「看護職が受けるハラスメントに関する実態調査」
報告書

令和４年１月

公益社団法人千葉県看護協会

目次

Ⅰ．はじめに・・1

Ⅱ．調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

Ⅲ．調査結果・・3

Ⅳ．考察・・19

Ⅴ．おわりに・・20

調査実施要領・調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

Ⅰ．はじめに

千葉県では慢性的な看護職員不足や離職率が高い状況が続いており、当協会では看護職定着・確保推進計画の目標に「質の高い医療・看護を提供するため、看護職が働き続けられる職場づくりの推進」を掲げ、WLB の推進事業等に取り組んできた。これまでの取組から、労働条件や処遇改善、子育て支援制度の整備、多様な勤務形態の導入などの効果がみられたが、看護職の離職率はあまり改善がみられていない。

毎年度実施している定着確保動向調査では、病院勤務の全常勤看護職の離職率が 12.4%（令和 2 年度）と全国平均を上回っており、その離職理由は「人間関係」が最も多く、その具体的な内容の一つとして、労働環境改善委員会の答申を受けハラスメントの実態を把握することとした。

Ⅱ．　調査の概要

１．調査目的

県内病院で働く看護職員のハラスメントに関する実態を把握し、看護職の定着・確保対策として推進している「看護職が働き続けられる環境づくりへの支援」の基礎資料とする。

２．調査対象

千葉県看護協会会員施設病院勤務の男性会員 500 名、女性会員 500 名　合計 1,000 名

３．調査方法

施設管理者及び看護管理者に調査方法を事前に周知し、病院施設会員のうち無作為に抽出した男性会員 500 名、女性会員 500 名に調査票を自宅へ郵送し、回答は郵送及び web 回答とした。

４．倫理的配慮

無記名とし、調査内容は全て統計的に処理し、個人や勤務先は特定されないこと、調査票の記入は自由意志に基づくものであり、返送しない場合でも不利益は生じないことを調査票に明示した。回答があったことで調査の同意を得た事とした。

５．調査内容

1)　基本属性：
　年代、性別、職種、雇用形態、看護経験年数、現部署職位、勤務先設置主体・病床数

2)　過去 5 年以内に受けた８つのハラスメントについて：
　(1)セクシャルハラスメント　(2)身体的な暴力　(3)精神的な暴力　(4)人間関係からの切り離し
　(5)過大な要求　(6)過小な要求　(7)プライバシーの侵害
　(8)妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント
　　(1)から(8)について、受けた事の有無、誰から受けたか（相手の属性）、同じ勤務先の職員であった場合はその関係性。
　ハラスメントの項目は「2019 年病院および有床診療所における看護実態調査」（日本看護協会）を参考に、ハラスメントの具体的な行為パターン 7 類型（意に反する性的な言動・身体的な攻撃・精神的な攻撃・人間関係からの切り離し・過大な要求・過小な要求・個の侵害）に加え、妊娠・出産・育児休業等に関する項目を追加。

3)　上記 2)のハラスメントを受けた後の行動

4)　本調査における「ハラスメントの定義」に基づいた時、過去にハラスメントをしたかもしれないと思え

る言動の有無

5) 職場におけるハラスメントの取組について、現在勤務している施設が行っている取組を知っているか

6) ハラスメント予防・解決のための取組として施設が実施、または取り入れるべきだと思う内容

６．調査期間　　令和３年９月 16 日～9 月 30 日

７．回収状況　　有効回収数 346（有効回収率 34.6%）

＜本文中の表記について＞

・回答率（各回答の百分比）は、小数点第 2 位を四捨五入した。

・本文、図表、統計表で用いた記号の意味は以下の通りである。

ｎ：その質問に対する回答者数であり、比率算出の基数である。

統計表中の「－」：計数がない（回答者がいない）ことを示す。

統計表中の「0」「0.0」：計数はあるが、四捨五入により 0 である場合を示す。

Ⅲ．調査結果

１．回答者の属性

1） 年代

最も多い年代は男性、30 代 36.1%、女性 40 代 26.8%であった。

表１．年代

年代＼性別	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
20代	35	26.3	49	23.0
30代	48	36.1	54	25.4
40代	36	27.1	57	26.8
50代	12	9.0	46	21.6
60代	2	1.5	6	2.8
無回答	－	0.0	1	0.5
合計	133	100	213	100

2） 性別

男女別の回収率は男性 26.6%、女性 42.6%であった。

表 2.　性別

性別	配布数	回収数	回収率(%)
男性	500	133	26.6
女性	500	213	42.6

3） 勤務先での主な職種

男女とも看護師が 90%以上を占めていた。

表 3.　職種

職種	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
保健師	－	0.0	1	0.5
助産師	－	0.0	8	3.8
看護師	129	97.0	198	93.0
准看護師	4	3.0	6	2.8
合計	133	100	213	100

4） 雇用形態

最も多い雇用形態は男女とも「フルタイム正規職員」で男性 98.5%、女性 85.9%であった。

表 4.　雇用形態

雇用形態	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
フルタイム正規職員	131	98.5	183	85.9
短時間勤務正職員	1	0.8	14	6.6
正規職員以外	1	0.8	16	7.5
合計	133	100	213	100

5） これまでの看護職としてのおおよその勤続年数

最も多い勤続年数は男女とも「15 年以上」で男性 37.6%、女性 46.0%であった。

表 5.　勤続年数

勤続年数	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
半年～1年未満	2	1.5	3	1.4
1年以上～5年未満	28	21.1	30	14.1
5年以上～10年未満	26	19.5	41	19.2
10年以上～15年未満	27	20.3	41	19.2
15年以上	50	37.6	98	46.0
合計	133	100	213	100

6）職位

最も多い職位は男女とも「スタッフ」で男性 66.2%、女性 72.3%であった。

表 6.　職位

職位	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
管理職	13	9.8	18	8.5
主任･副師	32	24.1	40	18.8
スタッフ	88	66.2	154	72.3
無回答	－	0.0	1	0.5
合計	133	100	213	100

7）設置主体

最も多いのが「国公立」38.2%、次いで「医療法人」34.7%、「学校法人」12.4%であった。

表 7.　設置主体

設置主体	施設数	割合(%)
国公立	132	38.2
社団･財団法人	27	7.8
医療法人	120	34.7
学校法人	43	12.4
社会福祉法人	10	2.9
個人	2	0.6
その他	10	2.9
無回答	2	0.6
合計	346	100

8）病床数

最も多いのが「500 床以上」で 24.9%、次いで「200～299 床」17.9%、「300～399 床」17.1%であった。

表 8.　勤務施設の病床数

病床数	施設数	割合(%)
99床以下	30	8.7
100～199床	57	16.5
200～299床	62	17.9
300～399床	59	17.1
400～499床	50	14.5
500床以上	86	24.9
無回答	2	0.6
合計	346	100

２．過去５年以内に受けたハラスメントについての回答

1) セクシャルハラスメントについて

(1)　受けたことがあるか

「ある」は男性 15.0%、女性 32.9%、「ない」は男性 84.2%、女性 67.1%であった。年代別では男性が 30 代、40 代が最も多く共に 45.0%、女性は 20 代が最も多く 35.7%であった。病床規模別では割合が高かったのは 100～199 床で 31.6%、次いで 99 床以下が 30.0%であった。

表 9. セクシャルハラスメントを受けたことがあるか

男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	20	15.0	70	32.9
ない	112	84.2	143	67.1
無回答	1	0.8	-	0.0
	133	100	213	100

表 10. セクシャルハラスメントを受けたと答えた人の年代別割合

男性 n=20、女性 n=70

	男性(人数)	男性(割合)	女性(人数)	女性(割合)
20代	2	10.0%	25	35.7%
30代	9	45.0%	18	25.7%
40代	9	45.0%	17	24.3%
50代	0	0.0%	10	14.3%
60代	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

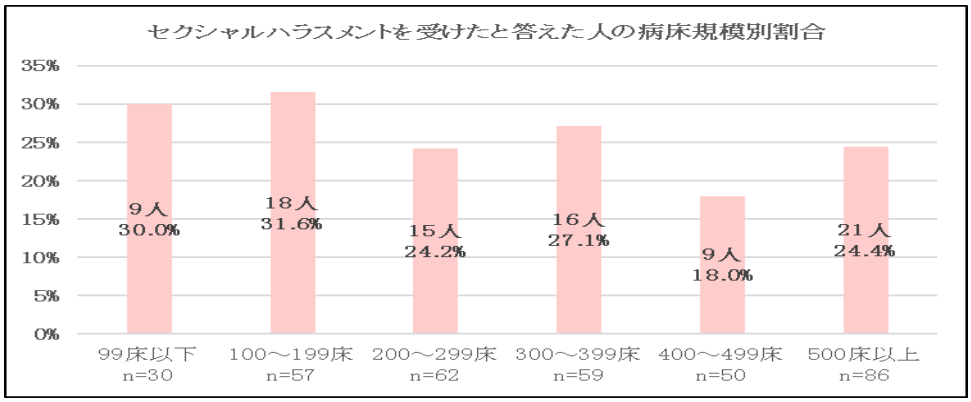


図 1. セクシャルハラスメントを受けたと答えた人の病床規模別の割合(男女全体)

(2) ①誰から受けたか（複数回答）

最も多い回答は男性が「同じ勤務先の職員から」で 85.0%、女性が「患者から」で 71.4%であった。

表 11. 誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=20	女性(人数)	割合(%) n=70
患者から	5	25.0	50	71.4
患者の家族から	2	10.0	3	4.3
同じ勤務先の職員から	17	85.0	25	35.7

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）

最も多い回答は男性が「上司から」で 82.4%、女性が「その他から」で 56.0%であった。

表 12.　同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=17	女性(人数)	割合(%) n=25
上司から	14	82.4	9	36.0
同僚から	5	29.4	8	32.0
部下から	3	17.6	3	12.0
その他から	2	11.8	14	56.0

※その他内訳　　男性-医師 1 件、無記入

女性-医師 11 件(うち院長 1 件)、看護助手 1 件、他職種 2 件

［その他に記載のあった内容］

◆患者から腰に手を回され、既婚なのかとか聞かれた。

◆がんの可能性のある部位の治療を受けるにあたり、上司に知らせたら『おめでとう』と言われて不愉快だった。

◆師長に夜勤が減ると経済的に厳しいと伝えると『家でも売れば？』と言われた。

◆患者家族の面前でスタッフを怒鳴りつけ、反論すると睨みつけて威嚇する。

2)身体的な暴力について

(1) 受けたことがあるか

「ある」は男女共に 33.8%、「ない」は男性 66.2%、女性 65.7%であった。年代別では男性が 30 代、40 代が最も多く共に 33.3%であり、女性は 20 代、30 代が最も多く共に 33.3%であった。病床規模別では割合が高かったのは 400～499 床で 40.0%、次いで 300～399 床が 39.0%となっていた。

表 13.　身体的な暴力を受けたことがあるか

男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	45	33.8	72	33.8
ない	88	66.2	140	65.7
無回答	－	0	1	0.5
合計	133	100	213	100

表 14.　身体的な暴力を受けたと答えた人の年代別割合

男性 n=45、女性 n=72

	男性(人数)	男性(割合)	女性(人数)	女性(割合)
20代	13	28.9%	24	33.3%
30代	15	33.3%	24	33.3%
40代	15	33.3%	12	16.7%
50代	1	2.2%	12	16.7%
60代	1	2.2%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

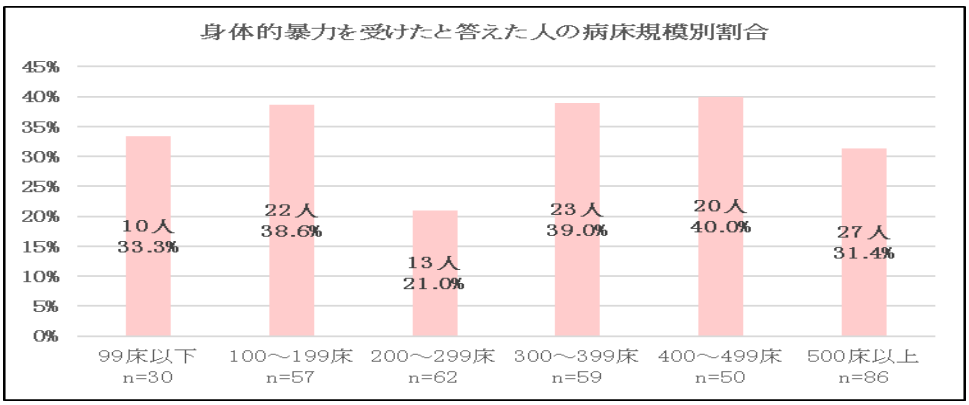


図 2. 身体的暴力を受けたと答えた人の病床規模別の割合

(2) ①誰から受けたか（複数回答）

最も多い回答は男女とも「患者から」で男性 84.4%、女性 93.1%であった。

表 15.　誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=45	女性(人数)	割合(%) n=72
患者から	38	84.4	67	93.1
患者の家族から	4	8.9	2	2.8
同じ勤務先の職員から	8	17.8	5	6.9

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）

最も多い回答は男女とも「上司から」で男性 62.5%、女性 60.0%であった。

表 16.　同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=8	女性(人数)	割合(%) n=5
上司から	5	62.5	3	60.0
同僚から	1	12.5	1	20.0
部下から	−	0.0	1	20.0
その他から	2	25.0	1	20.0

※その他内訳　男性−医師 2 件、女性−医師 1 件

[その他に記載のあった内容]

◆挿管処置についた際、なかなか挿管チューブ入らない事にイライラした医者からスタイレットを投げつけられた。

◆患者が暴れて、手首に裂傷をおった。

◆アル中の不穏患者に蹴られる。

◆容姿いじり(患者および家族から)

3)精神的な暴力について

(1) 受けたことがあるか

「ある」は男性 51.9%、女性 50.7%、「ない」は男性 45.9%、女性 48.4%であった。最も多い年代は男性が 30 代で 34.8%、女性は 40 代で 27.8%であった。病床規模別では割合が高かったのは 99 床以下で 70.0%、次いで 300〜399 床が 54.2%となっていた。

表 17.　精神的な暴力を受けたことがあるか

男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	69	51.9	108	50.7
ない	61	45.9	103	48.4
無回答	3	2.3	2	0.9
合計	133	100	213	100

表 18.　精神的な暴力を受けたと答えた人の年代別割合

男性 n=69、女性 n=108

	男性 (人数)	男性 (割合)	女性 (人数)	女性 (割合)
20代	17	24.6%	20	18.5%
30代	24	34.8%	29	26.9%
40代	22	31.9%	30	27.8%
50代	6	8.7%	26	24.1%
60代	0	0.0%	3	2.8%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

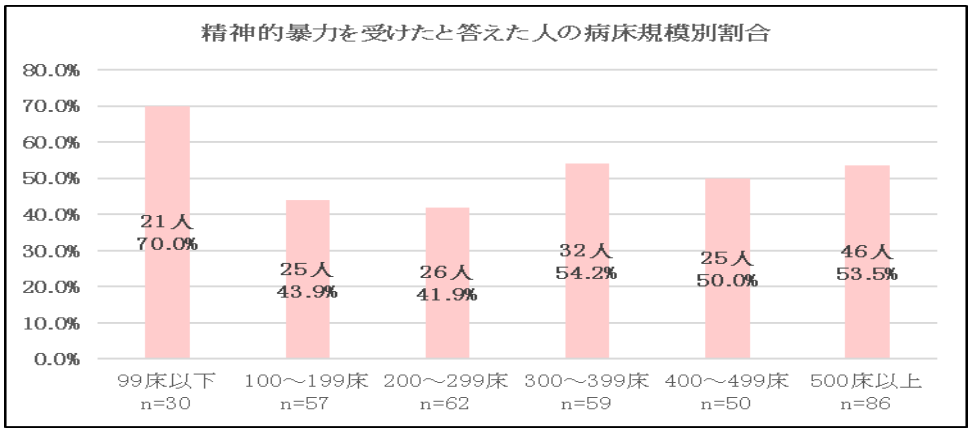


図 3. 精神的暴力を受けたと答えた人の病床規模別の割合

(2) ①誰から受けたか（複数回答）

最も多い回答は男女とも「同じ勤務先の職員から」で男性 78.3%、女性 73.1%であった。

表 19.　誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=69	女性(人数)	割合(%) n=108
患者から	26	37.7	44	40.7
患者の家族から	8	11.6	19	17.6
同じ勤務先の職員から	54	78.3	79	73.1

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）

最も多い回答は男女とも「上司から」で男性 81.0%、女性 40.7%であった。

表 20.　同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=69	女性(人数)	割合(%) n=108
上司から	42	81.0	44	40.7
同僚から	10	19.3	22	20.4
部下から	2	3.9	3	2.8
その他から	8	15.4	24	22.2

※その他内訳　男性-医師 8 件(うち院長 1 件)

女性-医師 23 件(うち院長 1 件)、ドクタークラーク 1 件

[その他に記載のあった内容]

◆その日の気分で怒鳴られる、文句をつけられるたりする。(上司)

◆医師からのパワハラ。常に態度が横柄で人格を否定するような言葉をかけてくる。

◆医師のパワハラ-高圧的な態度で無理な要求をする。患者状態の連絡を聞いてもらえず指示が貰えない事が多々あった。

◆威圧的な態度を取られ報告、連絡、相談に支障をきたす。(同僚)

◆ナースステーション内で指導を受けた。(上司)

◆病院内の会議に参加して戻ると自部署が忙しくなっていて、「空気をよんでくれない」と言われた。(上司)

◆コロナ禍にも関わらず飲み会を企画していると吹聴された。(同僚)

4)人間関係からの切り離しについて

(1) 受けたことがあるか

「ある」は男性 25.6%、女性 14.6%、「ない」は男性 71.4%、女性 85.0%であった。最も多い年代は男女共に 40 代で男性 35.3%、女性 32.3%であった。病床規模別では 300～399 床が 23.7%と最も高く、次いで 500 床以上が 18.6%の順であった。

表 21.　人間関係からの切り離しを受けたことがあるか

男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	34	25.6	31	14.6
ない	95	71.4	181	85.0
無回答	4	3.0	1	0.5
合計	133	100	213	100

表 22. 人間関係からの切り離しを受けたと答えた人の年代別割合

男性 n=34、女性 n=31

	男性 (人数)	男性 (割合)	女性 (人数)	女性 (割合)
20代	9	26.5%	8	25.8%
30代	10	29.4%	7	22.6%
40代	12	35.3%	10	32.3%
50代	3	8.8%	5	16.1%
60代	0	0.0%	1	3.2%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

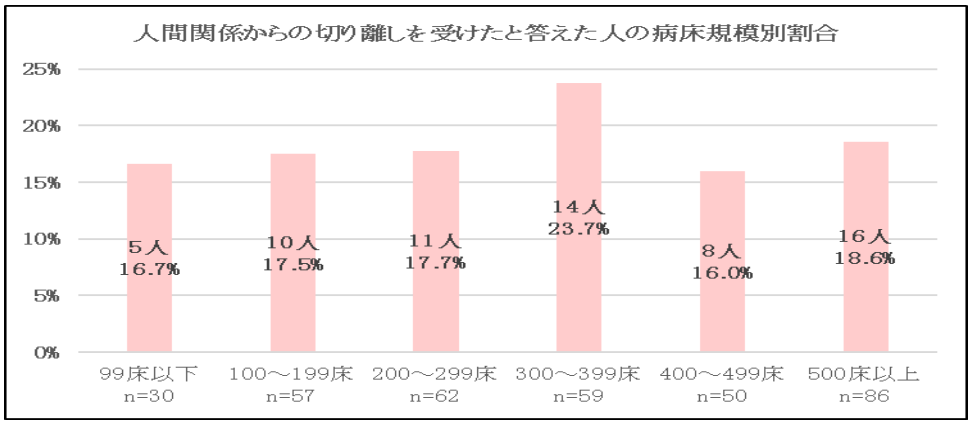


図 4. 人間関係からの切り離しを受けたと答えた人の病床規模別の割合

(2) ①誰から受けたか（複数回答）

「同じ勤務先の職員から」が最も多く、男女とも 100%であった。

表 23.　誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=34	女性(人数)	割合(%) n=31
患者から	−	0	1	3.2
患者の家族から	−	0	1	3.2
同じ勤務先の職員から	34	100	31	100

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）

最も多いのが男性は「上司から」で 52.9%、女性は「同僚から」で 58.1%であった。

表 24.　同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=34	女性(人数)	割合(%) n=31
上司から	18	52.9	11	35.5
同僚から	15	44.1	18	58.1
部下から	3	8.8	7	22.6
その他から	2	5.9	−	0.0

※その他内訳　男性-医師2件（うち院長1件）

[その他に記載のあった内容]

◆ある先輩看護師は、機嫌が悪いと無視をする。

◆挨拶の無視、ため息をつかれる等。（上司）

◆その人のその時の機嫌によって対応がまちまち。（同僚）

5)過大な要求について

(1) 受けたことがあるか

「ある」と回答したのは男性 23.3%、女性 17.4%であり、「ない」が男性 74.4%、女性 81.7%となっていた。年代別でみると、男性は 20 代が最も多く、次いで 30 代、40 代の順であった。女性では、30 代、40 代が最も多く、次いで 50 代となっていた。病床規模別でみると、500 床以上が 25.6%と最も多く、次いで 300～399 床 23.7%、200～299 床 22.6%の順であった。

表 25　過大な要求を受けたことがあるか

男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	31	23.3	37	17.4
ない	99	74.4	174	81.7
無回答	3	2.3	2	0.9
合計	133	100	213	100

表 26.　過大な要求を受けたと答えた人の年代別割合

男性 n=31、女性 n=37

	男性(人数)	男性(割合)	女性(人数)	女性(割合)
20代	10	32.3%	6	16.2%
30代	9	29.0%	12	32.4%
40代	9	29.0%	12	32.4%
50代	3	9.7%	7	18.9%
60代	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

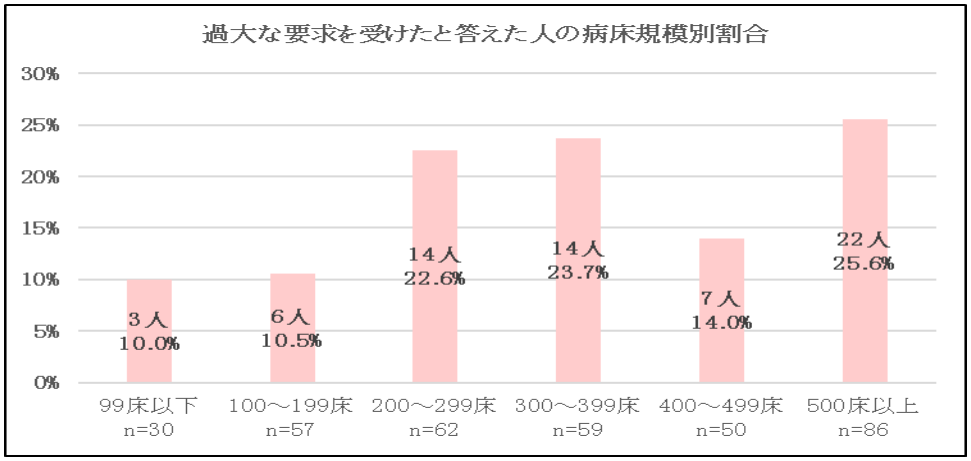


図 5. 過大な要求を受けたと答えた人の病床規模別の割合

(2) ①誰から受けたか（複数回答）

最も多い回答は「同じ勤務先の職員から」で男女とも 90%以上であった。

表 27. 誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=31	女性(人数)	割合(%) n=37
患者から	2	6.5	4	10.8
患者の家族から	1	3.2	4	10.8
同じ勤務先の職員から	30	96.8	35	94.6

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）

最も多い回答は男女とも「上司から」で男性 80.6%、女性 75.7%であり、次いで「同僚から」で男性 19.4%、女性「24.3%」の順であった。

表 28. 同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=31	女性(人数)	割合(%) n=37
上司から	25	80.6	28	75.7
同僚から	6	19.4	9	24.3
部下から	-	0	1	2.7
その他から	3	9.7	3	8.1

※その他内訳　男性-医師 1 件、無記入 1 件、長文 1 件　女性-医師 3 件

［その他に記載のあった内容］

◆PC が不得意だからと何でも知識のある人にやってもらって済まそうとする人がいるが、その度にこちらがサービス残業する羽目になり、プライベートの時間を削らされるのは納得がいかない。

◆毎日残業しているが残業代はほとんど出ない。自分の仕事が遅いのかとも思ったが、ほぼ全員が同じ状態なので単純に定時で終わる業務量ではないのだと思う。

◆コロナ患者には未婚男性をという風潮があり心苦しかった。トラブル対応も男性看護師にという風潮が少なからずある。

6)過小な要求について

(1) 受けたことがあるか

「ある」は男性 13.5%、女性 6.1%、「ない」は男性 84.2%、女性 93.0%であった。最も多い年代は男性 40 代で 44.4%、女性が 30 代、50 代が共に 38.5%であった。病床規模別で割合が高かったのは 90 床以下で 16.7%、次いで 500 床以上が 10.5%となっていた。

表 29.　過小な要求を受けたことがあるか
男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	18	13.5	13	6.1
ない	112	84.2	198	93.0
無回答	3	2.3	2	0.9
合計	133	100	213	100

表 30.　過小な要求を受けたと答えた人の年代別割合
男性 n=18、女性 n=13

	男性(人数)	男性(割合)	女性(人数)	女性(割合)
20代	5	27.8%	2	15.4%
30代	4	22.2%	5	38.5%
40代	8	44.4%	1	7.7%
50代	1	5.6%	5	38.5%
60代	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

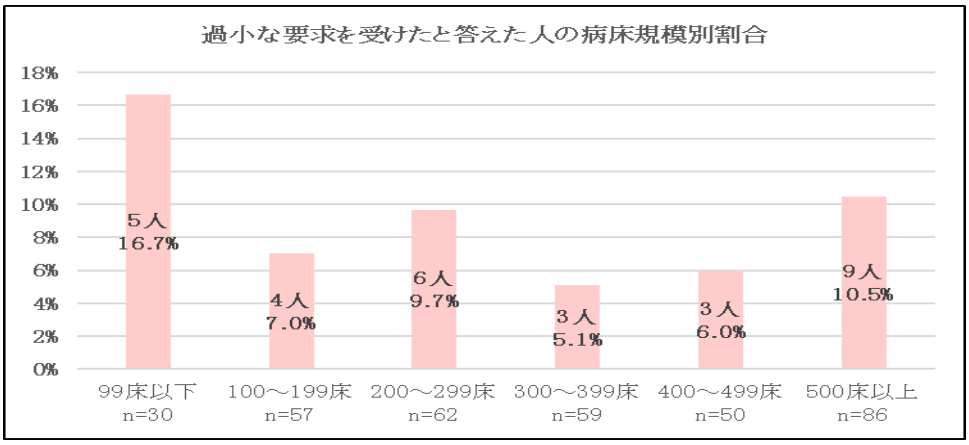


図 6. 過小な要求を受けたと答えた人の病床規模別の割合

(2) ①誰から受けたか（複数回答）

最も多い回答は「同じ勤務先の職員から」で男女とも 90%以上。

表 31.　誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=18	女性(人数)	割合(%) n=13
患者から	1	5.6	2	15.4
患者の家族から	1	5.6	1	7.7
同じ勤務先の職員から	17	94.4	12	92.3

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）

最も多い回答は「上司から」で男女とも 80%以上であった。

表 32. 同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=18	女性(人数)	割合(%) n=13
上司から	15	83.3	11	84.6
同僚から	4	22.2	0	0
部下から	−	0	−	0
その他から	1	5.6	2	15.4

※その他内訳　男性−院長 1 件、女性−医師 2 件（うち院長 1 件）

7)プライバシーの侵害について

（1）受けたことがあるか

「ある」は男性 14.3%、女性 7.5%、「ない」は男性 83.5%、女性 92.0%であった。最も多い年代は男性 30 代 47.4%、女性 40 代 43.8%であった。病床規模別で割合が高かったのは 500 床以上で 15.1%、次いで 200〜299 床が 11.3%となっていた。

表 33. プライバシーの侵害を受けたことがあるか

男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	19	14.3	16	7.5
ない	111	83.5	196	92.0
無回答	3	2.3	1	0.5
合計	133	100	213	100

表 34.　プライバシーの侵害を受けたと答えた人の年代別割合

男性 n=19、女性 n=16

	男性 (人数)	男性 (割合)	女性 (人数)	女性 (割合)
20代	5	26.3%	1	6.3%
30代	9	47.4%	2	12.5%
40代	5	26.3%	7	43.8%
50代	0	0.0%	6	37.5%
60代	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

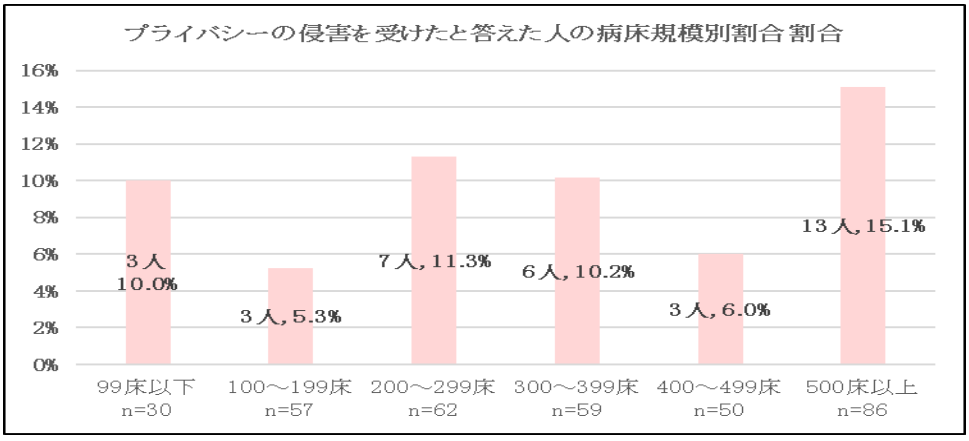


図 7. プライバシーの侵害を受けたと答えた人の病床規模別の割合

（2）①誰から受けたか（複数回答）

最も多い回答は男女とも「同じ勤務先の職員から」で男性 94.7%、女性 87.5%であった。

表 35.　誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=19	女性(人数)	割合(%) n=16
患者から	1	5.3	2	12.5
患者の家族から	−	0	−	0
同じ勤務先の職員から	18	94.7	14	87.5

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）
最も多い回答は男女とも「上司から」で男性 84.2%、女性 68.8%であった。

表 36.　同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=19	女性(人数)	割合(%) n=16
上司から	16	84.2	11	68.8
同僚から	4	21.1	4	25.0
部下から	1	5.3	1	6.3
その他から	1	5.3	−	0

※その他内訳　男性−他職種 1 件

［その他に記載のあった内容］

◆休みの理由を他スタッフに聞き回る。本人には聞かない。（上司）

8)妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントについて

（1）受けたことがあるか

「ある」は男性 6.8%、女性 8.9%、「ない」は男性 91.0%、女性 90.6%であった。最も多い年代は男性 20 代 44.4%，女性 40 代 52.6%であった。病床規模別で割合が高かったのは 300〜399 床で 11.9%、次いで 400〜499 床と 90 床以下が 10.0%となっていた。

表 37. 妊娠・出産・育児休業等に関する
ハラスメントを受けたことがあるか

男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
ある	9	6.8	19	8.9
ない	121	91.0	193	90.6
無回答	3	2.3	1	0.5
合計	133	100	213	100

表 38. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを
受けたと答えた人の年代別割合

男性 n=9、女性 n=19

	男性 (人数)	男性 (割合)	女性 (人数)	女性 (割合)
20代	4	44.4%	2	10.5%
30代	2	22.2%	7	36.8%
40代	3	33.3%	10	52.6%
50代	0	0.0%	0	0.0%
60代	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%

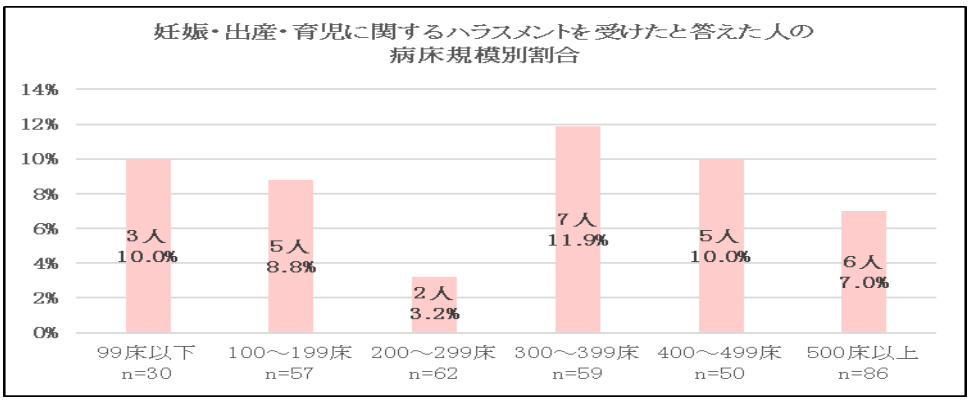


図 8.　妊娠・出産・育児に関するハラスメントを受けたと答えた人の病床規模別割合

（2）①誰から受けたか（複数回答）

最も多い回答は「同じ勤務先の職員」からで男女ともに 100%であった。

表 39. 誰から受けたか

	男性(人数)	割合(%) n=9	女性(人数)	割合(%) n=19
患者から	−	0	1	5.3
患者の家族から	−	0	−	0
同じ勤務先の職員から	9	100.0	19	100.0

→②同じ勤務先の職員の関係性（複数回答）

最も多い回答は男女ともに「上司から」で男性 77.8%，女性 84.2%であった。

表 40. 同じ勤務先の職員の関係性

	男性(人数)	割合(%) n=9	女性(人数)	割合(%) n=19
上司から	7	77.8	16	84.2
同僚から	3	33.3	5	26.3
部下から	2	22.2	1	5.3
その他から	−	0	2	10.5

※女性その他内訳−無回答

[その他に記載のあった内容]

◆子育てを言い訳にしないようにと言われたことは、良い気がしなかった。

◆介護休業、休暇の明文化。介護施設を利用できない状況で休暇を申請しても同僚の理解が得られない。

◆育休や規定上ある特別休暇の取得拒否。

◆男性が育児参加することへの「男なのに」などの侮辱的発言。

9) 上記 1)～8) のハラスメントの内容毎及び病床規模別の割合

(1) 内容毎の割合

精神的暴力が男女共に最も多く、男性 51.9%、女性 50.7%であった。

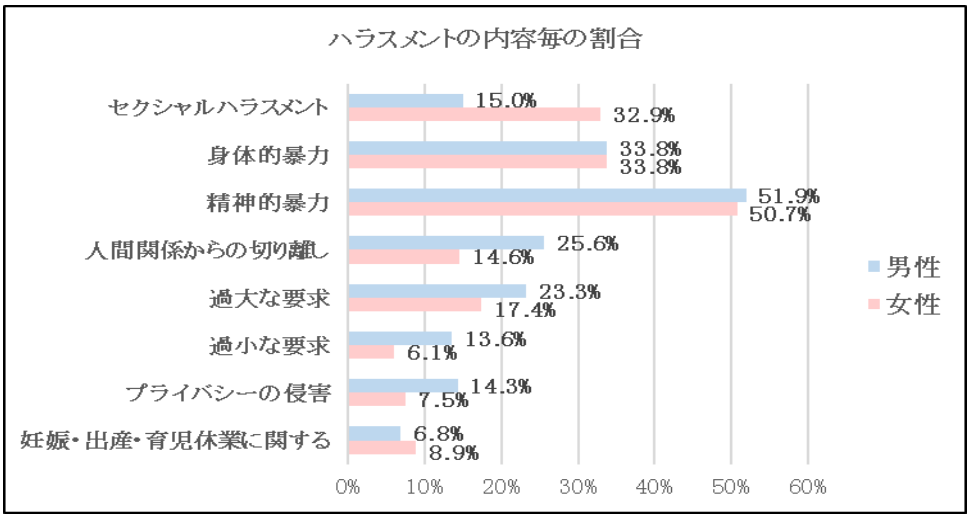


図 9. 受けたハラスメントの内容毎の割合　n=242　※1）から 8) で一つでも「ある」と回答した人の数

(2) 病床規模別の割合

各項目で比較的に数字が高かったのは、「セクシャルハラスメント」が 100～199 床で 31.6%、「身体的暴力」400～499 床で 40%、「精神的暴力」99 床以下で 70%、「人間関係からの切り離し」300～399 床 23.7%、「過大な要求」500 床以上で 25.6%、「過小な要求」99 床以下 16.7%、「プライバシーの侵害」500 床以上で 15.1%、「妊娠・出産・育児休業に関する事」は 300～399 床 11.9%であった。

表 41.　ハラスメントの内容毎の病床規模別割合（男女全体・複数回答）

		セクシャルハラスメント		身体的暴力		精神的暴力		人間関係		過大な要求		過小な要求		プライバシーの侵害		妊娠・出産・育児	
病床数	人数(n)	受けたと答えた人数	割合 n=人数	受けたと答えた人数	割合 n=人数	受けたと答えた人数	割合 n=人数	受けたと答えた人数	割合 n=人数	受けたと答えた人数	割合 n=人数	受けたと答えた人数	割合 n=人数	受けたと答えた人数	割合 n=人数	受けたと答えた人数	割合 n=人数
99床以下	30	9	30.0%	10	33.3%	21	70.0%	5	16.7%	3	10.0%	5	16.7%	3	10.0%	3	10.0%
100～199床	57	18	31.6%	22	38.6%	25	43.9%	10	17.5%	6	10.5%	4	7.0%	3	5.3%	5	8.8%
200～299床	62	15	24.2%	13	21.0%	26	41.9%	11	17.7%	14	22.6%	6	9.7%	7	11.3%	2	3.2%
300～399床	59	16	27.1%	23	39.0%	32	54.2%	14	23.7%	14	23.7%	3	5.1%	6	10.2%	7	11.9%
400～499床	50	9	18.0%	20	40.0%	25	50.0%	8	16.0%	7	14.0%	3	6.0%	3	6.0%	5	10.0%
500床以上	86	21	24.4%	27	31.4%	46	53.5%	16	18.6%	22	25.6%	9	10.5%	13	15.1%	6	7.0%
合計	346	90		117		177		65		68		31		35		28	

10)ハラスメントを受けた時の対応(複数回答)

最も多い回答は「同僚に相談した」41.7%、次いで上司に相談したが 38.8%であった。

表 42. ハラスメントを受けた時の対応　　n=242　※1）から 8)で一つでも「ある」と回答した人の数

ハラスメントを受けた時に取った行動	回答数	割合(%)
同僚に相談した	101	41.7
上司に相談した	94	38.8
家族・友人・知人など職場とは関係のない身近な人に相談した	85	35.1
特に何もせず我慢した	65	26.9
施設内の担当部署に相談した	26	10.7
無回答	14	5.8
その他	13	5.4
その職場を辞めた	11	4.5
外部の医師やカウンセラー等の専門家に相談した	9	3.7
プリセプターに相談した	8	3.3
弁護士に相談した	3	1.2
公的な機関(労働基準監督署等)に相談した	2	0.8

※その他主な内容

・インシデントに挙げて、皆と共有した
・患者から受けたので看護記録に記入。相談という行動はとらなかった。
・患者家族の考え方、医療職への考え方を変えるのは困難なので何もしていない。
・自宅を患者に突き止められた為引っ越した。
・配置換えを依頼した
・異動した
・事務長に相談した
・現在進行形で対策を考え中
・所属の師長、副師長と相談し、2 週間の休暇を取得した。
・同期に相談でなく愚痴を言った。何かを変えようというアクションは起こさなかった。
・過剰な業務を押し付けられた為、後日押し付けた本人に申し立てた。
・外部委託へ連絡したが、一か月以上経ってからの返信でタイムリーでなかった。
・退職し、医療業界へは戻らないつもりである。

11）過去にハラスメントをしたかもしれないと思える言動

「あった」と回答したのは男性 12%、女性 2.8%であり、「あったかもしれない」では男性 44.4%、女性 41.3%となっていた。

表 43. 過去にハラスメントをしたかもしれないと思える言動があったか　男性 n=133、女性 n=213

	男性(人数)	割合(%)	女性(人数)	割合(%)
あった	16	12.0	6	2.8
あったかもしれない	59	44.4	88	41.3
ない	58	43.6	117	54.9
無回答	−	0	2	0.9
合計	133	100	213	100

12）あなたの現在の職場がハラスメント予防や解決のためにどんな取組をしているか知っていますか

「具体的に知っている」と回答したのは全体で 23.4%であり、「具体的には知らない」46%、「何もしていないと思う」30.3%となっていた。

表 44. 現在の職がハラスメント予防や解決のためにどんな取組みをしているか知っているか(全体)　n=346

	回答数	割合(%)
具体的に知っている	81	23.4
具体的には知らない	159	46.0
何もしていないと思う	105	30.3
無回答	1	0.3
合計	346	100

(1)職位別

全体を職位別で見ると、「具体的に知っている」と回答したのは、管理職 67.7%、主任・副師長 27.8%、スタッフ 16.5%であった。「具体的に知らない」では管理職 12.9%、主任・副師長 45.8%、スタッフ 50.4%であった。「何もしていないと思う」は管理職 19.4%、主任・副師長 26.4%、スタッフ 32.6%となっていた。

表 45. 現在の職がハラスメント予防や解決のためにどんな取組みをしているか知っているか(職位別)

	管理職	割合(%) n=31	主任・副師長等	割合(%) n=72	スタッフ	割合(%) n=242	無回答	合計
具体的に知っている	21	67.7	20	27.8	40	16.5	−	81
具体的には知らない	4	12.9	33	45.8	122	50.4	−	159
何もしていないと思う	6	19.4	19	26.4	79	32.6	1	105
無回答	−	−	−	−	1		−	1
合計	31	100	72	100	242	100	1	346

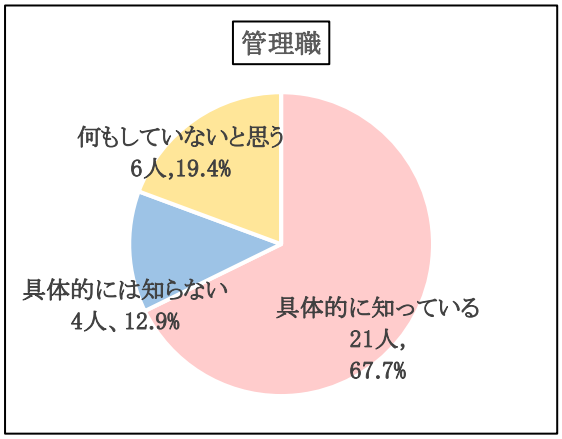


図 10−管理職

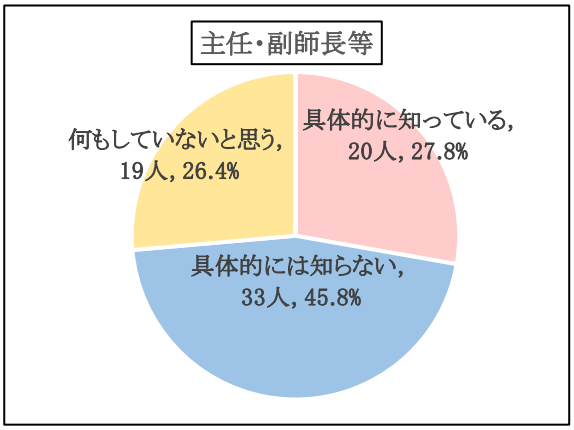


図 11−主任・副師長等

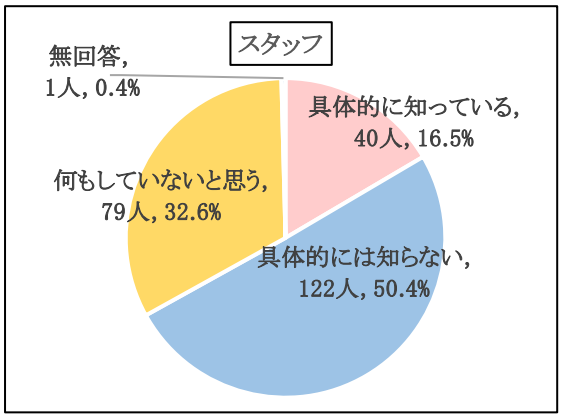


図 12−スタッフ

13）ハラスメント予防や解決のための取組として施設が実施した方がよいと思うもの(複数回答)

最も多い回答は「実態把握などのアンケート調査」が 54.3%と最も多く、次いで「相談窓口を外部委託で施設外に設置する」が 45.4%の順であった。

表 46. ハラスメント予防や解決のために施設が実施した方がよいと思う取組み　n=346

実施した方がよいと思う取り組み	回答数	割合(%)
実態把握などのアンケート調査	188	54.3
相談窓口を外部委託で施設外に設置する	157	45.4
「ハラスメントを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示	153	44.2
罰則規定などのルール化	116	33.5
第三者の外部専門相談窓口を周知する	108	31.2
研修の実施	95	27.5
相談窓口を施設内に設置する	81	23.4
その他	25	7.2

※その他に記載されているもの

【患者及び患者家族からのハラスメントについて】

◆患者・家族といえども暴言や不当な言動は許されないことを示す。

◆ハラスメントを受けた際の具体的な方法を明示。被害者のフォローを丁寧に行う。

◆すぐに相談できる風土を作る

◆患者・患者家族も罰則を受けることを院内に掲示する。

◆医療に対する考え方を変える。医療＝ただのサービス業ではない。患者「様」ではない。

◆患者から受けるハラスメントについても明示し、職員を守る姿勢、体制づくりを行う。

【職員間でのハラスメントについて】

◆法的な措置の強化

◆研修の義務化

◆能力査定の実施

◆部下から上司の評価制度

◆定期的な上司との面談

◆ボイスレコーダーの貸与

◆録音録画。特に指導の場面。

◆ハラスメントを行った人へのカウンセリング

◆定期的な実態アンケート調査

◆管理職だけでなく医師へも研修を行う

◆ハラスメントの実態の公表(内部だけでもよい)、当該職員の部署異動

◆直接本人に言える環境づくりの徹底。

◆一人一人が相手はハラスメントと感じているかもしれないと気づける様な部署所属長レベルからの定期的な働きかけ。

◆相談窓口やアンケートに実名を記載する欄を設け、一定数同じ氏名を確認した場合、被害者・加害者の両方を面談し、実態を究明する。その後、ハラスメントが実際に起きていると断定された場合は、部署異動や減給など直接介入をすることに力を入れるべき。慢性的な人材不足な現場において、辞職させたり異動させた

りすることが困難なのは承知しているが、新入職者や経験年数の浅い職員に対し、横暴な態度、仕事の押し付け、無視等を行う者を、経験と知識があるからといって放置するのは間違っている。若い世代がそれを理由に辞めていく姿はもう見飽きました。

◆職員の勤務時間の把握。ケア度に基づいた看護師の配置。タイムレコーダーを使用しているが全く意味をなしてない。

◆定期的な部門長のラウンド等。トップほど部下や職員の話を聞く努力が必要。病院管理者にハラスメントを起こさせないという意識がなければ全く効果がない。

◆例え仕事ができる人であっても自分の立場より下位の者に対して攻撃するような人として最低の人格だけは見抜いて管理職に選出されないようにするシステムの構築。

◆人員を増員、或いは受持ち患者を減らして各々の仕事量を減らす、給料を上げる等の待遇を改善し、ストレスが軽減すればパワハラには効果があるのではないか。人間相手の事なので、完全になくすのは難しいと思う。

◆医師からのパワハラを問題視する姿勢を医師のトップが示し、罰則を与える。

【ハラスメントに関する記載】

◆職歴の長いナースは年下ナースの陰口をよく言っている。上司も理解しているが、注意できていない。

◆相手の感じ方次第でハラスメントに該当するケース・しないケースがあると思う。

◆ハラッサー本人は正義感から行っており、悪いのは周囲であると考えているケースもある。ハラスメントを行っていると自覚していない場合の対処法が難しい。

◆患者から理不尽な要求、暴言が数十回あっても、上層部がその患者を容認していた。病院自体が対策を行わなければ患者からのハラスメントはなくならない。

◆個人病院は意見を言うと仕事ができなくなり誰も指摘できない。ハラスメントを行う人が管理職であった場合、さらに上層部に意見を言うのは困難な為解決されない。

◆上記に記載された取組すべてを実施している施設に勤務したこともあるが、それだけでは絶対にハラスメントはなくならない。それは、ハラスメントを起こしている対象者に対する指導を行わないからである。誰かがどこかでハラスメントはなかったことにしていたり、対象者を守ったりしている。だから「相談してもどうせ変わらない」と被害者はあきらめてしまう。そしてハラスメントはなくならない。

◆法的な措置の強化。現在の部署でもパワハラを受けています。助けてください。

◆一番多いのは、医師からの暴言。悔しい思いをしてきたが、当たり前だと思わないと仕事にならないと悩んだ。同僚の中には暴言を言われても何も感じなくなった人もいて歯がゆい思いをした。パワハラがニュースとして取り上げられるようになった今、もっと取り上げて欲しい問題。

◆上司が時短勤務スタッフに対しても執拗に超過勤務を求める。時短勤務のスタッフへの理解が乏しい。

Ⅳ．考察

厚生労働省の定義を参考に作成した調査項目の８つのハラスメント（①セクシャルハラスメント②身体的な暴力③精神的な暴力④人間関係からの切り離し⑤過大な要求⑥過小な要求⑦プライバシーの侵害⑧妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント）のうち過去 5 年間の中で、１つでも受けたことがあるのは、回答者 346 名のうち 242 名と 69.9%を占め、約 7 割の看護職がハラスメントを受けているという実態が明らかとなった。

このことは、日本看護協会の「2017 年看護職員実態調査」において、看護職 2 人に 1 人（52.8%）が過去 1 年間に何らかの暴力ハラスメントを受けた経験があるとの結果よりも多くの看護職がハラスメントを受けていることとなる。加えて、今回の調査では、無作為抽出により個人が直接回答を返信する方式を取ったことから、現状がより顕在化したと考えられるが回収率が 34.6%であることから、まだ潜在化していることが推測できる。

併せて、2020 年 4 月の労働施策総合推進法の改正によりパワーハラスメント防止措置の義務化（中小事業主は 2022 年 4 月から）が図られたものの、防止策の整備が追い付いていない現状があると考えられる。

受けたハラスメントで最も多かったのは、③「精神的暴力」であり、男性 51.9%、女性 50.7%（表 17）と回答者の半数以上が受けたと感じている。また、誰から受けたかの問いには、職場の上司から受けたとの回答が最も多く、その他に記載のあった内容では、「その日の気分で怒鳴られる、文句をつけられたりする」（上司）、「医師からのパワハラ、常に態度が横柄で人格を否定するような言葉をかけてくる」などの言葉の暴力が多くみられた。また、病床規模別でみると（表 41）、99 床以下が 70.0%（複数回答）と高い状況がわかり、小規模施設における体制整備がのぞまれる。ヘルシーワークプレイスの観点からも、上司である管理者自身がこれらのことがハラスメントに該当するという認識を深め、職位の範囲を超えたパワーポジションを攻撃として行使しないよう再認識をしていく必要があると考えられる。

次に多かった②「身体的暴力」では、男女共に 33.8%（表 13）であり、患者から受けたとの回答が男性 84.4%、女性 93.1%と最も多かった。その他に記載のあった内容では、「患者が暴れて手首に裂傷をおった」、「アル中の不穏患者に蹴られる」などであり、看護職は一番早く直接患者に対応し、ケアの場面においても実践者となることが多いため被害の頻度が高くなりやすい。このように患者から受けるハラスメントに対して、設問 13 の施設が実施した方が良いと考えることの意見欄に「患者から理不尽な要求、暴言が数十回あっても上層部がその患者を容認していた、病院自体が対策を行わなければ患者からのハラスメントはなくならない」などの記述があり、実態に即した対策が取られていない現状が浮き彫りとなっている。こうしたことから、医療者の安全確保と共に病院の取組方針の提示など、組織として安全な労働環境の整備に取り組むことがのぞまれる。

ハラスメントを受けた時の自身の対応では、複数回答により（表 42）、「同僚に相談した」、「上司に相談した」、「家族・友人・知人など職場に関係のない身近な人に相談した」が多くを占め、施設内の担当部署への相談は少ないことがわかった。一方、「特に何もせず我慢している」26.9%、「その職場をやめた」4.5%、「その他」5.4%で意見欄には、「自宅を患者に突き止められたため引っ越した」「退職し医療業界へは戻らないつもりである」といった深刻な内容も見受けられた。ハラスメントを受けても我慢するような状況は避けなければならず、設問 13 の施設が実施した方が良いと考えることの記載欄には、相談しても対応してくれない組織に対する諦めに関する意見が多く見受けられた。

ハラスメントが起きた時に相談できることが就業継続にもつながると考えられることから、組織的対応について見直す必要があると考えられる。

職場におけるハラスメントに対する取組みについて知っているかの設問には、回答した 346 名のうち約 8

割が「具体的に知らない」「何もしていない」と思っており、自施設のハラスメント対策について理解がなされていないこと、さらに、主任や副師長等の指導的立場の職員が、具体的に知らないことが明らかとなった。このことから、施設内のハラスメントが起きた時の対応策について、職員全体への効果的な周知方法について検討することと併せて管理者の育成につとめることが必要といえる。

また、職員からみて、ハラスメントの取組みとして施設が実施した方が良いと思っていることでは、実態把握などのアンケート調査の実施や相談窓口を外部委託で施設外へ設置してほしいという回答が多くあったことから、職員は現状をもっときちんとみてほしいという思いと同時に、同じ職場内では相談しにくいと考えていることが推測できる。声をあげた職員が施設内で不利な立場に追い込まれないように配慮すると共に自施設の実態を知るため、ハラスメントチェックリスト[1)]等を活用し自己点検していくことも一つの方法と考えられる。

今回の調査により、多くの看護職員がハラスメントを受けているという実態が明らかになったことから、ハラスメントの理解につながるような研修企画への反映やハラスメントをなくし働きやすい職場づくりにつなげていくため協会として可能な支援について検討したい。例えば、ハラスメント相談窓口設置の検討、病床規模別による支援、2021 年度から設置したヘルシーワークプレイス推進アドバイザーへの相談機能の強化などをすすめてまいりたい。

V　おわりに

当協会では、今回はじめて、看護スタッフを対象にハラスメントの実態を把握することができた。調査にあたっては労働環境改善委員会との協働により、調査項目の検討から結果に至るまで共に進めることができた。

なお、当協会では、今回の調査結果について、冊子にして配布することでハラスメントの実態として、看護管理者やスタッフへ再認識してもらい、自施設のハラスメント対策について見直すきっかけとなるよう施設等会員代表者会等の場で働きかけていく予定である。また、協会機関紙「看護ちば」やホームページ等へ掲載していく予定である。

引用・参考文献

1) 厚生労働省:あかるい職場 - どんなハラスメントかチェック-(https://www.no-harassmnet.mhlw.go.jp/check)[2021.8 確認]

2) 厚生労働省雇用環境・均等局:パワーハラスメントの定義について(https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf) [2021.8 確認]

3)厚生労働省：労働者の皆さまへ　職場のセクシュアルハラスメント・妊娠・出産等ハラスメント防止のためのハンドブック(https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000474782.pdf)[2021.8 確認]

4)厚生労働省:パワーハラスメント対策導入マニュアル-予防から事後対応までサポートガイド第 4 版(https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf) [2021.8 確認]

5)厚生労働省:職場におけるハラスメント対策マニュアル

6)(公財)21 世紀職業財団：職場のパワーハラスメント対策ハンドブック-各社の取組事例を参考に(https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2014.pdf) [2021.8 確認]

7)公益社団法人日本看護協会：2019 年病院および有床診療所における看護実態調査,2020

8)公益社団法人日本看護協会：看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン - ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して,2018

9)角谷沙江加・小村由香：就業継続が可能な看護職の働き方の提案,日本看護協会機関誌「看護」,Vol73/No12,

p.35-41,2021
10) 竹中晃二:メンタルヘルス不調の予防を目的としたセルフケア活動実践のすすめ,日本看護協会機関誌「看護」Vol73/No12,p76-81,2021

看護職が受けるハラスメントに関する調査実施要領

１．調査目的

県内病院で働く看護職員のハラスメントに関する実態を把握し、看護職の定着・確保対策として推進している「看護職が働き続けられる環境づくりへの支援」の基礎資料とする。

２．調査期間　令和 3 年 9 月 16 日～令和 3 年 9 月 30 日

３．調査対象　千葉県看護協会会員施設病院の
男性会員 500 名、女性会員 500 名　合計 1,000 名

４．調査方法　施設管理者及び看護管理者に調査方法を事前に周知し、施設会員のうち無作為に抽出した男性会員 500 名、女性会員 500 名に調査票を自宅へ郵送する。

５．回答方法　配布方法 － 郵送
回収方法 － 郵送および web 回収

６．倫理的配慮　倫理的配慮として、調査内容はすべて統計的に処理し、個人や勤務先は特定されないこと、調査票の記入は自由意思に基づくものであり、返送しない場合でも不利益は生じないことを明示する。

７．引用資料　本調査におけるパワハラの定義および具体的な行為パターンの 7 類型は、以下を出典とする。

①ハラスメントの定義
厚生労働省　ハラスメント対策の総合サイト「あかるい職場応援団」
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

②具体的な行為パターンの 7 類型
日本看護協会「2019 年病院および有床診療所における看護実態調査」

看護職が受けるハラスメントに対する実態調査

返送日：令和３年９月 30 日(木)必着でお願いします

千葉県看護協会会員の皆様へ

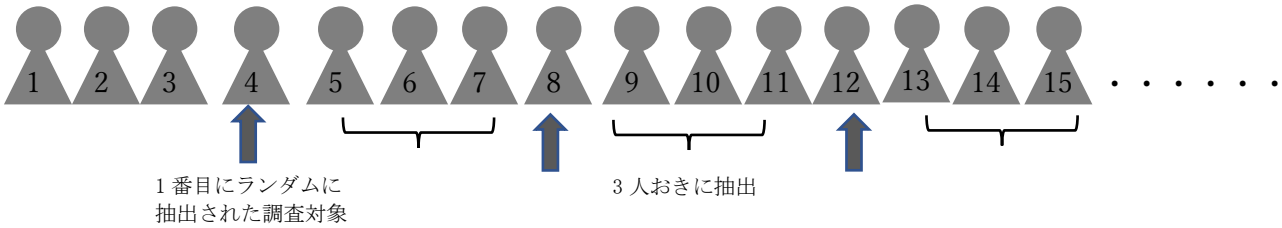
～はじめに～

千葉県看護協会では看護職が働き続けられる環境づくりの推進に取り組んでいます。毎年実施している定着確保動向調査結果では、病院勤務の全常勤看護職の離職率が 12.4%（令和２年度）と全国平均を上回っています。離職理由は「人間関係」が最も多く、その具体的な内容の一つとして、ハラスメントの実態を把握することとしました。調査対象者は、千葉県看護協会会員（病院に勤務する会員）の中から、男女別に系統抽出法を用い、男女比を５：５とした上で配布しています。

※本調査の抽出方法

病院所属会員を協会に登録されている性別をもとに男女別に分け、1 番目の調査対象を無作為に選び、2 番目以降の調査対象を一定の間隔で抽出しています。

【例】名簿に通し番号をつけ、ランダムに選ばれた番号から 3 人おきに（3 番おきに）抽出していく



ご協力いただくにあたり、次のことをお約束します。

＊調査への協力はお一人お一人の意思によるものであり、辞退することができます。辞退した場合も不利益を被ることはありません。辞退される方は、調査票への記入、返送の必要はありません。お手数ですが、調査票を破棄してください。

＊個人情報の保護には十分に留意します。調査票は無記名です。調査票は調査終了後速やかにかつ安全に廃棄します。

＊本調査の結果は、協会機関誌「看護ちば」及び協会ホームページに掲載し公表します。また、本協会事業や研修の企画、看護職員確保に関する会議等で活用する予定です。その際も、個人が特定されることはありません。

調査にご協力くださる方にお願いです。

＊調査票の回答方法は、調査票にご記入の上同封の返送用封筒にてご返送いただくか、
URL　https://www.cna.or.jp/worksheet/page_491.html

又は QR コード→　　よりご回答ください。

＊調査票の回答をもって、本調査への同意が得られたと判断させていただきます。

＊郵送で返送いただく場合は、同封の返信用封筒を使用し、**住所・氏名を記載せず**にご返送ください。

本調査の趣旨をご理解いただき、ご賛同いただける方は、お忙しいところ大変恐縮ではございますが、ご回答の程よろしくお願い申し上げます。

■本調査におけるハラスメントの定義について（出典：厚生労働省　ハラスメント対策の総合サイト「あかるい職場応援団」https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/　）

本調査におけるハラスメントの定義は以下の①～③のとおりです。

①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること

例◆職務上の地位が上位の者による行為

◆同僚または部下による行為で、ハラスメントを行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、ハラスメントを行う者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

◆同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②業務の適正な範囲を超えて行われること

◆業務上明らかに必要性のない行為

◆業務の目的を大きく逸脱した行為

◆業務を遂行するための手段として不適当な行為

◆当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

◆暴力により傷害を負わせる行為

◆著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為

◆何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為

◆長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

■本調査項目は具体的な行為パターンとして以下の 7 類型を基に、さらに平成 29 年 1 月より防止措置を講じることが事業主に義務付けられた妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関関する内容も含め作成しました。

（7 類型の出典：日本看護協会「2019 年病院および有床診療所における看護実態調査」）

①意に反する性的な言動（性的な冗談やからかい、デート等への執拗な誘い、身体への不必要な接触）

②身体的な攻撃（暴行、傷害。蹴る、物を投げつける等）

③精神的な攻撃（脅迫、暴言等。衆人環視のなかで無能扱いする、長時間にわたる必要以上の叱責等）

④人間関係からの切り離し（仲間外れ、無視。）

⑤過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制。終業時間に過大な仕事を毎回押し付ける等）

⑥過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じ、仕事を与えない）

⑦個の侵害（私的な事に過度に立入る。個人のスマホを勝手にのぞく、休みの理由をしつこく尋ねる等）

以上を踏まえた上で、調査にご協力くださる方は、調査票への回答をお願いいたします。

～参考～　ハラスメントで困った時の相談窓口

[厚生労働省委託事業]

－ハラスメント悩み相談室－

電話相談：0120 - 714 - 864　（月～金　12：00～21：00　土・日　10：00～17：00）

メール相談：　mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp　メール相談は 24 時間受付　5 営業日以内に返信予定

－こころほっとライン－　働く人のメンタルヘルス不調及び過重労働による健康障害に関する電話相談

電話相談：0120 - 565 - 455　（月・火　17：00～22：00　土・日　10：00～16：00）※祝日・年末年始を除く

【看護職が受けるハラスメント調査票】

【ご自身の属性についてお伺いします】

問 1-1.　あなたの年代をお答えください
□20 代　□30 代　□40 代　□50 代　□60 代

問 1-2.　あなたの性別をお答えください
□女性　　□男性

問 1-3.　勤務先での主な職種について、あてはまるものを選択してください。[選択肢は一つ]
□保健師　□助産師　□看護師　□准看護師

問 1-4.　勤務先での雇用形態について、あてはまるものを選択してください[選択肢は一つ]
□フルタイム正規職員　　□短時間勤務正規職員
□正規職員以外（臨時、派遣、契約、パートタイマー、アルバイト等、有期契約期間での雇用）

問 1-5.　現施設に限らず、これまでの看護職としてのおおよその勤続年数をお答えください[選択肢は一つ]
□半年～1 年未満　　□1 年以上～5 年未満　　□5 年以上～10 年未満
□10 年以上～15 年未満　　□15 年以上

問 1-6.　勤務先でのあなたの職位をお答えください[選択肢は一つ]
□管理職　　□主任・副師長等　　□スタッフ

問 1-7.　病院の設置主体をお答えください[選択肢は一つ]
□国公立（労働者健康安全機構、地域医療機能推進機構、地方独立行政法人、公立大学法人等もこれに含む）
□社団法人、財団法人
□医療法人
□学校法人
□社会福祉法人
□個人
□その他

問 1-8.　勤務先の病床数をお答えください[選択肢は一つ]
□99 床以下　□100～199 床　□200～299 床　□300～399 床　□400～499 床　□500 床以上

【以下、ハラスメントについてお伺いします】

あなたは過去 5 年以内に、以下の各項目のハラスメントを受けたことがありますか。各設問事にお答えください。また、「ある」と答えた方は、誰から受けたかもご回答ください。

問 2-(1)セクシャルハラスメント(性的な冗談やからかい、デート等への執拗な誘い、身体への不必要な接触)
□ない
□ある　→ 問 2-(2)誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から
□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 3-(1)身体的な攻撃（暴行、傷害。蹴る、物を投げつける等）
□ない
□ある　→問 3-(2) 誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から

□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 4-(1)精神的な攻撃（脅迫、暴言等。多くの人の前で無能扱いする、長時間にわたる必要以上の叱責等）
□ない
□ある　→ 問 4-(2)誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から
□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 5-(1)人間関係からの切り離し（仲間外れ、無視。）
□ない
□ある　→ 問 5-(2)誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から
□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 6-(1)過大な要求（業務上明らかに不要な事や遂行不可能な事の強制。終業時間に過大な仕事を毎回押し付ける等）
□ない
□ある　→ 問 6-(2)誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から
□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 7-(1)過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない等）
□ない
□ある　→ 問 7-(2)誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から
□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 8-(1)プライバシーの侵害（私的な事に過度に立ち入る。個人のスマホを勝手にのぞく、休みの理由をしつこく尋ねる等）
□ない
□ある　→ 問 8-(2)誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から
□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 9-(1)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
□ない
□ある　→ 問 9-(2)誰から受けたか下記から対象者をチェックしてください[複数回答]
□患者から　□患者の家族等から
□同じ勤務先の職員から(関係性も回答してください)
→□上司から □同僚から □部下から □その他(記入：　　)

問 10.　問 2～9 で一つでも「ある」と答えた方に伺います。その後どのような行動を取りましたか。
あてはまる物全てをお答えください。

□施設内の担当部署に相談した
□同僚に相談した
□上司に相談した
□プリセプターに相談した

□家族・友人・知人など職場とは関係のない身近な人に相談した
□外部の医師やカウンセラー等の専門家に相談した
□弁護士に相談した
□公的な機関(労働基準監督署等)に相談した
□特に何もせず我慢した
□その職場を辞めた
□その他（具体的に：　　）

問 11.　本調査における「ハラスメントの定義」に基づいた時、あなたは過去に部下・同僚・上司などにハラスメントをしたかもしれない、と思える言動はありますか【選択は一つ】
□ハラスメントに該当したと思う言動があった
□ない
□もしかしたらあったかもしれない

問 12.　職場におけるハラスメントについて、あなたの現在の職場が、パワハラの予防や解決のためにどんな取組をしているか知っていますか
【選択は一つ】
□具体的に知っている
□なにか取組んでいるようだが具体的には知らない
□何もしてないと思う

問 13.　ハラスメント予防・解決のための取組として、施設が実施した方がよい、又は力を入れた方がよいと思うものはありますか。あなたがよいと思うものをすべてお答えください
□「ハラスメントを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示
□罰則規定などのルール化
□実態把握などのアンケート調査
□研修の実施
□相談窓口を施設内に設置する
□相談窓口を外部委託で施設外に設置する
□第三者の外部専門相談窓口を周知する
□その他(具体的に：　　)

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。