



『パワーハラスメント対策は必須です！』

今年の4月から、中小企業にもパワーハラ対策を講じることが義務とされました。改めて対策の必要性和具体的な対応について述べます。

◆みんな仲が良く、パワーハラはないから大丈夫と思っ
ていませんか？

パワーハラは人に見られないところで行われ、被害者はだれにも相談できず辞めるというケースが大変多いです。

令和2年に国が行った調査では、過去3年間に、31.4%がパワーハラを受けたことがあると回答しています。これを見ると、どこの職場でもあると考えた方が
良いということになります。

◆パワーハラにはこんなにリスクが！

パワーハラは、被害者がメンタル疾患になったり、職場を辞めざるを得なくなるだけでなく、次のよう
なリスクがあります。

- ・職場の雰囲気が悪くなり職員の心の健康が害される。能力が発揮できなくなる。
- ・人材が流出してしまう。
- ・訴訟などで損害賠償を請求されたり、企業イメージが悪化する。

医療機関におかれても、パワーハラに対してしっかりと
した対策が必要です。

◆パワーハラ対策の肝とは

事業主が講ずべき措置について、国の指針が示されて
おり、詳しくはそちらを参照してください。

職場のパワーハラスメントをなくすために、肝となる
ことは次の2つだと考えます。

(1) パワーハラらしき言動があった場合に注意できる
ようにする

これは、「病院・診療所の経営者として注意する」

「職員同士が注意することができる」というどちらも
含まれます。そのために、次のことが必要です。

- ・職場においてどのような言動がパワーハラになり、ど
のような指導がパワーハラにならないということを就
業規則や職場の指針に明確化し、職員に周知する。
- ・そのことを職員に研修し、パワーハラ行為の禁止、パ
ワーハラらしき言動があった場合注意しあう、パワー
ハラを受けた場合上司や相談窓口で相談するというこ
とを繰り返し周知する。

(2) パワーハラの加害者を処分できるようにする

パワーハラ行為を禁止するだけでは不十分であり、行
為者を処分しなければパワーハラはなくなりません。

そのためには、行為者を処分することを就業規則に
規定すること、処分の基準を明確にすることが必要で
す。

また、パワーハラの加害者は力を持っている人、重要
な立場にある人である場合が多いです。

それでも断固として処分を行わなければ、パワーハラ
が繰り返される職場になります。病院長、経営者が
トップの方針としパワーハラは許さないことを宣言して
紙に書いて貼り出したり、その姿勢を明確にすること
が大変重要です。

◆どこから始めるか

厚生労働省のHP「明るい職場応援団」のページを
見てみましょう。国の指針や多くの参考資料、研修の
教材、動画が掲載されています。これらを職員の皆さ
んに見てもらうことで理解が進みます。

勤改センターに相談していただくことも有効で、専
門家のアドバイスを受けることができます。

(今回の担当 医療労務管理アドバイザー 影山知也 社会保険労務士)

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索