

仁徳会今村病院におけるハラスメント防止の取り組み

当院では、「ハラスメント防止要綱」の趣旨に則り、すべての職員がハラスメントの防止に努め、ハラスメントの発生を防止及び排除するとともに、万が一、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切な対応を取ることで、「ハラスメント行為を許さない」姿勢を病院全体の組織風土として取り組んでおります。

当院での取り組み

当院では、厚生労働省の「ハラスメント防止方針」等に基づいて対策に取り組むほか、病院独自に以下のことを実践し、「ハラスメントが起きない・起きにくい・ハラスメントは許さない職場づくり」に職員一人一人も真摯に向き合い取り組んでいます。

- ◎Ⅰ.ハラスメント(パワハラ・セクハラ・モラハラ・マタハラ・ペイハラ・・・等)相談体制の充実
- ◎Ⅱ.発生したハラスメント事案への迅速な対応
- ◎Ⅲ.職員に対するハラスメント研修
- ◎Ⅳ.ハラスメントが起こりにくい組織風土・院内環境の醸成
- ◎Ⅴ.院内への周知徹底

Ⅰ.ハラスメント相談体制の充実

相談窓口については、①所属長への相談をはじめ、②総務人事係への相談、③院内ハラスメント相談窓口への相談など、少なくとも4種類の相談窓口を設け、相談者にとって、一番相談しやすい方法を選択する事ができるよう窓口を広げ、全職員へ周知を行っております。

Ⅱ.発生したハラスメント事案への迅速な対応

相談者本人や、周りでハラスメント事案を確認した者からの速やかな報告がなされた場合、ハラスメント委員会の窓口担当者は当事者への迅速なヒアリングと情報収集を慎重に行い、専門家の助言も踏まえた上で問題解決を図ります。

Ⅲ.職員に対するハラスメント研修

個人のハラスメントに対する意識啓発を図ることと、職場全体で全ての種類のハラスメントは許さないという環境づくりを目的として、全職員に研修を実施(年1回/最低)しております。勤務時間帯が異なる医療職も研修を受講できるようにE-ラーニング等を活用した動画配信による研修も推奨し実施しております。

Ⅳ.ハラスメントが起こりにくい組織風土の醸成

様々な職種の職員が働く病院においては、職種や立場により考え方も多様なため、ハラスメントが起こりにくい職場作りが重要と考えています。

そのためにも、日常の業務の中に於ける連携や協働による部署間の情報共有や繋がりはとても大切にしています。また、病院の基本的な方針を決定する最高決定機関である「本部会議」は、ハラスメント対策機能も付与しています。その会議の場で必要に応じて、ハラスメントに関する現状・課題の報告やそれに伴う議論も行い、行為者への厳正な対処を決定することで、個別の専門的な委員会を設置する以上に職員全体への課題の共有が図られ個々の問題意識の向上も期待できます。

これらの体制の構築と維持により、院内でのハラスメント防止に対する職員の意識高揚・職場環境の改善を図っていきます。

Ⅴ.院内への周知・徹底

全職員に対して当院のハラスメント相談体制の周知及び徹底を図ります。(全体朝礼や集合研修に於いて)
※当院の職員研修にあたっては、厚労省のハラスメント防止方針等に沿って研修を計画しております。

また、相談者のプライバシーの保護を遵守し、解雇や不利益な取り扱いを禁止するこれらの措置により、職場における当院のハラスメント防止が強化されています。

※職員や患者様向けの掲示物には、より解りやすい表現や担当者の氏名を用いて掲示をしています。