

2020年度 両立支援等助成金のご案内

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。※支給額＜>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育児取得	57万円 <72万円>	28.5万円 <36万円>
個別支援加算	10万円 <12万円>	5万円 <6万円>
② 2人目以降の育児取得	a 育休 5日以上：14.25万円<18万円> b 育休 14日以上：23.75万円<30万円> c 育休1か月以上：33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上：14.25万円<18万円> b 育休1か月以上：23.75万円<30万円> c 育休2か月以上：33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円 <6万円>	2.5万円 <3万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円 <36万円>	14.25万円 <18万円>

※生産性要件や、1事業主あたりの支給回数および中小企業の範囲など詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。

おもな要件

①② 男性労働者の育児取得

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、★のような取り組みを行うこと。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること。

<個別支援加算ができました!>

- 男性労働者の育児休業取得前に個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に支給します。

③ 育児目的休暇の導入・取得

- 育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。
- 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、★に準じた取り組みを行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日(中小企業は5日)以上所定労働日に対して取得すること。

★取組の例

- ・男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する
- ・男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行う

●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委員会・社会医療法人ベガサ理理事長)
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場50名、オンライン500名

第4回

日時：令和3年1月21日(木)午後2時30分～午後4時30分
場所：メルパルク京都
テーマ：「経営者・管理職が知っておきたいメンタルヘルス対策」
講師：西村 幸秀 氏(医療法人同仁会(社団)介護事業部 事業部長統括医師)
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場50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。

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11月：3病院 (令和2年度合計：17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12月：◆病院訪問(4病院)・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。



京都府医療勤務環境

改善支援センター

Support Center News



December 2020 | Vol. 60

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」



前回の11月号(Vol.59)に引き続き、令和2年10月12日(月)にメルパルク京都において開催しました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」をご紹介します。講師には、関西ステート経営労務事務所代表・特定社会保険労務士の岸川守氏をお招きし、「新法で求められるパワハラ防止措置と間違いのない対応手順」をテーマにご講演いただきました。前回の11月号では、「I. 増加するハラスメントの現状」「II. パワハラ防止法の内容」をご紹介させていただきましたが、今月号では、その続編の「III. パワハラ対策の課題」「IV. パワハラ相談への対応」についてをご紹介します。

Ⅲ. パワハラ対策の課題

事業主がパワハラ対策に取り組む理由

1. 労働問題や訴訟に発展するリスクの軽減
2. 職場風土の悪化による労働生産性の低下や職員の定着率の悪化
3. 事業所の対外的な信用の低下

近時は、単なる労務対策としてではなく、人権問題として捉えて、経営上の課題と認識して対応している事業所が増えている。

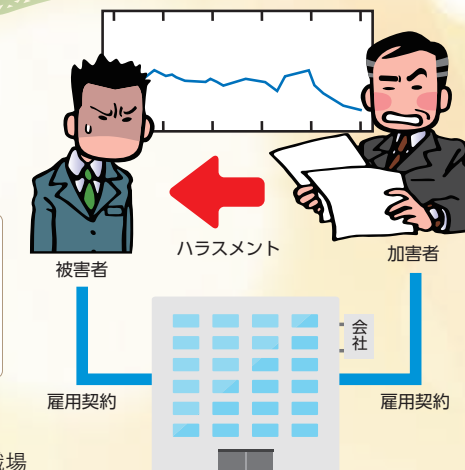
ハラスメントにおける事業主の法的責任

【加害者個人の責任】

- ① 刑法上の責任
暴行、傷害、脅迫、強要、侮辱など
- ② 民法上の責任
不法行為による損害賠償請求
- ③ 就業規則上の責任
懲戒処分

【使用者たる会社の責任】

- ① 民法上の使用者責任
安全配慮義務による民事賠償
- ② 労災認定
労災認定による雇用リスク



事業主は、労働契約の付随的義務として、従業員に対して健康的で、かつ働きやすい職場環境を提供し維持する**職場環境配慮義務**を負っている

パワハラ問題が困難な理由とは？

- ・パワハラは、指導・教育の延長にあり、その境界線の判断が難しい。
- ・パワハラ対策で難しいのは、パワハラ基準が人によって異なることである。
裁判で争われるようなケースは、明らかに職務上の合理性を欠き、いじめや人格権を侵害するほどの状況にあるものが多い。しかし、職場で問題となる多くは、上司は指導、部下はパワハラと主張するようなケースが多い。
- ・パワハラは人間性に問題がある上司ではなく、よくできる上司が加害者になることが多い。自分に自信があり責任感が強い者は、自らにも他者にも厳しいことが多く、パワハラとの認識がなく、自覚なしに行っているケースが多い。
- ・パワハラという言葉が一般化したこと、成長過程において叱られる経験が少ないなどの理由により、適正な指導の範囲であってもパワハラと申告がなされるケースが増加している。



多くの管理者が悩むパワハラ問題

- ・職場のコミュニケーション不足から生じている対人問題で、パワハラといえないものが散見される。
- ・パワハラを訴えも、状況確認すると、職場でのコミュニケーション不足により意思疎通不全が生じていたというケースが多い。
- ・相談内容としては業務のことについての相談であっても、人の相性や好き嫌いはどうしてもあるので、人間関係が発端と思われる相談が多い。
- ・育成のための指導もあるので、あまり縛りすぎると萎縮して指導が出来なくなる。
- ・上司が高い士気をもって皆を引っ張っていかうという中での発言が、パワハラだと言われる。怖くて指導ができなくなってしまっている上司が多い。何でもかんでもパワハラだと言われてしまうと、上司も萎縮してしまって、これを言ったらパワハラだと言われるかもしれないから我慢するといったことが現場で起きている。



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果」

パワハラ指摘を受けない指導のやり方

- ・人格攻撃をしない。指導をする際には、問題行動を具体的に指摘する。
- ・他の従業員の面前で叱責しない。
- ・必要以上に大声を出したり、机を叩いたりしない。
- ・些細な失敗に対して、執拗に叱責を繰り返さない。
- ・必要最低限の合理的な範囲を超えて部下のプライバシーを詮索しない。
- ・部下のキャパシティを明らかに超える仕事の割り当てをしない。
- ・仕事を取り上げたり、他の従業員との接触を禁じるような取り扱いをしない。
- ・仕事の指示などをする際には、その目的や背景もあわせて説明する。
- ・表現の仕方を考える。単語だけで話さない。
- ・叱られる者の個性を見抜く。
- ・ただ叱るのではなくフォローする。出来たときは褒める。



現実的には、様々な条件で適正な指導の線引きは変わるため、問題となる言動を覚えるだけでなく、「これはパワハラに当たらないか」と考える習慣が重要となる。

IV. パワハラ相談への対応

ヒアリングの準備段階

- ・ヒアリングの順番
① 相談者 ⇒ ② 第3者(上司、同僚等) ⇒ ③ 加害者
- ・原則、相談は複数で対応する。
- ・相談場所は個室で人に聞かれないうところで行う。
- ・録音を取るのOK。出来れば本人の了解を取る。
- ・録音しない場合は記録を取る。
- ・相談は加害者がいない場所や時間など配慮する。

ヒアリングの心構え

- ・パワハラがあったのではないか、あるいは、虚偽の申出ではないか、などの先入観を持たず、事実だけを確認する。
- ・申出があった場合には日を置かず事実確認や調査を進めることが重要。対応が遅くなればこじれることがある。
- ・調査段階で断定的な回答や評価はしない。
 - ・これはパワハラですよね？
 - ・〇〇さんを処分してもらえますよね？
 - ・パワハラを受けたことで体調を崩していますが、これは労災ですよね？
- ⇒ 事実関係を調査した上で判断します、と回答。
- ・過度な感情移入はしない。

相談者へのヒアリング

- ・いつ、どこで、誰が、何をしたのか、どのくらい継続しているか、他に被害者はいないか、証拠はないか、などを確認したいが、その際相談者に自由に話をさせる。
 - ・その場で断定的な回答はしない。
 - ・調査に協力したことによる不利益はないこと、加害者から報復させないこと、など安心感を持たせる。ただし、事実と異なる虚偽の話をするとう懲戒処分もあり得ることを説明する。
 - ・どの程度の調査を求めているのか、を確認する。要望に応えられるかどうかは別。
- 例えば、
- ▶自分が相談したことは加害者にも他の従業員にも知られたくない。
 - ⇒ 匿名の調査だと限界があり、表面的な調査しかできないこともあると伝える。
 - ▶同じ職場で働きたくないので、加害者を配置転換して欲しい。
 - ▶加害者にしかるべき処分をして欲しい。

加害者へのヒアリング

- ・どのような言動を行ったのか聞き取る。
- ・質問の回答の仕方に注目する。
- ・先入観や偏見を持たない。
- ・ヒアリングは必要に応じ、複数回行う。
- ・本人がパワハラを認めた場合でも、その場で処分は決めない。

第3者へのヒアリング

- ・必要に応じ当事者のヒアリング内容の裏付けのために行う。
- ・当事者との関係性を考慮して、ヒアリングする人を選定する。
- ・ヒアリング目的を伝え、他言しない様、確認する。

パワハラ認定について

- ・最終的に事業所が責任を持って判断する。
⇒ 相談者から「処分が甘い。納得できない。再調査して欲しい。」と言われた場合も、「結論はお伝えした通りです。」と説明し、結論は変えない。

加害者の処遇について

- ・パワハラ認定をしない場合でも、誤解される言動は今後しないように、最低、注意処分は行う。
- ・パワハラ認定され、事案が悪質な場合は厳しい懲戒処分を検討する。
- ・パワハラ認定された場合は、配置転換を考える。事情により、同じ部屋に留まる場合は机の配置やパーティションにより直接顔が見えないように配慮する。

被害者の処遇について

- ・パワハラ認定しない場合は、相談者になるべく早く伝える。
- ・パワハラ認定した場合や近い場合があった場合は、事業所として再発防止策を伝え、加害者の配置転換を検討する。⇒ 被害者の配置転換は可能か？
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

「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項目が達成できましたら、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項目が達成できましたら、センターへ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11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11月末現在、94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 | 25 亀岡シミス病院 | 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 京都市民連あすかい病院 |
| 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 シミス病院 | 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 ほうゆうリ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 日本バプテスト病院 |
| 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 京都市民連中央病院 | 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 同志社山手病院 |
| 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 京都市立京北病院 |
| 22 いわくら病院 | 46 洛西シミス病院 | 70 宇治病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 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。