

テーマ：医療機関のハラスメント対策

10 月の法改正でハラスメント防止対策が事業主に義務化されます。医療機関としても、職員の離職防止、人材確保のために働きやすい環境を整えていく上でこの法改正にしっかりと対応する必要があります。勤務環境かいぜんサポートナビでは、2 回にわたってハラスメントをテーマに取り上げます。今回のテーマは、「医療機関のハラスメント対策」です。

医療機関のハラスメント対策

ハラスメントといってもパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントと様々なものがあります。最近では、患者・家族からのペイシエントハラスメントが問題になっています。医療機関は、患者の生命、健康を守る職場で、業務上必要な指示や指導とパワーハラスメントの線引きが難しいのが現実です。また、ハラスメントといっても、医師から職員に対してのハラスメント、先輩職員から後輩職員へのハラスメント、更に後輩職員から先輩職員への逆ハラスメントなどもあります。これらのハラスメントが発生してしまうと職場の雰囲気が悪くなり、採算性の低下、退職者の増加などの事態が発生します。

ハラスメントは起きてしまったからでは遅いので、**予防・防止が必要**です。最悪、訴訟や労災認定など医療機関のイメージがダウンしますので、早めに体制を整備し対策を図りましょう。**現在ではすべての医療機関で法律の規制もあり、ハラスメント防止対策を講ずることが義務**になっています。

ハラスメント防止対策

ハラスメントの防止対策としては、まず、**理事長や院長の方針の明確化**が大切です。トップダウンで**自院の方針を文章などで周知・啓発**すること、また、**相談窓口の設置・周知**などが必要です。相談窓口といっても、事務長や部長で良い場合とそうでない場合があります。場合によっては、第三者である外部の方に依頼することで早く事実をつかむことが出来ます。顧問社労士や知り合いの弁護士に依頼するのも一つの方法です。

ハラスメントが起きてしまった場合の対応

まず、**事実関係を迅速かつ正確に確認**すること。次に、事実確認が出来たときは、**速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う**こと。具体的に、行為者に対する措置として、被害者と行為者を引き離すための配置転換やシフトの変更、行為者の謝罪等の措置を講ずることが必要です。いきなり行為者に退職を迫るのではなく、就業規則等に基づき、まず注意・指導等十分な説明をすることも大切です。

再発防止に向けた措置

行為者に対する厳正な対処が必要ですが、就業規則に懲戒規定を定めるだけでなく、その内容を**定期的に周知徹底**することも重要です。ハラスメントの意味を正しく理解する上で、厚生労働省のハラスメント対策のポータルサイト「明るい職場応援団」を参考にして勉強会を開いたり、外部の講師を呼んで研修したりする方法もあります。

メンタルヘルス対策としては、定期的にストレスチェックを行い職員のストレス状態を把握することも大切です。

パワハラで職員がいなくなると新たに採用の必要性が生じ、経費が掛かります。明るく楽しい職場でハラスメントがない環境は、患者さんに対しても好影響になり、収益にも貢献します。収益が上がると、設備投資や職員の賃金等にも反映できて医療機関の評判も良くなります。結果的には、人手不足が解消されるという好循環になります。相談窓口の充実とともに相談対応スキルも研修などで磨いてください。

明るい職場応援団 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

東京都医療勤務環境改善支援センター

勤改センターでは、医療機関における良好な勤務環境の整備に向けた取組みへの支援を実施しております。お悩みのこと等がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

随時相談窓口
(平日 9:30-17:30)

03-6272-9345



詳細はこちら