


# 健和会グループ ハラスメント対策の現状と課題

東京 医療法人財団健和会  
(保健医療福祉協同組合)  
保健師 赤池智江

- 
- 2023年10月、金沢で開催された、全日本民医連学術運動交流集会に、「法人グループとして取り組みを始めたハラスメント対策の現状と課題」として、健和会総務部長がポスター報告を行いました。
  - 健和会グループのこの間のハラスメントに関わる取り組みについて、短時間ですが、ご報告いたします。

## (1) 目的

- 2017年に男女雇用機会均等法が改正され、マタニティハラスメント防止措置をとること、2020年6月労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント防止措置をとることが、事業主の義務となった。2021年度介護報酬改定では、ハラスメント対策の強化が全ての事業所の義務となった。東京民医連第56回総会方針でも、医療・介護活動2つの柱を発展させる活動として「在宅サービスにおける暴力ハラスメント対応ガイドライン2019年度版」を活用し、法人・事業所のマニュアルや体制整備の促進が掲げられた。ハラスメントをめぐる社会情勢の変化も背景に、規定の変更や体制の強化など行ってきた取り組みについて振り返りを行った。

## (2) 法人グループの概要

- 東都医療福祉協議会は、東京民医連に所属する、健和会など11法人（3医科法人、1歯科法人、3薬局法人、2介護福祉系法人、1協同組合、1学校法人）によって構成される。職員数は、常勤約1,700人、非常勤約1,800人で医療介護の有資格者が約7割を占める。

### (3) 方法・対象

- 2020年度以降、法人グループで行ってきたハラスメント対策について、対象者の人権尊重、法令順守、職員教育、組織的な対応の視点で振り返り、成果と課題について考察する。なお、取り扱う情報は個人が特定できないよう配慮した。

### (4) 結果・取り組み

- これまで、2014年に作成した「ハラスメント防止等に関する規定」に基づいて対策を行ってきたが、十分とは言えなかった。「2019年度東京民医連 在宅における暴力ハラスメント対応ガイドライン」を受け現状を確認した。法人・グループの在宅医療介護事業では、各施設・事業（所）単位のマニュアル等の整備状況には差異があり、法人ぐるみの組織的対応は、現場管理者・職員に明確化・明文化されていない現状が明らかとなった。課題への対応として、2020年～2021年度「暴力ハラスメント検討プロジェクト会議」を開催し、検討を行った。

## (4) 結果・取り組み

### ハラスメント根絶宣言とハラスメント規定の改定をすすめる

- 2021年6月に「ハラスメント根絶宣言」を作成した。以前の宣言では職場の中でおこるものに限定されていた。東京民医連のガイドラインを参考に、職員間、職員から患者利用者への暴力ハラスメントだけでなく、患者利用者から職員への暴力ハラスメントについても許さない旨を明記した。
- ハラスメント規定の検討をすすめる中で、改めて参考資料を読み、人権について、ジェンダー平等について、ハラスメントについて担当者が学び、理解を深めていく機会となった。協議会倫理委員会においても、宣言作成の上で重要なポイントについて弁護士から助言をいただいた。

## ALL 京都保健医療福祉協議会 ハラスメント根絶宣言

**私たちは全てのハラスメントの根絶を目指します。**

ハラスメントは人権にかかわる問題であり、名誉や尊厳を傷つけ、職場や療養の環境を悪化させます。  
私たちは、職員・患者・利用者・家族それぞれの人権を等しく大切に考えています。

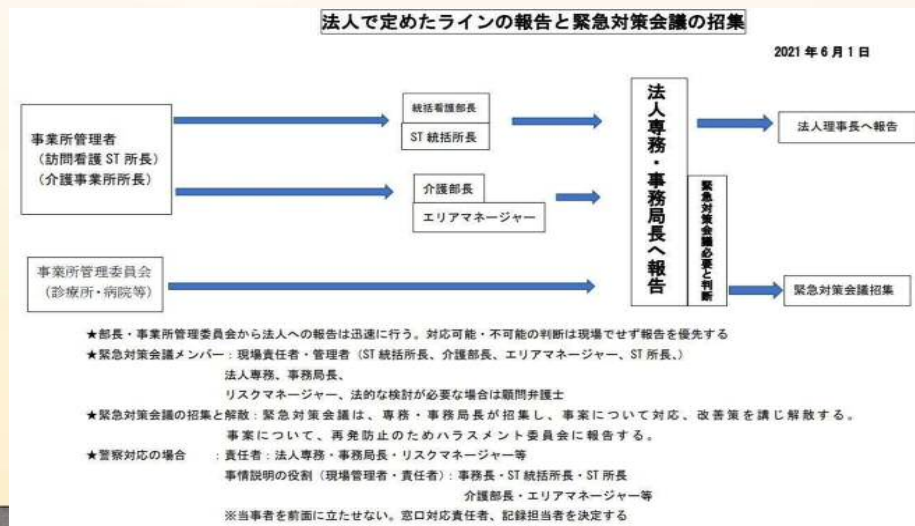
ハラスメントは自らの意図と関係なく相手を傷つける行為です。私たちは一人ひとりの大切な人権に向き合い、あらゆるハラスメントをなくしていきます。そして立場を超えて、互いに信頼し尊重し合うことのできる、環境づくりに取り組んでいきます。

私たちは、研修・教育を通し、ハラスメントが発生しない風土づくりを目指します。  
共に取り組みを進めていきましょう。



## (4) 結果・取り組み 患者・利用者等からの暴力ハラスメントの対応

- 緊急時、法人としての組織的対応について、在宅部門のものを参考に作成した。担当者が常駐している病院と、その他の小規模事業所の対応を確認した。



## (4) 結果・取り組み 職場におけるハラスメント防止等に関する規定

- 職員同士のハラスメントに対応するものとして、2021年9月に「職場におけるハラスメント防止等に関する規定」の改定を行った。これまでは、パワーハラスメントとセクシャルハラスメントに関する内容だったが、マタニティハラスメント・その他のハラスメントについても記載し、職員が認識すべき事項、ハラスメント委員会の役割、相談員の役割等の指針も作成した。
- ハラスメント相談シート・報告書・フローチャートは、実際に事例を経験していく中で、ブラッシュアップしていく。既に、現在の相談員から、改善の提案が挙がっており、近々改良する予定である。



## (4) 結果・取り組み 暴力・ハラスメント報告書（相談員用）

- 相談員が相談内容のヒアリングを行った後、ハラスメント委員会に報告する際に利用。

(相談員が記載)

暴力・ハラスメント報告書（相談員用）		報告日	年	月	日
報告者（相談員）氏名		所属部署			
相談先（相談先）氏名		所属部署			
種別	<input type="checkbox"/> 身体的暴力 <input type="checkbox"/> 精神的暴力 <input type="checkbox"/> セクシュアルハラスメント <input type="checkbox"/> その他（ ）				
相談日時	年	月	日	時	分
相談先	氏名	所属			
行為者	氏名	所属			
発生場所	年 月 日 時 分				
発生場所	<input type="checkbox"/> 就業場内 <input type="checkbox"/> その他（ ）				
暴力レベル	<input type="checkbox"/> レベル1 手杖を握らるレベル（電子機器などを握る、指押さえる等） <input type="checkbox"/> レベル2 身の危険を感じるレベル（大声をたてる、すくむなど） <input type="checkbox"/> レベル3 暴力をふるう、強要をもち出す、危害を及ぼすレベル <input type="checkbox"/> レベル4 暴行・傷害発生レベル				
発生状況					
ハラスメントの具体的な事実・行為					
発生時の状況					
心身の状況					
受診の有無	<input type="checkbox"/> なし	<input type="checkbox"/> あり（受診機関名）			
警察への通報	<input type="checkbox"/> なし	<input type="checkbox"/> あり（通報機関名）			
特記事項					

ハラスメント委員会（事務局）対応報告書		報告日	年	月	日
報告者氏名		所属部署			
相談先氏名		所属部署			
報告者氏名		所属部署			
発生時の状況 （身体的暴力）					
発生時の状況 （ハラスメント被害者側）					
再発防止策					
特記事項					

## (4) 結果・取り組み ハラスメント委員会と、ハラスメント事務局会議

- 東京民医連のガイドラインでは、個人・事業所の責任と判断のみで対応することがないよう、暴力ハラスメントの委員会を設置し、把握と情報共有・分析・対応策の検討・実施・評価を行う委員会の設置が示された。2022年度より、健和会では法人ハラスメント委員会を毎月開催し相談事例の対応を始めた。相談件数は、2022年5月から2023年9月まで20件だった。
- ハラスメント委員会のみでは相談への円滑な対応が難しい為、2022年12月より事務局体制を始動させた。事務局は毎週打合せを行い、相談の経過報告、早期対応・早期解決のためのヒアリング調整や手順の確認をしている。
- ハラスメント認定後処分必要事例を受け、必要に応じて法人の懲戒委員会を招集し、委員会において顧問弁護士や社会保険労務士等の法律専門家の意見も確認している。
- ハラスメント委員会に寄せられた相談は、セクシャルハラスメントからパワーハラスメントまで多岐にわたり、ハラスメントと認定し、懲戒委員会での検討を要した事例から、検討の結果ハラスメントの認定に至らない事例もあった。直接ハラスメント相談員に寄せられた事例もあるが、法人保健師が行う保健相談の中から出される事例もあった。

## (4) 結果・取り組み ハラスメント相談員

- ハラスメント相談員は、出来る限り男女同数で、職場ごとの選出・職種ごとの選出など、縦軸横軸で広く選出した。相談員は、各法人が任命している。すべての法人から選出し、現在54名の相談員がいる。
- 法人グループの特色を生かし、職員がハラスメントの相談をしたい場合、自分の所属事業所や職種に関係なく、どの相談員へ連絡をしてもかまわないことにしている。相談員の一覧表は、グループウェア（サイボウズガルーン）で適時掲示し、各事業所でも更衣室等に掲示をするよう通知している。また、グループウェア内に相談員の非公開スペースを作成し、情報共有を行っている。

## (4) 結果・取り組み ハラスメント相談員研修

- 2022年12月と2023年9月に健和会ハラスメント委員会が主催となって、ハラスメント相談員研修を実施した。
- 2022年12月の研修は、外部講師を依頼し、①ハラスメントについて ②相談員の心得について、講義を受けた。最後のハラスメント相談員研修から6年が経過しており、新しく相談員になったメンバーも多く、相談員にはなったが自分が何をしたらいいのか分からないという相談員も多かった。改めて、相談員の役割、やるべきこと、してはいけないことを学ぶ機会になった。また、参加者から相談員としての質問を集め、健和会ハラスメント委員会で質問への回答を作成した。2023年9月の研修では、前年12月の研修の復習と、実際のヒアリング場面を想定したロールプレイを行った。 今後は、1年に2回の研修開催を予定している。



---

## (5) 考察・まとめ

- ハラスメント組織のハラスメント対策システムを構築していく際、規定の整備、対応方針周知、相談窓口提示、相談員教育、管理者教育、協議の機関が必要である。その際重要な視点は、当事者の人権を尊重、個人情報を守秘する視点である。
- 今後は、ハラスメントに対する組織の方針周知を強化し、1つ1つの相談事例について再発防止の視点から組織的な対応を継続していきたい。

---

ご清聴ありがとうございました。

