

令和7年度事務長部会・全体幹事会調査結果(ハラスメント対策)

1 概要

実施日時 第10回事務長部会・幹事会 2026年1月14日(水)15時～
 実施方法 ZOOM会議
 検討テーマ 「ハラスメント対策 ～パワハラ、セクハラ、カスハラ等の実態と対策～」

2 意見交換概要

<まとめ、全般>

- 件数は、それほど多くないものの各病院でパワハラ、(セクハラ)は発生している。(重い処分までは至っていないケースが多い。)
- カスハラは増加傾向にあり、被害職員等へのケアが重要である。
- 各病院、各法人本部等で研修を実施している。
- ハラスメント対策は、職員の意識や職場の風土等、難しい課題である。

項目等	主 な 概 要
ハラスメントの発生状況と傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラは、年に数件程度発生しており、上司から部下、職種間等であり、職場内での発生が多い。(医師からのパワハラが多く、ハラスメントの認識が低いとの声があった。) ・セクハラは、同様に数件あるが、表面に出てこないケースもあり、対応が難しい。 ・カスハラは、増加傾向にあり、受付や病棟内などで、患者や関係者からのケースが多い。 ・ハラスメントは、関係者の世代間ギャップによる意識の差などにより起因している部分がある。(医療機関と患者、職員の指導と教育に対する考え方の差 等)
通報・相談体制	<ul style="list-style-type: none"> ・多くの病院が院内に相談員や窓口を設置して対応している。(多くの病院は総務課や事務長等) ・グループ法人の場合は、法人本部にも窓口が設置されている。 ・直接、病院長や理事長にアクセスできる仕組みを構築している病院もある。 ・顧問契約をしている弁護士や社労士を活用した相談を実施している。

項目等	主 な 概 要
調査と処分の実態	<ul style="list-style-type: none"> ・通報や相談があった場合、院内等の調査委員会を開催し、場合により弁護士、社労士などの第三者も加えて、協議して対応している。 ・ハラスメント事案は、評価が難しく、口頭注意等程度の処分のケースが多く、重い処分を科したケースは少ない。
職員への啓発・教育	<ul style="list-style-type: none"> ・院内での研修、法人本部による研修制度などを活用している。 ・多くの病院・法人がマニュアル等を作成し研修に活用している。（院内ポータルサイトに掲載し周知を図っているケースもある。） ・医師等の多忙な医療職向けに、e-ラーニングなどを実施している病院もある。 ・21世紀職業財団や契約している損害保険会社を活用して研修等を実施しているケースもある。
カスタマーハラスメントへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・窓口や病棟等での暴言や過剰要求が生じるケースが、増えている。 ・警備員による対応や、事務長をはじめとした複数職員による対応を図るような仕組み作りが進んでいる。 ・法的課題に関し、弁護士への相談を実施している。 ・被害を受けた職員への対応が重要である。
課題と今後の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策は、職員の意識や職場風土の改善が重要であり、啓発・教育に継続的に取り組むことが必要である。 ・事案が水面下に潜らないできちんと報告され、各職員が守られるような意識や風土づくりが必要である。 ・被害職員の心理的ケアの仕組みが必要である。 ・医療現場では、専門性が高いため、配置転換等は困難である中で、どのように対応するか検討が必要である。

以 上