4年4月1日)より、パワハラ防止法(労働施策総合推進法)が施行されました。新法ではパワハラは、職場の就業環境を悪化させることは元より、被害者がメンタルヘルス不調に陥ったり、最悪、離職に至ります。また、パワハラは、職場の就業環境を悪化させることは元より、被害者がメンタルヘルス不調に陥ったり、最悪、離職に至ります。また、パワハラは、職場の就業環境を悪化させることは元より、被害者がメンタルヘルス不調に陥ったり、最悪、離職に至ります。また、パワハラは、職場の就業環境を悪化させることは元より、被害者がメンタルヘルス不調に陥ったり、最悪、離職に至ります。



I. 増加するハラスメントの現状

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は7年連続トップ!

都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談は12年連続100万件超と高止まりとなり、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は他の相談を大きく引き離しトップであった。「いじめ・嫌がらせ」の全てがパワハラに該当するわけではないが、相談の多さは注目される。



II. パワハラ防止法の内容

パワハラ防止法が成立!

- 職場におけるパワハラ防止措置を事業所に義務付ける労働施策総合推進法の改正が令和元年5月29日に成立。(大企業は令和2年6月1日から義務、中小企業は令和4年4月1日から義務。(その間は努力義務。))
- 労働者の就業環境が害されないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために、必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けた。
- 既に法律で規定されているセクハラ、マタハラ防止措置と一体での取り組みが必要。

法で定められたパワハラ

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 雇用する労働者の就業環境が害されることで、

①～③の全ての要素を満たすもの

・「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所で、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

・正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員など非正規雇用労働者、及び派遣労働者にも措置を講ずる必要がある。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは？

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの

- 【具体例】
- ・職務上の地位が上位の者による言動
 - ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
 - ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは？

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの

- 【具体例】
- ・業務上明らかに必要性のない言動
 - ・業務の目的を大きく逸脱した言動
 - ・業務を遂行するための手段として不適切な言動
 - ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

③就業環境が害されるとは？

- ・当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること
- ・判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」
- ・言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。

パワハラ

代表的な言動の類型	(イ) 該当すると考えられる例 ※	(ロ) 該当しないと考えられる例 ※
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

パワハラ防止のために事業主が講ずべき措置

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) その他 (1)～(3) と併せて講ずべき措置

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること

- 【取組例】
- ・就業規則、社内報、パンフレット、社内ホームページ等に事業主の方針を記載し、パワハラの内容及びパワハラの発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発する。
 - ・パワハラの内容、及び発生原因や背景、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。

(2) 相談に適切に対応するため必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

- 【取組例】
- ・相談窓口を設ける。
 - ・外部の機関に相談への対応を委託する。
 - ・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、人事部門と連携を図ることができる仕組みとする。
 - ・相談対応のマニュアルを策定し、相談窓口の担当者に対し研修を行う。

(3) パワハラに係る迅速かつ適切な対応

- ⑤ 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。その際、相談者の心身の状況にも適切に配慮する。
 - ・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、事実の確認が十分で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。
 - ・事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねることも検討する。

- ⑥ 被害者に対する配慮のため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、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、被害者の労働条件の不利益の回復、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。

- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する処置を適正に行うこと

- 【取組例】
- ・就業規則に基づき、行為者に対して必要な懲戒処分等の措置を講ずる。
 - ・また、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。

- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

- 【取組例】
- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発を再徹底する。

(4) その他併せて講ずべき措置

- ⑨ 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、その旨労働者に周知すること

- 【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。
 - ・相談窓口において相談者・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に掲載する。

- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り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、社内報、パンフレット、社内ホームページ等に、労働者のパワハラ相談等を理由として、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。

参照・引用：厚労省パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」ほか

今後のスケジュール

対象 病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等 **参加費無料**

医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会

第2回

日時：令和2年11月19日(木)午後2時～5時
場所：メルパルク京都
テーマ：「時代が変わるとテーマも変わる? 懐疑心を持って医療の現実を見よう!」
～今までの医療政策、今の医療提供体制、これからの変化について考える～
講師：石井 孝宜 氏(石井公認会計士事務所 所長・公認会計士)
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場40名、オンライン500名

第3回

日時：令和2年12月8日(火)午後2時～4時
場所：メルパルク京都
テーマ：「医師の働き方改革の現状(仮題)」
講師：馬場 武彦 氏(医師の働き方改革の推進に関する検討会委員・社会医療法人ベガサス理事長)
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場40名、オンライン500名

医療勤務環境改善研修会「タスク・シフト/シエアの推進について」

日時：令和2年11月5日(木)午後2時～4時50分
場所：メルパルク京都
テーマ：「医師の働き方改革とタスク・シフト/シエア」
講師：秋山 智弥 氏(岩手医科大学 看護学部 共通基礎看護学講座特任教授・医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シエアの推進に関する検討会委員)
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場70名、オンライン500名

※申し込みは、京都私立病院協会ホームページの「研修・イベント申込」からお申し込みください。

10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10月：2病院 (令和2年度合計：14病院)

3 勤務環境改善に取組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医療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。

今後のスケジュール 令和2年11月：◆病院訪問(2病院)