

高知県医療勤務環境改善支援センター ニュースレター

令和5年5月発行 第60号

医療勤務環境改善マネジメントシステム導入事例（4）

～ パワハラ対策の基盤整備 ～

高知県医療勤務環境改善支援センターは、マネジメントシステムを導入して勤務環境を改善するモデル支援事業を、医療法人 防治会いずみの病院で令和2年9月から令和4年3月まで実施しました。今号では、いずみの病院の取組みを紹介します。

Step1 方針表明 病院長から、パワーハラスメントのない職場をつくる、職員のハラスメントに対する正確な認識を深めるという方針表明を
Step2 体制整備 行い、病院長を中心に衛生委員会メンバーで組織する「働きやすい職場を目指すチーム」を設置して取組みを開始した。

スローガン：ハラスメントはしない、させない、みのがさない

Step3 現状分析 パワーハラスメントのアンケートを職員に実施して病院内の実態を把握し、課題を抽出した。

Step4 目標設定 <パワーハラスメントのない職場をつくるための目標設定>

・相談窓口設置及び周知 ・パワハラ防止対策の周知及び実行 ・パワハラ問題発生時の迅速対応 ・パワハラへの意識向上

Step5 計画策定 具体的な取組内容を
アクションプラン
シートとして作成。

アクションプランを
作業レベルにまで
作業レベルにまで
具体化し、作業完了
予定を設定すると
ともに作業ごとの
担当者を複数名
決定した。

【アクションプラン・シート】

○予定 ●予定していたができなかった ◎完了

具体的取組内容	担当者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対策① パワーハラスメント対応のフローチャートをわかりやすく作成する													
相談者からの相談フロー	A、B	◎											
事情聴取フロー	C、B				◎								
事実認定フロー	D、E、F							○					
関係者への対応フロー	D、E、A							○					
再発防止対策 策定	D、F								○				
対策② 研修会の実施													
管理職向け研修	D、G、H					○		▶○					
一般スタッフ向け研修	A、C、I												
相談窓口担当者研修	B、F						○						
対策③ ハラスメント防止規程やハラスメント相談フロー、相談窓口担当者などを職員に周知する													
相談窓口の広報を……	F							○					
対策④ 相談に関してプライバシーが守られる環境をつくる													
外部相談担当者を設置する	D												
(相談窓口研修者研修)	B、F						○						

Step6 取組の実施 アクションプランの具体的取組内容ごとに、PDCA 運営シートを用いて具体的な作業の進捗状況を1ヶ月ごとに評価した。
月1回のチーム全体会と各作業グループの打ち合わせを繰り返し実施した。

😊 成果物や活動について、モデル支援事業により月1回専門アドバイザーからアドバイスをを行った。



センターのサポート 講師派遣

センターの医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士）が研修会の講師を務めた。

「パワーハラスメント
社内相談窓口の設置と運用のポイント」

取組みの成果物

防治会 いずみの病院
ハラスメント相談マニュアル

いずみの病院 労働安全衛生委員会

Step7 評価・改善

相談窓口の周知、相談窓口担当者の選出と教育、研修会の継続的な実施、規程やマニュアルの定期的な見直し方法を今後の課題として取り組んでいくことを考えている。

センターホームページにこれまでの取組みを掲載していますのでご覧ください。
勤務環境改善の取組みは、センターが無料でサポートさせていただきますので、気軽にお問合せください。



社会保険労務士や医業経営コンサルタントからのアドバイスも無料で受けられます！

高知県医療勤務環境改善支援センター

（事業受託者：一般社団法人 高知医療再生機構）

TEL 088-822-9910

平日8:30 ~ 17:15まで

ホームページ <https://www.kochi-mrr.or.jp/kinmukankyoukaizen>

E-mail kinmukankyoukaizen@kochi-mrr.or.jp

勤務環境の
ことならお任せ

