

<医療勤務環境改善モデル支援事業>

安心できる職場環境を目指して  
～ハラスメント対策と体制の整備～

高知県医療勤務環境改善支援センターによる支援期間：令和5年10月～令和7年3月

---

医療法人久会 凶南病院  
ハラスメント対策委員会

# 病院概要

---

- ◆許可病床数 1 2 5 床（稼働病床 1 1 6 床）
- ◆併設介護医療院 5 5 床
- ◆算定入院料
  - 一般病棟入院基本料 4 3 6 床
  - 地域包括ケア病棟入院料 3 0 床
  - 障害者施設等入院基本料 3 8 床
  - 緩和ケア病棟入院料 1 1 2 床
- ◆主な診療科
  - 内科、脳神経内科、循環器内科、消化器内科
  - 外科、緩和ケア内科、整形外科、放射線科
  - 創傷ケアセンター
- ◆職員数 2 4 0 名

# 応募動機

---

- ✓ 3カ年の中期目標として「職場環境の改善に向けて、現在の問題点の洗い出しと改善、働き方改革を推進するための取り組みを実施する」を掲げ、令和5年度は「ハラスメントの実態把握と教育」について計画を立てた。
- ✓ 実態把握のためハラスメントアンケートを行った結果、職員から組織に対して多数の厳しい意見が寄せられ、スピード感のある取り組みの必要性を痛感した。
- ✓ 院長主導のもと、ハラスメント対策チームを発足、ハラスメントに関するトップメッセージを発信し、体制整備の取り組みを開始する中で、専門家のアドバイスを受けられるモデル事業への参加を決めた。

# 活動内容      ステップ 1      方針表明

2023年8月      (モデル支援事業開始前)

✓ 理事長・院長より      職員に向けたメッセージを発信

## ハラスメント対策について      理事長・院長からのメッセージ

病院全体で「ハラスメントをしない、させない、許さない、見過ごさない」を徹底し、職種や立場を超えてお互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりを目指します。

## 活動内容      ステップ2      体制整備

---

2023年10月

- ✓ 医療勤務環境改善モデル支援事業 開始  
「勤務環境改善マネジメントシステム」を用いた活動を  
開始した
- ✓ 院長指示のもと、医師、看護師、放射線技師、管理栄養士、  
事務職員の多職種からなる8名のハラスメント対策チームを  
発足
- ✓ メンバーでゴールイメージを共有  
職場内でだれに対しても気軽に「その言葉、きついのよ」  
と声かけできる職場風土が目標

# 活動内容 ステップ3 現状分析

2023年11月～12月

- ✓ メンバーそれぞれが「現状の問題点」「取り組むべき事項」を持ち寄り意見の集約を行った結果、7項目に分類できた

①ハラスメントの実態把握

②職場風土・環境改善

③相談窓口・体制整備

④ハラスメントに関する知識の均一化

⑤規程・ルールの整備

⑥アナウンス

⑦教育・研修の実施

# 活動内容 ステップ4 目標設定

2023年12月

## ✓ ミッション・ビジョンの策定

ミッション (理念)	病院理念である「医療人として楽しく働ける職場づくり」を目指し「ハラスメントをしない、させない、許さない、見過ごさない」をスローガンに、職種や立場を超えてお互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境を実現する。
ビジョン (中期的な目標)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ハラスメント対策について、相談窓口をはじめとした組織的な取り組みが継続される体制をつくる</li><li>・研修等の教育を通して、全職員のハラスメントに対する理解が深められている</li><li>・誰にでも気軽に声かけができるアサーティブコミュニケーションの実現</li></ul>

# 活動内容      ステップ5      計画策定

2024年1月

✓ 具体的計画を7項目に分類し、アクションプランシートを作成

- ① 相談窓口の運用開始
- ② 相談から事実関係確認、調査後の措置を担当する相談対応チームを設置する
- ③ ハラスメント相談対応マニュアルを作成する
- ④ 就業規則に、ハラスメントに関する事項を明記する
- ⑤ ハラスメント研修の定期開催
- ⑥ アンケート調査の実施継続
- ⑦ ハラスメントに関する広報活動



# 活動内容 ステップ6 取組実施

2024年2月～9月

- ✓ チームメンバーを班分けし、アクションプランの各項目を分担して作業を進めた

役割	チームメンバー担当数
相談窓口班	2名
マニュアル・規程作成班	3名
研修・アンケート・広報班	3名

# 活動内容      ステップ6      取組実施

---

- |                 |                              |
|-----------------|------------------------------|
| 2024年4月         | 新採用者オリエンテーションにてハラスメント研修実施    |
| 2024年5月         | ハラスメント相談窓口対応チーム発足            |
| 2024年6月         | チームメンバーを対象に研修実施（全2回）         |
| 2024年<br>9月～10月 | 第2回 ハラスメントアンケート実施<br>結果集計・公表 |

## 活動内容 ステップ7 評価・改善

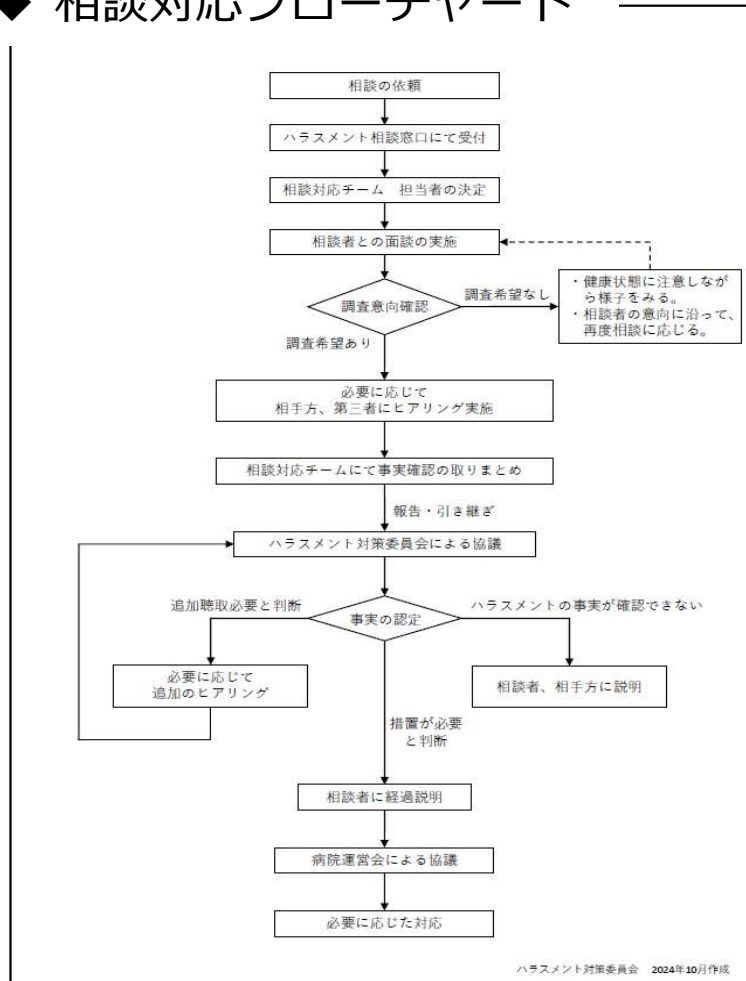
2024年10月

規程・マニュアルを院内発信し運用開始

- ✓ 就業規則 改訂
- ✓ 凶南病院 ハラスメント対応マニュアル
- ✓ 相談対応フローチャート
- ✓ ハラスメント防止規定
- ✓ ハラスメント対策委員会規程
- ✓ ハラスメント相談窓口 運用開始

# 活動内容 ステップ7 評価・改善

## ◆ 相談対応フローチャート




## ◆ 名札に入るサイズのカードを作成し、相談窓口の存在を周知

**ハラスメント相談窓口**

ハラスメントを受けた・見た方は一人で悩まず、相談窓口をご予約ください。相談予約票、ラインどちらでも構いません。ハラスメント相談対応チームから折り返しご連絡させていただきます。秘密は厳守します。


相談予約票・投函箱設置場所

ラインQRコード



**ハラスメントを  
しない、させない、許さない、見過ごさない**

- ・当院は、職種や立場を超えてお互いに尊重し合える職場環境づくりを目指します。
- ・相談者や事実関係の確認に協力した方に対し不利益な取り扱いはいりません。
- ・プライバシーを守って対応します。



## 活動内容 ステップ7 評価・改善

### ◆第2回ハラスメントアンケートの振り返り

- ・前年度アンケート結果との比較による検証を行った。
- ・取組結果は出ている。研修等でハラスメントに対する理解が深まった事により、ハラスメントに関する意識・関心が高まり、以前より厳しい評価がされている。
- ・アンケートに対して前向きな意見が減少しており、関心は向いているが良くなっている実感がまだ薄い。
- ・取り組みのアナウンスの必要性を感じた。
- ・フィードバックして話題になることも興味関心の一つになる。

### ◆実際の相談対応を通して、マニュアル改訂を継続的に行っていく

# モデル支援事業参加の感想

---

- ✓ 何から手をつけていいか分からない状態から現状分析シートを用いて少しずつ対策を立案していきアクションプランシートに添って進めることが出来た。問題を現状分析から出していく方法はとても学びになった。
- ✓ マネジメントシステムの導入によりの確にステップを進めることで、早く目標である委員会・相談窓口設置までこぎ着けることができた。
- ✓ アクションプランシートを作成し共有することで、チームの中での自分の役割が明確になり動きやすかった。
- ✓ 専門家の指導を受け、基本を学びながらハラスメントに取り組むことができた。また、職員に対して、専門家の指導を受けながら委員会を作っていると言えることが良かった。
- ✓ 活動作業に困ったとき、直ぐに的確なアドバイスを頂けた。
- ✓ 会議は堅苦しくなく、言葉・表現など安心感のある対話をして頂けた。
- ✓ 今回、このチームメンバーで活動ができたことが何よりの収穫。会議の場での前向きな言葉、職員に寄り添った対応策などの意見が出され、今後も継続して活動を続ける事でより良い職場になっていく未来が想像できた。