

「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43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。

いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和3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3年3月末現在、95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3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 | 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 京都田辺中央病院 | 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 京都田辺記念病院 | 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 京都ならびがおか病院 | 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 京都きつ川病院 | 62 綾部ルネス病院 | 86 千春会病院 |
| 15 京都市民医連中央病院 | 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 介護医療院五木田病院 | 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 洛西シミズ病院 | 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 | 95 みのやま病院 |
| 24 向日回生病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 72 西陣病院 | |

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News



パワーハラスメントへの対応について

職場のパワーハラスメント(以下「パワハラ」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係、例えば上司から部下に対するものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対するものなど、職場内の様々な優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為と定義されます(平24.1.30厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」)。

パワハラ等の問題については、欧州を中心にこれらを法的観点から規制の対象にする国々が増えてきています。各国の考え方なども参考にしてみた場合、職場におけるパワハラ等とは、「労働の場において、一人あるいは複数の人が、一人あるいは複数の人に対して、直接にまたは間接に、心理的あるいは身体的に繰り返し攻撃や脅迫または虐待を加え、屈辱を与え傷つけ、人格や尊厳を卑しめる言動」ということができるでしょう。

つまり、行きすぎた指導・叱責等をした場合、それが「侮辱的」「攻撃的」「人格否定的」等である場合は、パワハラ等に該当する可能性は高いといえるでしょう。

パワハラ等を考える場合、問題はそれがパワハラ等であるか否かを判定することではなく、「部下の個性や立場、気持ち等に配慮したかどうか」がマネジメントの本質すなわち業務パフォーマンスにつながるという点から重要になってくると考えられます。

また、令和元年6月5日法律24号における労働施策総合推進法改正により、令和2年6月1日から、職場のパワーハラスメントとは次の三つの要素全てを満たすものであるとして定義付けられました。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)



尚、パワーハラスメントの具体例を示した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示5号)が公表され、令和2年6月1日から適用されています。

アンケート調査によるパワハラ等の現状

パワハラ等の現状について各種のアンケート調査などをみると、パワハラ等を取り巻く実態がわかります。

例えば、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（平成29年3月厚生労働省 従業員30人以上の企業20,000社 回収率22.9%）によると、過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業が36.3%であるとされています。

そして、パワハラが企業にもたらす損失として（複数回答）、右記に記載している点が指摘されています。

また、職場でのパワハラ、いじめや嫌がらせについて争われた事案が近年増加傾向にあります。

パワハラが企業にもたらす損失(複数回答)

- ① 職場の雰囲気が悪くなる (93.5%)
- ② 従業員の心の健康を害する (91.5%)
- ③ 従業員が十分に能力を発揮できなくなる (81.0%)
- ④ 人材が流出してしまう (78.9%)
- ⑤ 職場の生産性が低下する (67.8%)
- ⑥ 企業イメージが悪化する (54.1%)
- ⑦ 訴訟などによる損害賠償など金銭的負担が生じる (45.7%)

パワハラ等の起きる原因

職場のパワハラ等が起きる原因については、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として右記のものを挙げています(複数回答)。

このようにしてみると、職場でパワハラ等が起こる背景として、組織的要因と個人要因の両方が関係している場合が多いということが言えます。

したがって、職場においてパワハラ等の問題が起こらないようにするためには、右記の要因等を参考にして、組織と個人の両面から対策を立てていくことが重要であると考えられます。

パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴(複数回答)

- ① 上司と部下のコミュニケーションが少ない (51.1%)
- ② 正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている (21.9%)
- ③ 残業が多い・休みがとりにくい (19.9%)
- ④ 失敗が許されない・失敗の許容度が低い (19.8%)
- ⑤ 他部署や外部との交流が少ない (12.3%)
- ⑥ 様々な年代の従業員がいる (11.1%)
- ⑦ 業績が低下・低調 (10.9%)
- ⑧ 従業員が少ない (9.4%)
- ⑨ 従業員の年代に偏りがある (7.6%)
- ⑩ 従業員同士がお互いに干渉しあわない (6.3%)
- ⑪ 従業員が多い (6.2%)
- ⑫ 中途採用や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員が多い (5.7%)
- ⑬ 従業員同士の競争が激しい・評価と業績の連動が徹底している (4.2%)

パワハラ等を起こらなくするための対策

上記の実態調査の結果からも分かるように、職場のパワハラ等は、時間や空間等の物理的に余裕のない組織、失敗に対する寛容度の低い組織などやプレッシャーが多い組織に発生しやすい傾向がありますので、人事労務担当者は、日頃から次に挙げている施策や各社の取組み事例などに留意して、職場のパワハラ等の防止を検討して、働きやすい職場づくりを目指すといいでしよう(厚生労働省委託事業「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」)。

<組織要因に着目した対策>

- ① 社内コミュニケーションの活性化に努める
- ② 双方向コミュニケーションを促進する
- ③ 経営者および管理監督者自らが模範例を示す
- ④ 公正な評価と処遇に努める
- ⑤ 仕事と責任の範囲を明確にする
- ⑥ 社員に仕事の知識と能力開発の機会を与える
- ⑦ 多様性を許容する社内風土作りをめざす
- ⑧ パワハラに関する社内規定やガイドラインを作成し、周知徹底に努める
- ⑨ ハラスメント問題専任担当者を選ぶ
- ⑩ パワハラ等についての社外相談システムを整備する

<個人要因に着目した対策>

- ① 全社員を対象としたハラスメント研修を定期的実施する
- ② 管理監督者の教育訓練を徹底する

パワハラ等が起きた場合の対応について

職場でパワハラ等が起こってしまった場合の対応策やその注意点などについては、次の点が考えられますが、一番重要なことは、「誠実にそして真摯に対応する」ということです。

(1) 事実関係の調査・確認

パワハラ等を訴えた社員が直接の被害者の場合には、落ち着いた話が聞ける場所と時間を確保して、本人の話を聞いてあげることが重要です。その際、「守秘義務が徹底されていること」や「企業が問題解決に全力を尽くす姿勢である」ことも伝えます。

(2) 被害者の保護とフォロー

被害者本人が訴えてきた場合は、ギリギリまで我慢をしていた場合が多いことから、できる限り早く対応する必要があります。

(3) 加害者への対応

加害者の中には全く自覚のない人も少なくありませんので、自覚を促す関わりが不可欠となります。また、加害者にも、完璧主義タイプや競争心が強すぎるタイプ等様々なタイプがあることから、タイプに合わせて対応策を検討することも必要となります。さらに、適切な教育研修等を通じて加害者にも行動を改めてもらう必要があります。そして、違法行為等の悪質な場合には、法的な対応も含めた毅然とした対応が要求される場合もあります。

(4) 人事労務管理上の対応

職場における異動等を考える場合は、指示命令系統や仕事の流れなどにおいて、当事者同士が直接かかわる機会をなくすように配慮することが必要です。そして、「パワハラ教育の実施」や「マニュアルの整備」等の組織対策や「被害者のメンタルヘルス面のフォロー」などの作業を進める必要があります。

(5) 被害者への対応

被害者からパワハラ等の訴えがあった場合は、被害者のプライバシーに配慮しながら、早急に対応することが重要です。安心して話が聞ける場所を確保して、被害者の意思やペースを尊重してゆっくり

話を聞く必要があります。話の内容により、被害者の望む対応等の回答について「いつまでに、どのような対応ができるか」の見通しだけでも伝えます。見通しがあるかないかで被害者のストレスの大きさや感じ方が違ってくることが多いからです。

パワハラ等についての取組方・研修

パワハラ等が企業のマネジメントに大きな影響を与えることを考えると、企業の取組みが重要となります。まず、マニュアル、チラシ、ポスターの作成・配布など、いろいろな側面から取組む姿勢が大切です。また、企業規模にかかわらず、社員研修は防止効果の最も期待できる対策の一つとなります。研修に当たっては、使用者自らが率先して取組み、意識改革を図る必要があります。取組みに当たっては、継続的に行うことが大事で、社員全員が参加できる体制を取ることが重要です。

事業主の義務

令和元年6月5日法律24号における労働施策総合推進法改正により、令和2年6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とされました(中小企業については令和4年4月1日から義務化。それまでは努力義務。)。雇用管理上の措置の内容としては、① 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、② 苦情などに

対する相談体制の整備、③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止等が挙げられていますが、詳細については公表された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示5号)にて示されています。

パワハラ対策に取り組むことについて

現状では、職場のパワーハラスメントをなくすための取組みは難しいと考える企業は少なくありません。しかし取組みを進めていく中で、企業の存続や、発展、職場の士気や生産性、企業イメージ、コンプライアンスなど様々な点で対策の有効性を認識することができます。この場合に留意すべきポイントは、「パワーハラスメント

対策が上司の適正な指導を妨げるようなものになってはならない」ということです。上司は自らの職位、職能に応じて権限を発揮し、その役割を遂行することが求められます。上司としての責任を適正に果せる環境を整えることが重要です。

3 月の活動内容

- 1 医療機関の勤務環境に係る実態把握**
「京都市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。
◆「京都市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：2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年度合計：18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。

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 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）