

医療労務管理支援事業

医療勤務環境改善研修会 「医療機関におけるハラスメント防止 対策について」

令和6年10月31日（木）に医療勤務環境改善研修会「医療機関におけるハラスメント防止対策について」が開催され、岸川守先生（関西ステート経営労務事務所代表・特定社会保険労務士）を講師にお招きし、「医療機関におけるハラスメント防止対策～指針と裁判



岸川 守氏

例から学ぶ判断基準～」をテーマにご講演頂きました。会場参加型（会場：ハートンホテル京都）とオンライン参加型のハイブリッド形式で開催され、会場4名、オンライン85名の計89名が参加されました。

医療機関は、患者やその家族との接触が頻繁であり、また、医師、看護師、コメディカル、事務など、さまざまな職種のスタッフが密接に協力して業務を行うため、職場内でのハラスメントが発生しやすい環境にあります。ハラスメントの現状やパワハラ防止指針、具体的な裁判例を通して実際に起こり得る問題に対する適切な判断基準と対応方法を学び、医

療現場におけるハラスメント防止の重要性を再認識することができました。

1. ハラスメント問題の現状

医療機関におけるハラスメント問題は年々注目されており、特にパワーハラスメント（パワハラ）が深刻な問題となっています。医療従事者は多忙な環境下で働いており、ストレスや疲労が蓄積される中で、上下関係や職場の人間関係に起因するハラスメントが発生しやすい状況にあります。特に、上司や先輩からの不適切な言動が原因で、精神的・身体的に健康に悪影響を与えるケースが少なくないと言明されました。

2. パワハラ防止指針

パワハラ防止のための指針として、令和元年5月29日に成立した改正労働施策総合推進法を基にして、雇用する労働者の就業環境が害されないようにするための措置を講じるよう求められました。職場内での適切なコミュニケーションの促進、具体的な行動基準の設定、そして問題発生時の迅速な対応が求められ、ハラスメントを未然に防ぐための教育と訓練、相談窓口の設置、そして再発防止のための具体的な措置の必要性を解説されました。

3. パワハラ裁判例

過去の裁判例を取り上げ、実際に発生したパワハラの事例について解説されました。パワハラのストレスからうつ病が発病する因果関係は、精神障害の労災判定の基準とほぼ同様であり、精神障害の発病に至る原因の考え方は、「ストレス－脆弱性理論」に依拠しており、裁判例においても是認されていると説明がありました。また、パワハラの判断基準として「業務の範囲を超えた指示や言動がパワハラに該当する」といった基準が示されました。

4. パワハラ防止措置ほか

防止対策として、まず職員全員に対する事業主の方針の明確化や周知、相談に適切に対応するための相談窓口の設置や定期的な教育と研修が不可欠であると説明されました。また、残念なことにパワハラが発生してしまった場合、法人が責任を持って判断し、結論を変えないことや、加害者の配置転換などを検討することが必要になると解説がありました。

研修を通して、医療機関におけるパワハラ問題に対する認識をさらに深めることができました。ハラスメントを防止するためには、組織全体での意識改革と、実効性のある防止策が必要です。自院においても、職員が安心して働ける環境を整えるために、

今回学んだ指針と対応策を実践し、継続的な教育を行っていくことが重要だと感じています。

（武田病院総務部長・松原紀宏）