

ハラスメントについて (パワハラ、セクハラ、マタハラの概要とその対策)

- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、医療機関にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じるなど、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。ハラスメントには、次のような種類があります。

* 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

* 職場のセクシュアルハラスメント

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることをいいます。

* 職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。これらは、マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）と言われることもあります。

カスタマーハラスメント

企業や業界により、顧客・取引先への対応方法・基準が異なることが想定され、明確に定義付けられませんが、医療の現場では、「患者や家族による暴言や暴力などの迷惑行為」などがカスタマーハラスメントであると考えられます。

医療現場におけるハラスメント対策

医療現場では、暴行、傷害、脅迫、強要、業務妨害、不退去、器物損壊、建造物損壊、名誉棄損、侮辱、わいせつ、ストーカーといったハラスメント行為が報告されています。

医療機関の管理部門の方は、これまで職場におけるハラスメント等の防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、種々のハラスメント防止対策についても必要な措置を講じ、安全管理体制を整備する必要があります。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師・看護師等の離職防止・定着促進を図ることを目的に、医療従事者の勤務環境改善に取り組む医療機関をサポートするため、専門のアドバイザー（医業経営アドバイザー・医療労務アドバイザー）を派遣し、多様なニーズに対し、支援を行っています。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ