

## 12. 働きやすい職場の環境作り ～ハラスメントゼロを目指して～

介護老人保健施設 南部花園館  
介護福祉士 南和伸（みなみ かずのぶ）

---

はじめに：ハラスメントに対する対策措置義務が義務付けられたことから当施設でもハラスメントを理解、意識するために学習会を開催した。学習会のアンケートなどから背景を探り課題を明確化し今後のハラスメント対策の取り組みに活かし改善できるようにするのが目的である。ハラスメントが起きやすい職場は環境の雰囲気が悪い傾向にある。自分自身が原因でハラスメントが起こるのではなく職場自体に問題がある可能性も十分にあることを理解していく必要がある。

目的：ハラスメントの実態を調査することで課題を浮き彫りにして改善策に導く。

対象職員：看護師、介護士、ケアマネ、相談員、栄養士、PT、OT

方法：アンケート調査によりデータ化して分析を行い課題を見つける。

アンケート期間・対象者数：令和5年3月1日～3月15日・50名。

結果・まとめ：ハラスメントチェックリストの結果（50名中）

職員のミスに対し他の職員の前で強い口調で叱責するが66%、挨拶をしても無視し会話をしないが58%になりパワーハラスメントと思われる事象が多い事が分かった。

その背景はコミュニケーション不足や日々の業務に追われていること、ハラスメントについての知識・認識不足などが考えられる。ハラスメント防止措置が義務化されて以降、就業規則の規定や相談窓口の設置を行っているが、それと並行してハラスメントを更に身近に意識できるように勉強会の継続や相談窓口の周知を行い相談しやすい環境を整える事が必要だと感じた。ハラスメントが無くなることで職場環境や人間関係が良くなり働きやすい職場に繋がると考える。今回の発表をきっかけに施設全体でハラスメントに対しての意識改革に取り組んでいきたい。

おわりに（参考文献）：弁護士法人デイライト法律事務所パワーハラスメントチェックリスト、厚生労働省パワハラ防止法ガイドライン