

「医療・介護・福祉職場ではたらく青年職員に対するハラスメントについての調査」結果報告

2018年5月

日本医療労働組合連合会青年協議会

はじめに

いま、職場のハラスメントが社会的な問題となっています。日本医労連が2013年、2017年に行った「看護職員の労働実態調査」結果では、若年層でハラスメントの訴えが高い結果となっており、若い新人看護師の離職理由になっているとも考えられます。

青年協議会は、職場でのハラスメント実態を明らかにするために、「医療・介護・福祉職場ではたらく青年職員に対するハラスメントについての調査」を実施しました。2014年に続く3回目の調査です。

実施状況と集計について

実施期間は2017年3月～9月で、5,000枚を回収目標とし、5万枚を配布しました。回収は内容漏えい等に十分配慮し、各組織の実情に合った配布・回収として、6全国組合41都道府県の7,225人から回答が寄せられました。

調査結果の特徴

ハラスメントをうけた人は3人に1人 その半数の人が退職を考えている

※（ ）は前回調査

今回の調査により3人に1人が何らかのハラスメントをうけている結果が明らかになりました。「過去3年間で」と期間を区切った調査にもかかわらず、前回の結果から若干改善された程度で、依然として過酷な状況が浮き彫りになっています。

「ハラスメントをうけたときに誰に相談しているか」の設問では、多くの回答者が「先輩」や「上司」「友人」「家族」など身近な人に相談している

ものの、「病院の相談窓口」や「行政の相談窓口」「労働組合」への相談は7%不足でしかありません。15.5%の人は誰にも相談しておらず、「ハラスメントが原因で退職しようと思ったことがある」と回答した人は46.7%にのびりました。

ハラスメントを「しない・させない」環境づくりや相談しやすい環境づくりが求められています。

回答者の属性

(%)

種 別	
病院	76.8
診療所	5.1
福祉施設	10.7
その他	6.5
NA	0.8
職 種	
医師	0.8
看護職員	42.8
放射線・検査・臨床工学技士	8.6
薬剤師	2.4
リハ(OT・PT・ST等)	13.5
調理・栄養	3.3
介護職員	11.3
保育士	0.8
事務職	10.7
その他	4.9
NA	1.0
任用形態	
正規	88.3
非正規	10.6
NA	1.0
性 別	
男性	24.8
女性	73.9
NA	1.2
年 齢	
20歳未満	0.5
20～25歳	25.6
26～30歳	24.4
31～35歳	14.6
36歳以上	29.9
NA	4.9
組合加入	
加入している	90.9
加入していない	7.4
NA	1.7



調査結果について

■あなたは、過去3年間でセクハラやパワハラ、マタニティハラスメント（パタニティハラスメント）を受けたことがありますか？

12.0%の人がセクハラを受けたことがある

セクハラの有無については、「よくある」と回答した人が1.0%（1.0%）、「ときどきある」が11.0%（13.7%）で、あわせて12.0%が過去3年間でセクハラを受けている結果となりました。職種別に見ると看護職で「よくある」「ときどきある」が16.7

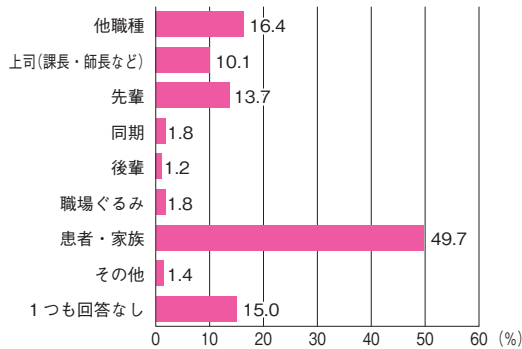
%（20.1%）と高くなっています。セクハラを受けた相手については、49.7%（54.2%）が「患者・家族」と回答しており、「他職種」16.4%（19.8%）、「先輩」13.7%（9.9%）と比べても突出しており、医療機関として適切な対応が求められます。

26.6%の人がパワハラを受けたことがある

パワハラの有無については、「よくある」と回答した人が4.3%（5.5%）、「ときどきある」が22.3%（26.9%）でした。職種別に見ると看護職で「よくある」「ときどきある」と回答した人が33.4%（40.1%）と高くなっています。パワハラを受けた

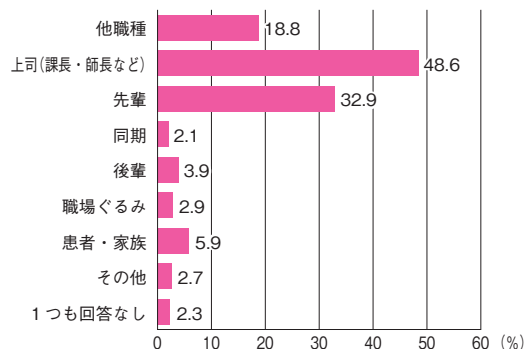
セクハラを受けた相手

(複数回答)



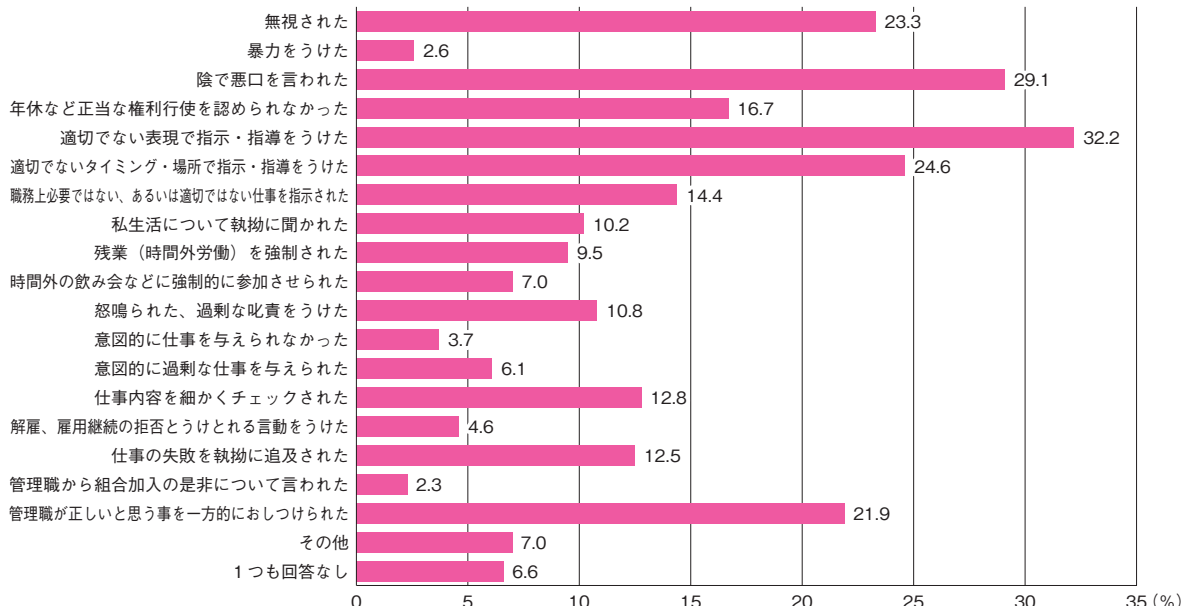
パワハラを受けた相手

(複数回答)

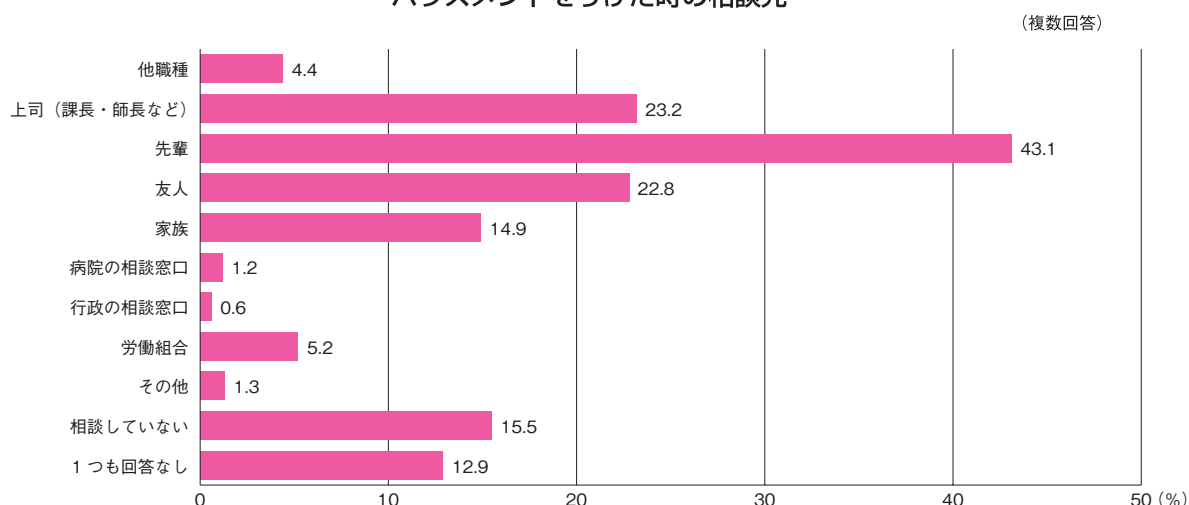


ハラスメントの具体的内容

(複数回答)



ハラスメントを受けた時の相談先



相手については、48.6% (52.0%) と約半数が「上司」と回答しており、ついで「先輩」32.9% (35.0%) 「他職種」18.8% (20.7%) となっています。

ハラスメントの具体的内容

ハラスメントの具体的な内容としては、「適切でない表現で指示・指導を受けた (人格否定発言・差別的発言など)」32.2% (29.3%) が最も多く、以下、「陰で悪口を言われた」29.1% (29.2%)、「適切でないタイミング・場所で指示・指導を受けた (患者やその家族の前、大勢の前など)」24.6% (26.2%) となっています。指示・指導時によるものが多い結果となっています。

2.5%の人がマタニティハラスメントを受けたことがある。その2割は男性

マタハラ (パタハラ) の有無については、「ある」と回答した人は2.5% (2.5%) でした。マタハラを受けた相手は、55.3% (58.4%) が「上司」、24.0% (23.0%) が「先輩」でした。期間や条件が限定されていることから考えると、全体の2.5% (179人) という数字は決して少なくありません。また、回答を男女別にみると、男性が19.0% (9.3%) と2割は男性からの回答で、前回調査から約10%増えており、パタニティハラスメント (育児のために休暇や時短勤務を希望する男性に対する嫌がらせ行為) と思われる男性へのハラスメントが増加しています。

3人に1人がいずれかのハラスメントを受けている

全体でいずれかのハラスメントにうけたことが「ある」人は、31.5% (37.8%) で、全体の約3割の人が、何らかのハラスメントを受けていることが明らかになっています。

■ハラスメントに対して、誰かに相談しましたか？

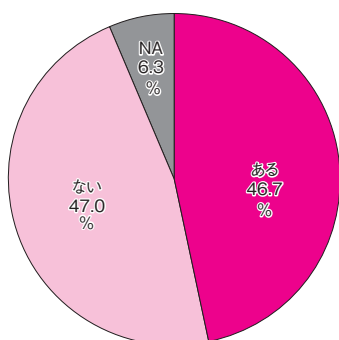
セクハラ・パワハラ・マタハラのうち、いずれかのハラスメントを受けた人を集計すると、ハラスメントを受けて相談しているのは、「先輩」が43.1% (27.3%) で、「上司」23.2% (19.9%)、「友人」22.8% (21.2%)、「家族」14.9% (14.2%) となっています。身近な人に相談している傾向が強く、前回調査と比較すると「先輩」が16ポイント増加しています。一方で、「労働組合」に相談している人は5.2% (2.9%)、「病院の相談窓口」「行政の相談窓口」に相談した人は合算しても1.8%足らずで、何らかの組織に相談した人は約7.0%にとどまりました。

また、「相談していない」が15.5% (20.5%) と、6人に1人はどこへも相談できていない結果が明らかになりました。相談しなかった理由としては、「相談先がない」「相談しても何も変わらない」などの声が寄せられており、周知・啓発活動や相談窓口の明確化が求められています。

「ハラスメントを受けて退職を考えた事がありますか」という設問に、「ある」と回答した人は、いずれかのハラスメントを受けた人で見ると46.7% (44.0%) と、半数近くの人がハラスメントがきつ



ハラスメントが原因で退職しようと思ったことがありますか？



かけに退職を考えています。ハラスメント別にみると、セクハラ39.6 (34.2%)、パワハラ52.2% (49.8%)、マタハラ58.1% (62.7%) となっています。セクハラ・パワハラが「よくある」と回答した人でみると、セクハラは68.6% (49.2%)、パワハラは77.9% (76.8%) と深刻な実態が明らかになっており、直ちに対策が求められます。

■ハラスメントの研修を受けたことがあるか？ 研修への参加意欲

ハラスメントの研修や学習会に参加したことが「ある」と回答した人は全体の11.9%で、「ない」は51.0%でした。回答者の多くはハラスメントの研修や学習会の経験がなく、今後ハラスメントの研修や学習会へ参加したいかという設問に対しては、全体の29.2%が「思う」と回答しています。ハラスメントの研修や学習会に参加したことが「ない」人で見ると、41.8%の人は参加したいと考えており、ハラスメントの研修や学習会への参加意欲が示されています。セクハラ・マタハラに関しては、ハラスメント防止の取り組みが使用者の義務とされています。ハラスメントの研修や学習会の積極的な開催や参加の呼びかけが求められています。

■自由記載から

うけたハラスメントのうち特にひどかった事例

ハラスメントのうち特にひどかった事例を聞く設問には700件の回答が寄せられました。特徴的な事例を抜粋して紹介します。

・妊娠直後、体調が悪かった時、上司にいったん退職して産んだ後職場復帰するよう言われた。「長期間休んでは困る。休むくらいなら退職を」と言われ

た。

- ・妊娠の報告を行ったときに「タイミングが悪い。もっと的確な時期があっただろう」と言われた。
- ・子どもの体調不良時、両親の都合も悪く休みを希望した。近所の人に子どもを預けて仕事に来いと言われた。結果的に休みはもらえたが何のための制度なのかと思った。
- ・異動の話をされた時に家族と相談した上で返答したいと伝えたら「来週から休みだから今すぐ返答してほしい」と検討する時間をくれなかった。
- ・時間外だが、特別手当があるのだから時間外手当には該当しないと言われ、平均3時間程度残業しているが届出しにくい状況。病院の収益のため、出産後は育休を1年とりたかったが、産休後すぐに働かされた。
- ・マタハラ。妊娠8カ月で夜勤頻回、患者体位変換時に同僚に力を抜かれお腹が張った。
- ・医師より“おまえ”よばわり、“バカ”など人間否定する言葉。
- ・患者家族より暴言。
- ・結婚していない・子どもがいないことで休みがとれない(シングルハラスメント)。
- ・おしりを触られたり、抱きしめられた。
- ・看護師から「男として終わってるんじゃない？」と遠くで言われた。

ハラスメントはどうすれば解決できると思いますか？

「ハラスメントはどうすれば解決できると思いますか？」の設問に対しては1,200件の回答が寄せられました。特徴的な事例を抜粋して紹介します。特に、管理職を中心に全職員を対象にしたハラスメントの研修実施やスタッフ増員、業務改善によって余裕が持てる職場環境づくりについて多くの意見が寄せられました。

- ・スタッフ1人1人のハラスメントに対しての知識向上。理解、協力を得る。
- ・スタッフの人数が増え、1人あたりの業務量が減ったら良いと思う。
- ・1人1人の意識は必要だが、それぞれ気持ちに少しゆとりが持てる環境にすることで緩和される部分があると思う。
- ・信頼できる外部の窓口が必要。パワハラの原因(人物)は最低でも部署移動。本当に毎日が苦痛です。生活もありますが助けてください。

- ・する側の意識を変える。される側の知識を増やし「ハラスメントされている」と認識する。
- ・コミュニケーションをとり、相手がどんな人か知る。相手にそのつもりがなくとも、相手を理解できていなければハラスメントと感じてしまう。仲が良ければハラスメントと感じない。
- ・上司が部下のことを長く育てようとする気持ちが必要だと思う。
- ・相談窓口の設置（整備）をしていく。ハラスメントをうけている人が抱え込まないようにしていく環境作りが解決につながると感じた。
- ・人員不足により十分な休息时间・休日がない事によるストレスがあると思います。各部署の人数を増やす事が、多少なりとも解決につながるのではないのでしょうか。

まとめ—ハラスメントのない職場へ

前回の調査と比べ、ハラスメントをうけたことがあると回答した人は減少しました。しかし、過去3年間と期間を区切っての本調査に対して、3割近くの人がハラスメントをうけたことがあるという結果は重く受け止めなければなりません。

ハラスメントをうけたときの相談先は、前回調査と同様、労働組合や内外の相談窓口などのハラスメント解決に向けて対策が取れる組織に相談した回答が少なく、6人に1人は誰にも相談をしていません。ハラスメントをうけた人の半数が退職を考えていることから、ハラスメントの予防はもちろん、相談窓口を広く知らせることや啓発の強化が求められています。

人手不足を抱える医療・介護現場では、若年層へのハラスメントが人手不足をより一層深刻化させていることも考えられます。大幅増員による人手不足の解消とあわせて、働きやすい、ハラスメントのない職場づくりが必要です。

ハラスメントの研修や学習会に参加したことがある人は11.9%にとどまり、多くの人は研修や学習会に参加できていません。研修や学習会に参加経験がない人のうち、今後ハラスメントの研修や学習

会がある場合に参加したいと考えている人は41.8%にのぼり、ハラスメントについて学習する機会が求められています。厚生労働省の平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」結果の中では、パワーハラスメントについての講演や研修会の実施がパワーハラスメント予防に効果を実感できた取り組みとしてあげられています。ハラスメントの研修や学習会を積極的に開催し、ハラスメントを「しない・させない」ための知識を広げていく必要があります。

「ハラスメントはどうすれば解決できると思いますか」の設問に対しては、「どういうものがハラスメントになるのか正しい知識をつける」「上司や管理職が、何がハラスメント行為になるか学習すべき。私たちも自分の身を守るための知識として知っておく必要がある」など、ハラスメントの研修を求める声が多数寄せられています。

また、「スタッフの人数が増え、1人あたりの業務量が減ったら良いと思う」「職場内でコミュニケーションを取り合って、話しやすい環境づくりをしていければと思う」「皆が心にゆとりのある雰囲気をつくる。残業しすぎない。パワハラ等の研修に参加させる機会を業務としてつくる」などの意見も寄せられています。その中でも、よりコミュニケーションが取れる職場に改善することについて多くの意見が寄せられており、人員増やゆとりを持って働ける職場環境が、ハラスメント防止につながると感じている人が多いことが推察されます。

医療・介護の仕事は、いのちに関わることからミスが許されない環境のためストレスをためこみやすい傾向があります。また、上司、同僚、患者・利用者とその家族など、さまざまな対人関係の中で行われるものであり、多職種の連携によって進められるものです。そのような点からも、コミュニケーションがとりやすい職場環境づくりは、ハラスメント防止だけでなく仕事の質にも直結する課題です。

ハラスメントのない働きやすい職場をつくるため、研修や学習会を実施して職場全体の知識を深め、大幅増員で余裕を持って働ける勤務環境への改善が求められます。

以上