



# 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

### 職員をきちんと評価するためには

多くの医療機関では研修や評価を行いながら人材育成に取り組んでいると思います。しかしながら、評価が今一つ業績や資質の向上に反映されなかったり、評価制度が公正でない場合も多く見られます。

例えば、ある一面だけで評価したり、好き嫌いや甘すぎ、厳しすぎなど多くの不公正な評価は職員の不信感を招き、やる気を低下させます。

そこで、まず、誰でも運用できる様なシンプルな評価制度を作り、事実やデータを重視し、後に起きた時の方が強い印象にならない様に評価期間をまんべんなく見る事が大切です。目標は被評価者に対する期待水準ですから、明確化し、評価者は頭ばかりで考えず、部下とのコミュニケーションを密にします。そして、評価の結果を必ず、賃金や役職に反映させる事によって、職員のやる気を引き出し、サービスの向上や離職率を低下させ、患者の満足度を向上し、地域での存在価値を高めていきます。

難しければ、勤務環境改善支援センターとの連携などを頂いても構いません。是非、公正な評価で質の高い職員の確保、育成を進めていきましょう。

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. なぜ、職場においてパワハラ（＝パワーハラスメント）対策が必要なのですか？

A. では、職場のパワーハラスメントを放置すればどのようなことが起こり得るでしょうか。まず考えられるのは、直接パワーハラスメントの被害を受けた従業員が心の健康を害してしまう、ということが考えられます。それだけではなく、パワーハラスメントが発生した職場の雰囲気悪化、それによるモチベーションの低下、そして結果として生産性の悪化、ということもあり得ます。また、雰囲気悪い職場からは、優秀な人材が流出してしまう、ということもあるでしょう。さらに忘れてはならないのが、パワーハラスメントを放置した結果として従業員が心の健康を害してしまったならば、パワーハラスメントの加害者が法的な責任を問われるだけでなく、放置した事業場が、「不法行為責任」や「安全配慮義務違反」などの法的責任を問われることがあり得ます。そうなると、訴訟による時間的・金銭的負担の発生や、事業場に対する世間的なイメージの低下など、考えもしなかったような悪影響を受けることも考えられます。

つまりパワーハラスメントは、被害者本人だけではなく、家族や同僚など被害者の周囲、そして加害者や事業場全体にも、計り知れない大きなダメージを与えるのです。

(文中の一部「政府広報オンライン」より転載)



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。