

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

December 2024. | Vol. 108

「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53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。

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 京都田辺中央病院	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 京都田辺記念病院	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 京都ならびがおか病院	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	43 京都済生会病院	44 日本パプテスト病院	45 桃仁会病院	46 市立福知山市民病院	47 稲荷山武田病院	48 京都市立京北病院	49 京都八幡病院	50 宇治病院	51 宇研都市病院	52 医仁会武田総合病院	53 洛西シミズ病院	

いきいき働く認定医療機関(基本認定:令和6年11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6年11月末現在、101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6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 | 26 綾部市立病院 | 52 亀岡病院 | 78 洛北病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 53 高雄病院 | 79 南京都病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 54 なぎ辻病院 | 80 新河端病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 55 八幡中央病院 | 81 西山病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 56 市立福知山市民病院 | 82 京都武田病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 57 田辺病院 | 83 堀川病院 |
| 7 介護医療院さいきょう | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 58 蘇生会総合病院 | 84 吉祥院病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 85 日本パプテスト病院 |
| 9 宇治リハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 60 なごみの里病院 | 86 千春会病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 61 富田病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院(介護医療院洛和ウイラよつばへ名称変更) | 36 北山武田病院 | 62 綾部ルネス病院 | 88 京都からすま病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 63 六地藏総合病院 | 89 京都済生会病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 90 京都大原記念病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 65 金井病院 | 91 京都八幡病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 92 同志社山手病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 68 丹後中央病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 69 愛生会山科病院 | 95 みのやま病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 70 宇治病院 | 96 桃仁会病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 71 京都桂病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 72 西陣病院 | 98 足立病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 73 大島病院 | 99 長岡京病院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 74 むかいじま病院 | 100 京都協立病院 |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | 101 太秦病院 |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 76 渡辺病院 | |
| | 51 京都岡本記念病院 | 77 京都民医連あすかい病院 | |



秘密は厳守します。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)

医療勤務環境改善研修会「医療機関におけるハラスメント防止対策について」

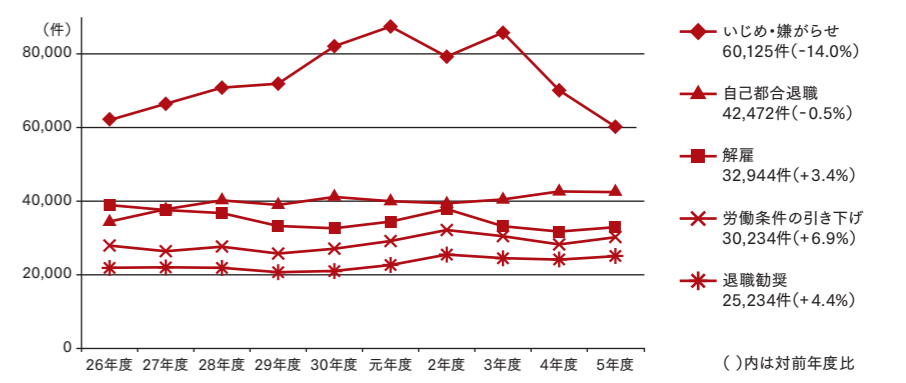
「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査の結果概要(厚生労働省 雇用環境・均等局)」によると、パワーハラスメントを受けた後、それが原因で退職した人が14.9%という結果が出ており、職員が安心して働くことのできる職場を実現するためにも、医療機関のハラスメントへ対策は必須となっています。上記を踏まえ、2024年10月31日(木)、ハートンホテル京都(ハイブリッド形式)において、岸川 守 氏(関西ステート経営労務事務所代表・特定社会保険労務士)を講師にお招きし、「医療機関におけるハラスメント防止対策～指針と裁判例から学ぶ判断基準～」をテーマにご講演いただきました。



I | ハラスメント問題の現状

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は12年連続最多!

都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられる民事上の個別労働関係紛争における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、60,125件で12年連続最多、「いじめ・嫌がらせ」のあっせん申請は800件(同6.9%減)で10年連続最多。



資料出所:令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書

Ⅱ | パワハラ防止指針

▶ 令和元年5月29日成立 改正労働施策総合推進法

(雇用管理上の措置等)

第30条の2第1項 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることの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なければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

▶ 事業主等の責務

(国、事業主及び労働者の責務)

第30条の3 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないこと、その他当該言動に起因する問題(以下この条において「優越的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 **事業主**(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 **労働者**は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

▶ パワハラ防止指針で定めたパワハラの定義

● 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 労働者の就業環境が害されるもの

①から③までの要素を全て満たすもの

● 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

● 「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を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。※歓迎会、飲み会、研修会

● 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？

当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は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

● 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

● 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当な言動

● 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

● この判断に当たっては、様々な要素(当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無、業種・業態、内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)を総合的に考慮することが適当である。

● なお、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度、それに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となる。

③ 労働者の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」を基準とすることが適当である。

● 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。

Ⅲ | パワハラ防止措置

▶ 事業主がパワハラ対策に取り組む理由

ハラスメントが引き起こす問題

① 職場風土の悪化 ② 風評による人材採用への逆風

③ 従業員の健康障害(うつ病など)

④ 法律上の責任

① 労働問題や訴訟に発展するリスク

② 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とそれによる採用への悪影響

● 単なる労務対策ではなく、**人権問題**として、**経営課題**と認識している。

▶ 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

・セクハラ、マタハラ防止措置と一体での取組が必要。

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

(プライバシー保護、不利益取り扱いの禁止等)

ハラスメント相談に応じ、適切に対応したかが問われる。 → 記録として残す。

▶ パワハラ防止措置の取組例

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

● **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

● **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

● 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。

● 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。

● 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。

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。

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。

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。

● 今後のスケジュール

対象 京都府内病院の理事長・院長・事務長・看護部長等

参加費
無料

医療勤務環境改善研修会「医療従事者の働き方改革における取組みについて」

日時：令和6年12月5日(木)午後2時30分～午後4時30分

場所：ハートンホテル京都

テーマ：医療従事者の働き方改革の“今”と“これから”ー法令順守に向けた取組みー

講師：福島 通子 氏(福島通子社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士)

定員：会場30名、オンライン500名

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)

配信期間：令和6年12月5日(木)～12月23日(月)

開催形式：動画配信

テーマ：「令和6年4月医師の働き方改革施行後の病院経営」

講師：裏 英洙 氏(ハイズ株式会社代表・慶應義塾大学大学院特任教授)

※お申し込み方法
京都私立病院協会ホームページ(https://www.khosp.or.jp/)の「研修会・イベント申込」からお申し込みください。定員に達し次第、締め切りますので、お早目にお申し込みください。