

勤務環境改善NEWS

～秋田県社会保険労務士会アドバイス～
医療労務管理全般に関するQ&Aについて

医療労務管理アドバイザー 社会保険労務士 高田 諭

秋田県医療勤務環境改善支援センターではこれまでに労務管理に関する様々な相談をいただき、相談情報を活用してQ&Aを作成しました。

Q 1. パワーハラスメント防止措置義務の内容を教えてください。

A. パワーハラスメント（パワハラ）は、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた行為、③労働者の就業環境が害される行為、の3つ全てに該当する行為と定義されており、令和4年4月1日から事業規模に関係なく、事業主はパワハラを防止するための措置を講ずる必要があります。

パワハラ防止措置の具体的な内容は、パワハラ防止に関する事項の周知など、次のとおりです。

必要な対策	具体例
1. 事業主によるパワハラ防止に関する方針等の明確化と周知・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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。
2. 苦情などに対する相談体制の整備	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、適切に対処出来るようにすること。
3. パワハラに係る事後の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。
	⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適切に行うこと。
	⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
	⑧再発防止に向けた措置を講ずること。
4. 1 から 3 に併せて講じるべき措置	⑨相談者・行為者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。
	⑩相談したことを理由とした、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。

《裏面に続きます。》

勤務環境の改善に関する医療機関からの相談をお受けします。
まずは、お気軽にお問い合わせください。

秋田県医療勤務環境改善支援センター

○勤務環境改善全般に関すること 018-860-1403

○労務管理に関すること 018-863-1777

平日 9:00～17:00

Q 2. 男性職員の育児休業取得向上につながる取組を教えてください。

A. 次の①～⑤に掲げる取組のうち、可能なものから行っていくことをお勧めします。

- ①次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画に、男性の育児休業取得に関する目標を盛り込み目標達成に向けた宣言を行う。
- ②取得しやすい職場を目指して、全職員に制度の紹介や説明の場を設ける。
- ③1人取得者が出ると前例となり、後に続き育児休業を申出る職員が申し出し易くするように、まずは1人目を出す努力する。
- ④上司となる者に対し、男性の育児休業の理解を深めるよう管理職向けの研修を行う。
- ⑤育児休業の対象となる男性職員に対して、上司が積極的に取得を促す。

参考「育児介護休業法」が令和4年4月1日から一部改正・施行されました。

一般事業者のほか、医療機関でも以下の措置を講ずることが求められます。

- 1. 育児休業を取得し易い雇用環境の整備
- 2. 妊娠・出産(本人または配偶者)を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- 3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和に伴い、有期雇用労働者を雇用する医療機関では就業規則等の見直しが必要となる場合があります。

Q 3. 育児期間中の職員の夜勤免除により他の職員にしわ寄せが行き、職員間で不満が出ないか心配です。対策方法を教えてください。

A. 育児期間中の職員の夜勤免除は育児介護休業法第19条で定められていることを、院内に周知し、職員間の理解を深めるとともに、職員の負担増加が見込まれる場合は、職員の追加採用等の検討をお勧めします。

Q 4. 時間外研修の累積が1日の所定労働時間になった時点で、1日代休を与える制度の導入を検討しています。法律に抵触していないか教えてください。

A. 就業規則等に定めがない状態で、時間外労働を代休付与によって相殺することは出来ません。就業規則への規定等を行った上で時間外労働を行った時間分の代休を付与することは可能ですが、割増賃金との差額を支払う必要があります。

Q 5. 職場コミュニケーション向上の方法に関して良い方法がありますか。

A. 職場でのコミュニケーションが活発になるよう、チーム制を導入するなどの方法が考えられます。また、院内に相談窓口を設置したり、アンケート票を作成することにより、職場内で直接言いづらいことや不満について把握することもお勧めします。

これらのQ&Aの回答に関して、医療機関の実情等の事情から、必ずしも回答によらない場合もございます。

当センターでは、無料で貴院を訪問し、就業規則等の内容を踏まえた上で、医療機関の実情に合った最適な提案を行うことも可能です。お気軽にお問い合わせください。

勤改センターでは、労働時間把握のためのツールを提供しております。詳細については、いきサポ>役に立つ情報>国の施策情報「勤務実態調査支援ツールの提供について」をご覧ください。

<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/>

