



News Letter

茨城県医療勤務環境改善支援センター
(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地
TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/
E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

秋元 譲

保育施設の設置について

これまで、厚生労働省から雇用関係助成金の一部として支給されていた事業所内保育施設設置助成金ですが、本年度から内閣府の企業主導型保育事業に変更になります。

旧制度では運営費を5年間助成していたものを、10年間とするなど、より充実した制度になります。

更に、昨年度より、新子ども子育て支援法により小規模保育施設の制度ができ、事業所内だけでなく地域の園児を受け入れることにより、市町村の認可を受ける事ができるようになりました。

医療機関は女性の多い職場のため、子育て支援については、離職防止や採用拡大へ繋がる差別化を図ることができて非常に重要な制度といえます。

保育事業は福祉事業であり、医業の隣接事業です。まだ導入されていない医療機関におかれましては、仕事と家庭の両立支援に取り組む施策を国の制度を活用しながら導入していく事を考えてもよいかもしれません。

いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

飯塚 俊哉

Q. パワハラとは、そもそも何ですか？

A. パワハラ＝パワーハラスメントは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」（平成24年1月 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 より 傍線は引用者）と定義づけられていますが、セクシュアルハラスメントと異なり、法律で対応が義務付けられてはいません。それだけに、「どこまでがパワハラか」という線引きがとても曖昧である、といえます。

最近では、加害者に明らかなハラスメントの意図があるような典型的なパワハラは減っているようですが、その代わりに、後輩や部下を育てたい一心での「熱心すぎる」教育や指導が、パワハラと認定される傾向があるようです。

パワハラを意識し過ぎて萎縮してしまい、必要な指導も行えなくなってしまうようでは本末転倒です。

そうかと言って、意図せずパワハラの加害者になる可能性がある以上、「どこまでがパワハラか」ということは意識しなくてはなりません。研修医や後輩を指導する立場にある方々は、指導の仕方や言い方が高圧的・攻撃的・感情的になっていないかなど、いま一度、わが身を振り返ってみてはいかがでしょうか。