

2020年

職場における暴力・ハラスメント調査

調査報告書



公益社団法人岡山県看護協会

社会経済福祉委員会

目 次

I	職場における暴力・ハラスメントに関する現状調査の概要-----	1
II	調査方法-----	1
III	調査結果	
1.	回答者の属性 【性別・年齢・職種他】-----	1
2.	直近1年間、職場での暴力・ハラスメントの有無-----	7
3.	暴力・ハラスメント行為者-----	9
4.	患者・家族以外からの暴力・ハラスメントの内容-----	11
5.	患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントを 受けた後の対応について-----	12
6.	患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントに 対して対応しなかった理由-----	17
7.	患者・家族からの暴力・ハラスメントについて-----	18
8.	患者・家族からの暴力・ハラスメント時の対応について-----	21
9.	患者・患者の家族からの暴力・ハラスメントに対しての対応方法-----	22
10.	患者・患者の家族からの暴力・ハラスメントに対して 対応しなかった理由-----	25
11.	相談窓口について-----	26
12.	暴力・ハラスメントを受けた時、安心して相談できるかについて-----	27
13.	職場で、暴力・ハラスメントの予防や解決のために 実施している取り組みについて-----	28
14.	アンケートについての意見等の自由記載について-----	29
IV	まとめ-----	34

(参考資料) 調査依頼文書・調査用紙

職場における暴力・ハラスメントに関する現状調査の概要

看護職が生涯を通して健康で安全に働き続けられる職場を目指すとき、ハラスメント対策は重要な課題である。2019年5月に「労働施策総合推進法」が改正され、職場のパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられ様々な対策が取られるようになってきている。岡山県看護協会も重点方針として看護職の働き方改革の推進にヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）の実現をあげている。そこで社会経済福祉委員会では、岡山県内の看護職員のハラスメントの現状をもとに課題解決、各機関への提言等行うために実態を調査した。

I 調査目的

岡山県内で働く看護職員の職場における暴力・ハラスメントの課題を抽出するための調査を行い、実態を把握し、結果を踏まえ、課題解決のための研修会や交流会の開催、岡山県や岡山県勤務環境センター等への提言の資料とする。

II 調査方法

1. 調査対象：岡山県内の施設に勤務する看護協会員 16,151 人（2020年9月30日現在）
2. 調査期間：令和3年1月15日～1月31日
3. 調査方法：インターネット（Web）調査。各施設の看護管理者宛にアンケート内容と回答方法について文章で依頼し対象者に伝達してもらう。
4. 調査結果：1,583人から入力があり、「調査の趣旨を理解し、研究の参加に同意します」と回答した1,561人（98.6%）を対象に集計を実施した。
5. 調査内容：別紙参照
6. 倫理的配慮：回答は研究の参加に同意した人のみを対象とし、施設や個人を特定することはできない。Web回答は、ログインIDとパスワードで岡山県看護協会データ取扱責任者が厳重管理し、集計・分析後は破棄する。Webでの入力をもって調査協力の同意いただいたものと判断する。
また、調査結果は、各施設に配布し岡山県看護協会のホームページでも公表する。

III 調査結果

1. 回答者の属性

1) 性別

性別構成は「女性」が94.9%、「男性」が5.1%である。

表1 対象者の性別

	男性	女性	合計
人数（人）	79	1,482	1,561
割合（%）	5.1	94.9	100.0

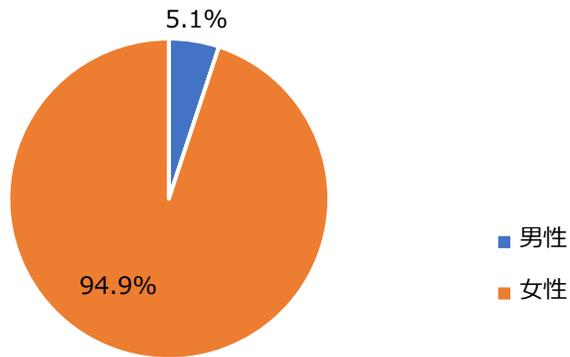


図1 対象者の性別 (n=1,561)

2) 年齢 年齢構成は「20～29 歳」29.0%、「30～39 歳」20.6%、「40～49 歳」22.9%、「50～59 歳」21.8%、60 歳以上 5.6%であった。

表2 対象者の年齢

	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上	合計
人数 (人)	453	322	358	341	87	1,561
割合 (%)	29	20.6	22.9	21.8	5.6	100.0

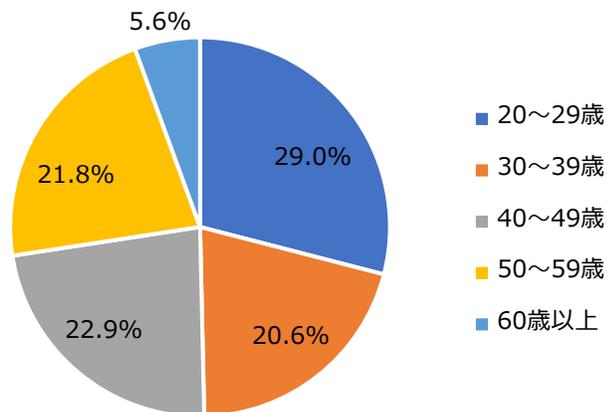


図2 対象者の年齢 (n=1,561)

3) 職種

職種構成は「保健師」4.9%、「助産師」1.3%、「看護師」91%、「准看護師」2.9%であった。

表3 対象者の職種

	保健師	助産師	看護師	准看護師	合計
人数(人)	76	20	1,420	45	1,561
割合(%)	4.9	1.3	91	2.9	100.0

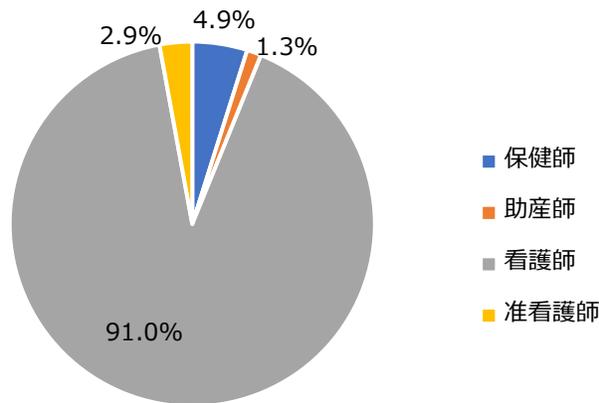


図3 対象者の職種 (n=1,561)

4) 勤務場所勤務場所

「病院」84.2%、「クリニック・医院」1.7%、「訪問看護ステーション」4.2%、「介護施設」3.6%、「行政」4%、「学校」1.7%、「その他」0.7%であった。

表4 勤務場所

	病院	クリニック	訪問看護 ステーション	介護施設	行政	学校	その他	合計
人数(人)	1,314	27	65	56	62	26	11	1,561
割合(%)	84.2	1.7	4.2	3.6	4	1.7	0.7	100.0

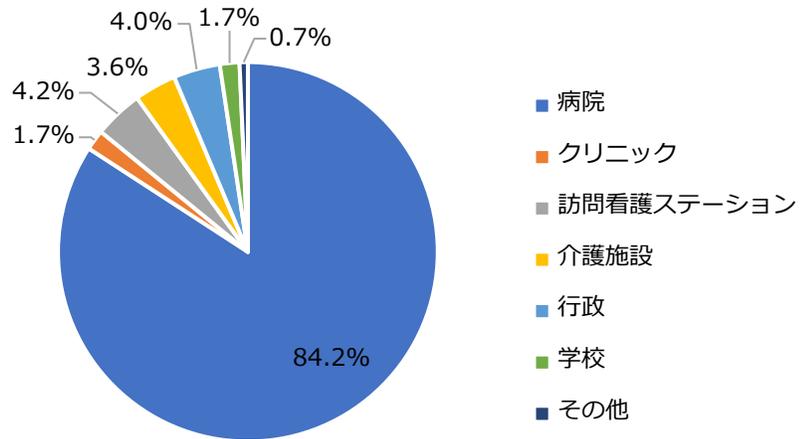


図4 勤務場所 (n=1,561)

5) 役職

役職は「スタッフ」71.4%、「管理職」28.6%であった。

表5 役職

	管理職	スタッフ	合計
人数 (人)	446	1,115	1,561
割合 (%)	28.6	71.4	100.0

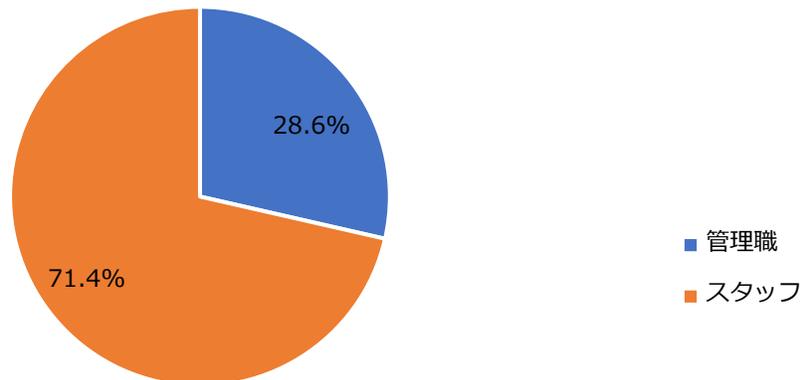


図5 役職 (n=1,561)

6)雇用形態

雇用形態は、「常勤」92.2%、「短時間正職員」4.1%、「非常勤」3.7%であった。

表6 雇用形態

	常勤	短時間	非常勤	合計
人数(人)	1,439	64	58	1,561
割合(%)	92.2	4.1	3.7	100.0

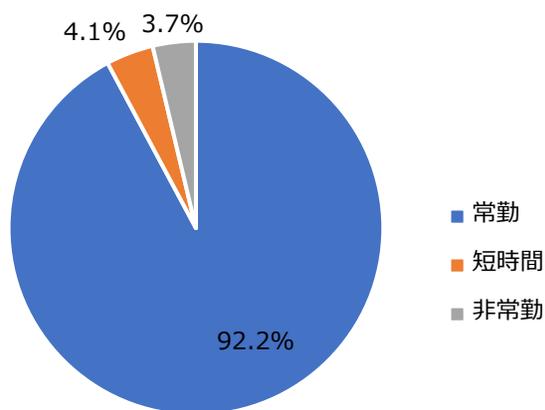


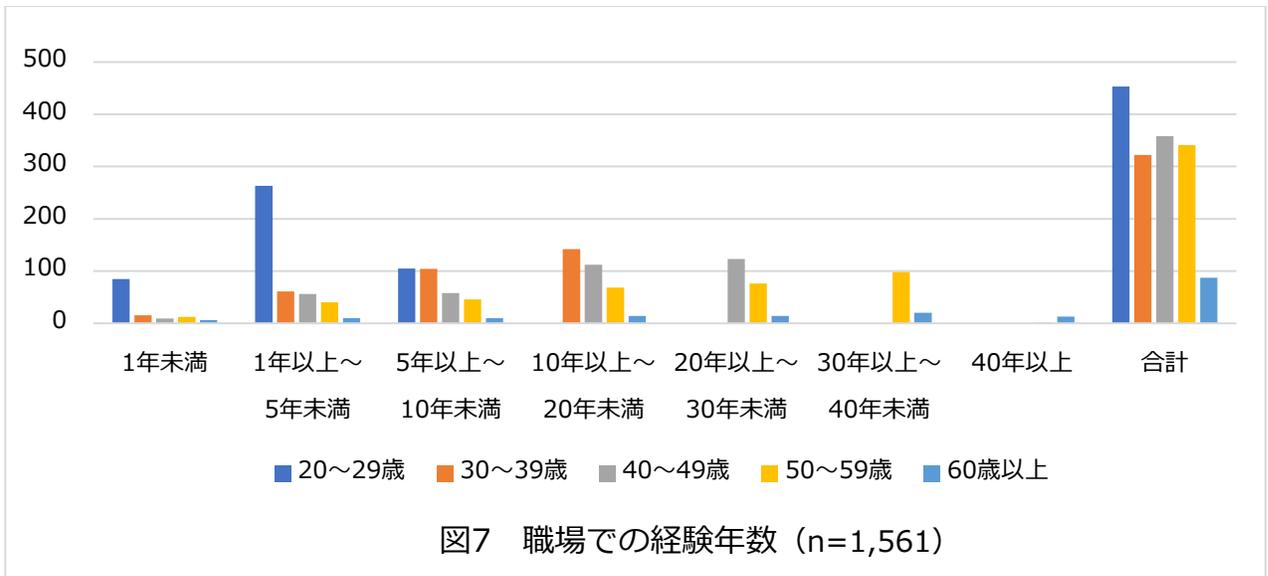
図6 雇用形態 (n=1,561)

7)職場での経験年数

職場での経験年数は「1年未満」8.1%、「1年以上～5年未満」27.5%、「5年以上～10年未満」20.7%、「10年以上～20年未満」21.5%、「20年以上～30年未満」13.6%、「40年以上」0.9%であった。

表7 職場での経験年数

	1年未満	1年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上～20年未満	20年以上～30年未満	30年以上～40年未満	40年以上	合計
20～29歳	85	263	105	0	0	0	0	453
30～39歳	15	61	104	142	0	0	0	322
40～49歳	9	56	58	112	123	0	0	358
50～59歳	12	40	46	68	76	98	1	341
60歳以上	6	10	10	14	14	20	13	87
合計	127	430	323	336	213	118	14	1,561

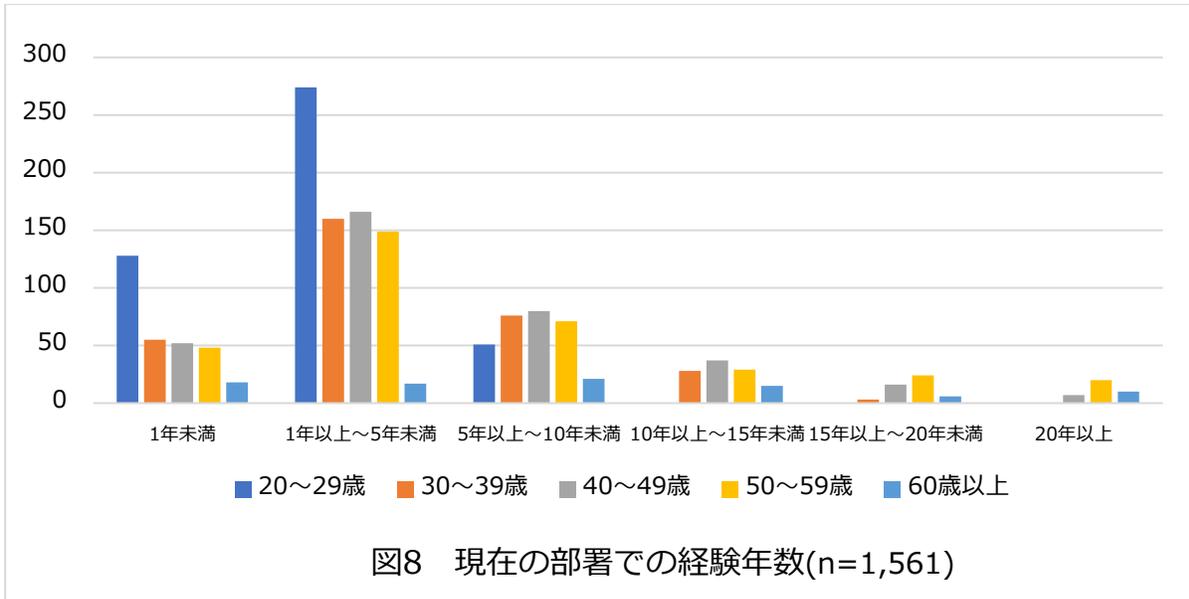


8) 現在の部署での勤務年数

現在の部署での勤務年数現在の職場での勤務年数は「1年未満」19.3%、「1年以上～5年未満」49.1%、「5年以上～10年未満」7.0%、「15年以上～20年未満」3.1%、「20年以上」2.4%であった。

表8 現在の部署での経験年数

	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～20年未満	20年以上	合計
20～29歳	128	274	51	0	0	0	453
30～39歳	55	160	76	28	3	0	322
40～49歳	52	166	80	37	16	7	358
50～59歳	48	149	71	29	24	20	341
60歳以上	18	17	21	15	6	10	87
合計	301	466	299	109	49	37	1,561



2. 直近1年間、職場での暴力・ハラスメントの有無

1) 「見た・または受けた」52.5%、「見ていない・または受けていない」47.5%であった。

表9 職場での暴力・ハラスメントの有無

	見た・または受けた	見ていない・または受けていない	合計
人数 (人)	819	742	1,561
割合 (%)	52.5	47.5	100.0

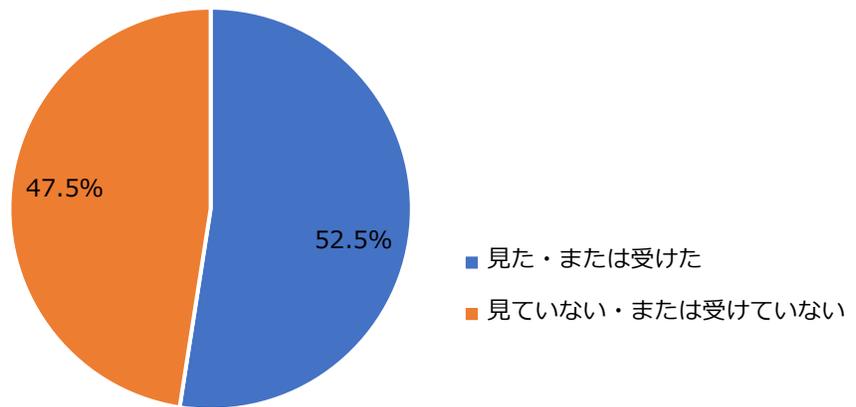


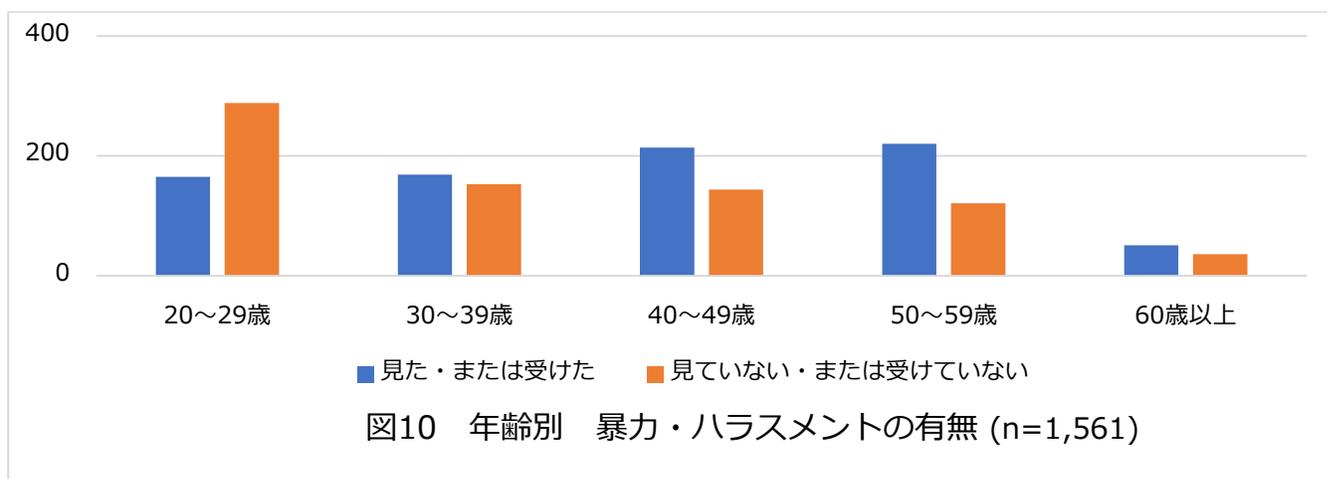
図9 職場での暴力・ハラスメントの有無 (n=1,561)

2) 年齢別の直近1年間の暴力・ハラスメントの有無

年齢別の直近1年間で働く職場で暴力・ハラスメントを見た、または受けたことがある中で、最も多かったのは、「50～59歳」26.9%、次いで「40～49歳」26.1%、「30～39歳」20.6%、「20～29歳」20.1%、「60歳以上」6.2%であった。

表10 年齢別 暴力・ハラスメントの有無

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合計
見た または受けた	165	169	214	220	51	819
見ていない または受けていない	288	153	144	121	36	742

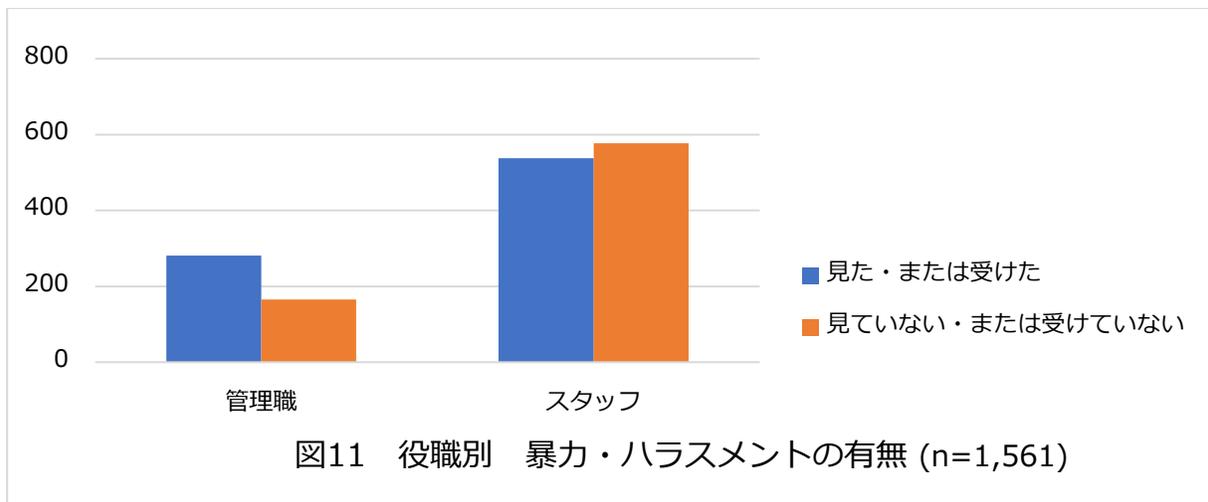


3) 役職別暴力・ハラスメントの有無

見た・または受けたのは「管理職」63.0%、「スタッフ」48.3%であった。

表11 役職別 暴力・ハラスメントの有無

	管理職	スタッフ	合計
見た・または受けた	281	538	819
見ていない・または受けていない	165	577	742

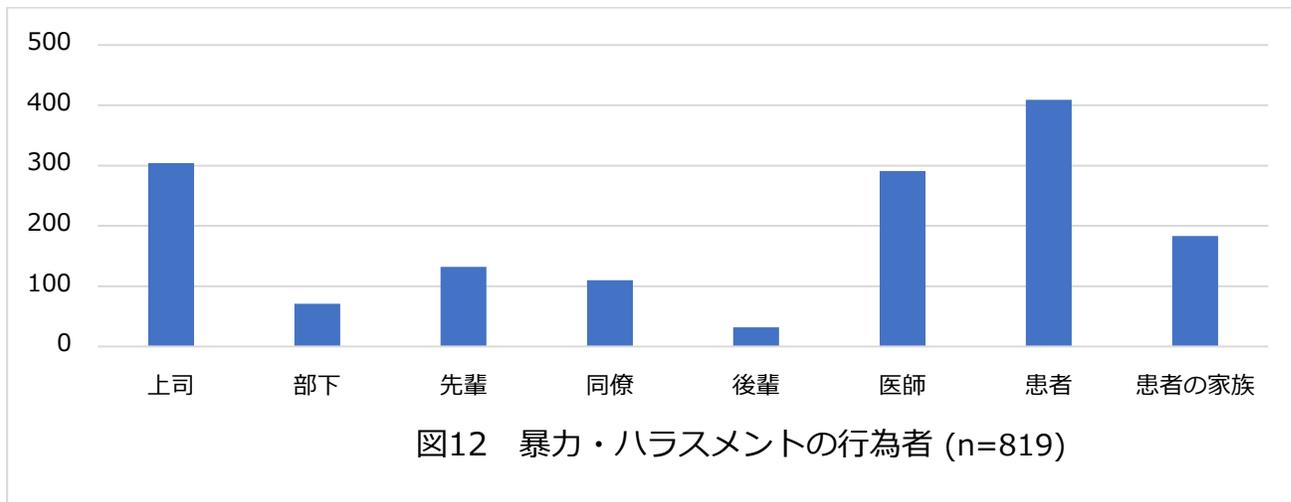


3 暴力・ハラスメント行為者

1) 暴力・ハラスメントの行為者について最も多かったのは「患者」で次が「上司」、三番目が「医師」であった。

表 12 暴力・ハラスメントの行為者 (複数回答) n=819

上司	304
部下	71
先輩	132
同僚	110
後輩	32
医師	291
患者	409
患者の家族	183



2) 年齢別の暴力・ハラスメントの行為者

20～29歳は、多い順に「患者」、「上司」、「医師」であった。

30～39歳は、多い順に「患者」、「医師」、「上司」であった。

40～49歳は、多い順に「患者」、「上司」、「医師」であった。

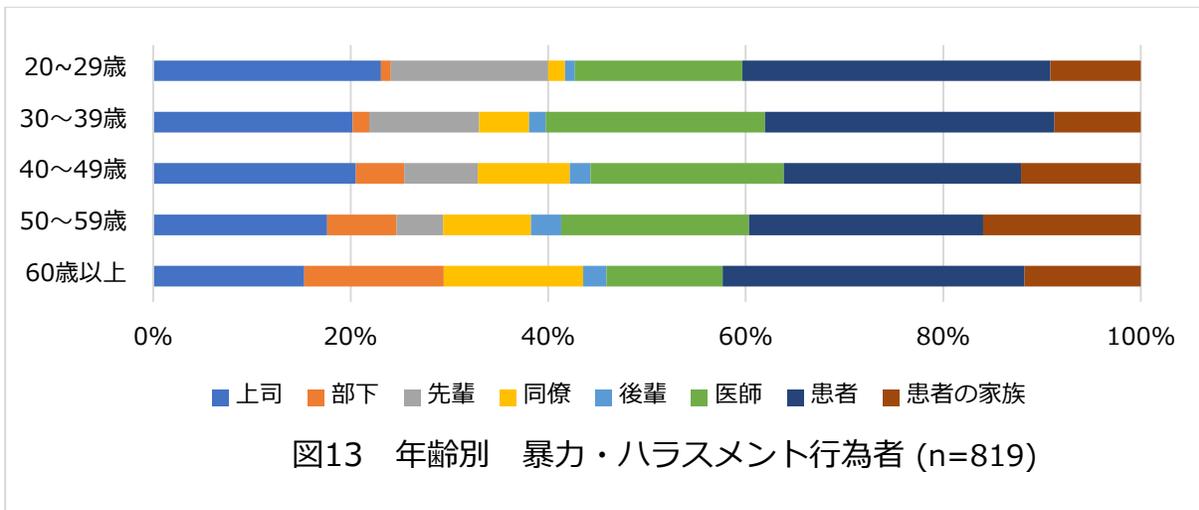
50～59歳は、多い順に「患者」、「医師」、「上司」であった。

60歳以上は、多い順に「患者」、「上司」、「部下・同僚」であった。

表 13 年齢別 暴力・ハラスメント行為者（複数回答）

n=819

	上司	部下	先輩	同僚	後輩	医師	患者	患者の家族
20～29歳	68	3	47	5	3	50	92	27
30～39歳	60	5	33	15	5	66	87	26
40～49歳	88	21	32	40	9	84	103	52
50～59歳	75	30	20	38	13	81	101	68
60歳以上	13	12	0	12	2	10	26	10



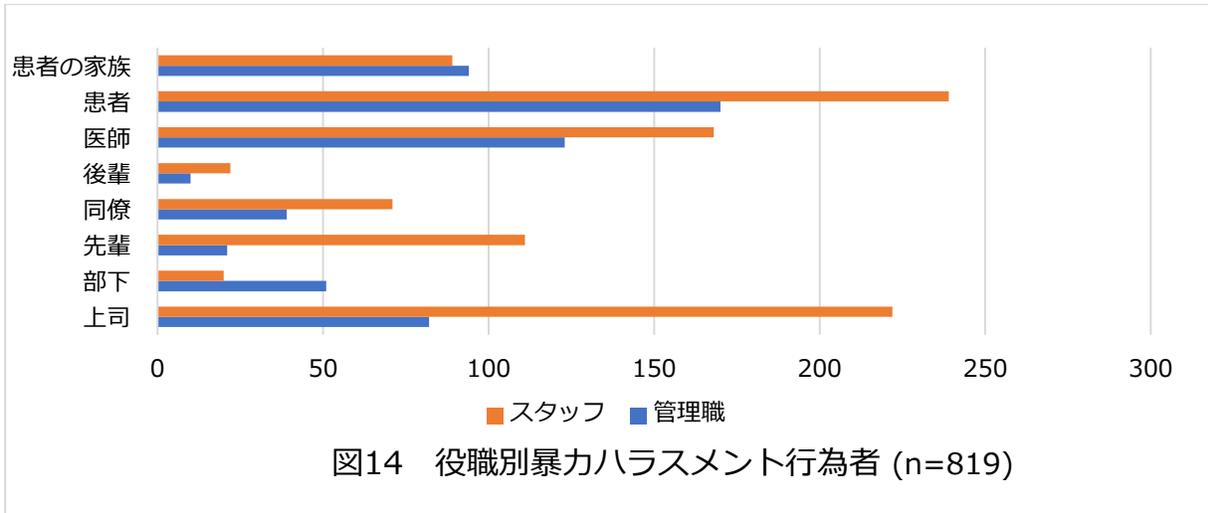
3) 役職別 暴力・ハラスメント行為者

管理職で最も多かったのは、「患者」、次いで「医師」であった。スタッフで最も多かったのは「患者」、次いで「上司」であった。

表 14 役職別 暴力ハラスメント行為者（複数回答）

n=819

	上司	部下	先輩	同僚	後輩	医師	患者	患者の家族
管理職	82	51	21	39	10	123	170	94
スタッフ	222	20	111	71	22	168	239	89



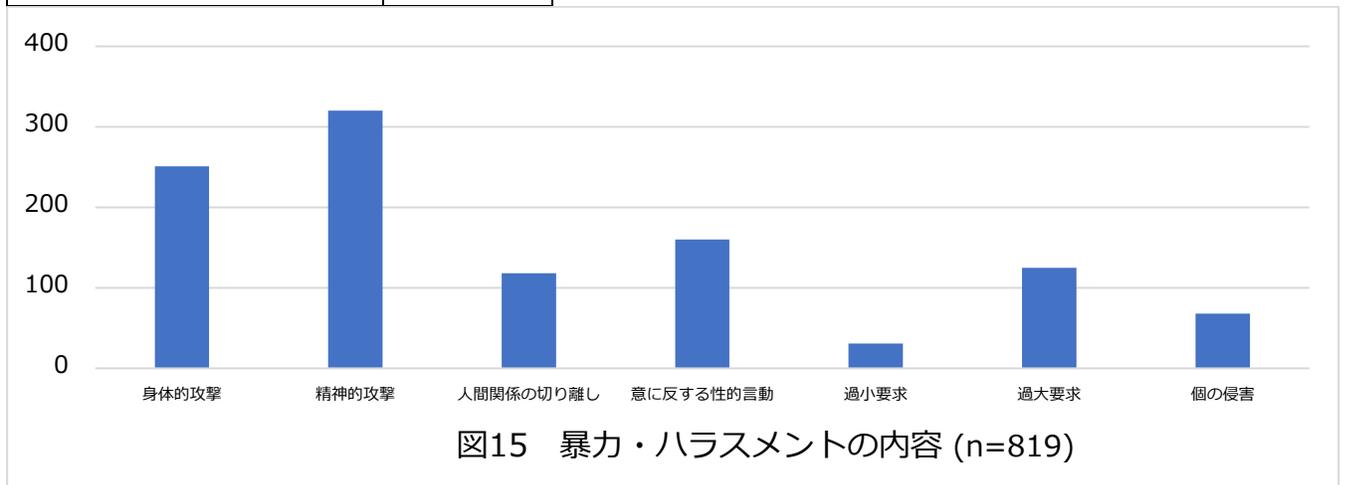
4 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントの内容

1) 暴力・ハラスメントの内容

「精神的な攻撃」が320件と最も多く、次いで「身体的攻撃」251件、3番目が「意に反する性的言動」160件であった。

表 15 暴力・ハラスメントの内容（複数回答） n=819

身体的攻撃	251
精神的攻撃	320
人間関係の切り離し	118
意に反する性的言動	160
過小要求	31
過大要求	125
個の侵害	68



5 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントを受けた後の対応方法について

1) 暴力・ハラスメント後の対応方法

暴力・ハラスメントを受けた後に「行動を起こした」54.0%、「行動を起こさなかった」46.0%であった。

表 16 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメント時対応の有無 n=723

行動を起こした	391
行動を起こさなかった	332

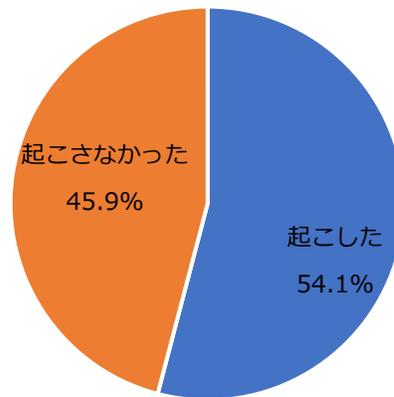


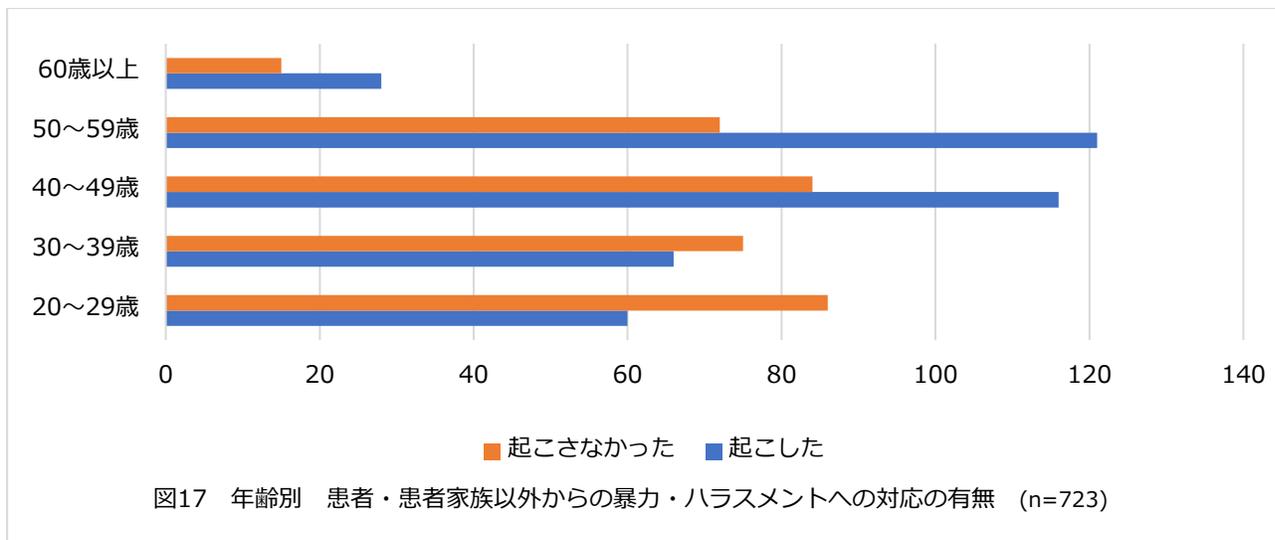
図16 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメント時対応の有無 (n=723)

2) 年齢別 暴力・ハラスメント後の対応

「行動を起こした」のは、40～49歳・50歳～59歳が多かった。「起こさなかった」のは20～29歳が最も多かった。

表 17 年齢別 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントへの対応の有無

	起こした	起こさなかった
20～29歳	60	86
30～39歳	66	75
40～49歳	116	84
50～59歳	121	72
60歳以上	28	15
合計	391	332

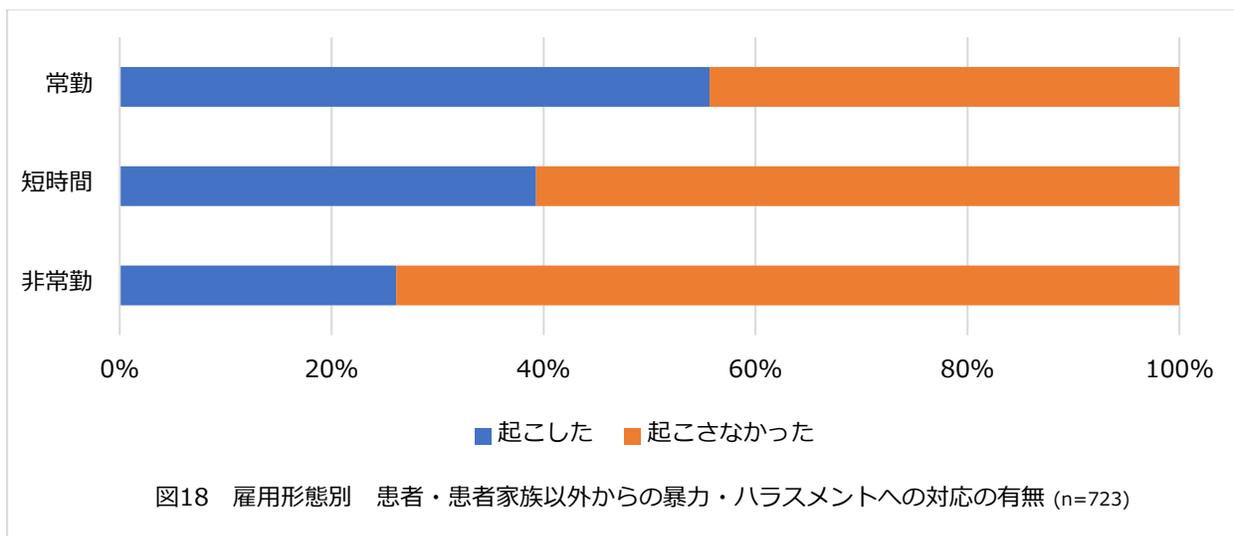


3) 雇用形態別 暴力・ハラスメント後の対応

「起こした」は常勤 55.7%、非常勤 26.1%、短時間正職員 39.3%であった。

表 18 雇用形態別 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントへの対応の有無

	常勤	短時間	非常勤	合計
行動を起こした	374	11	6	391
行動を起こさなかった	298	17	17	332

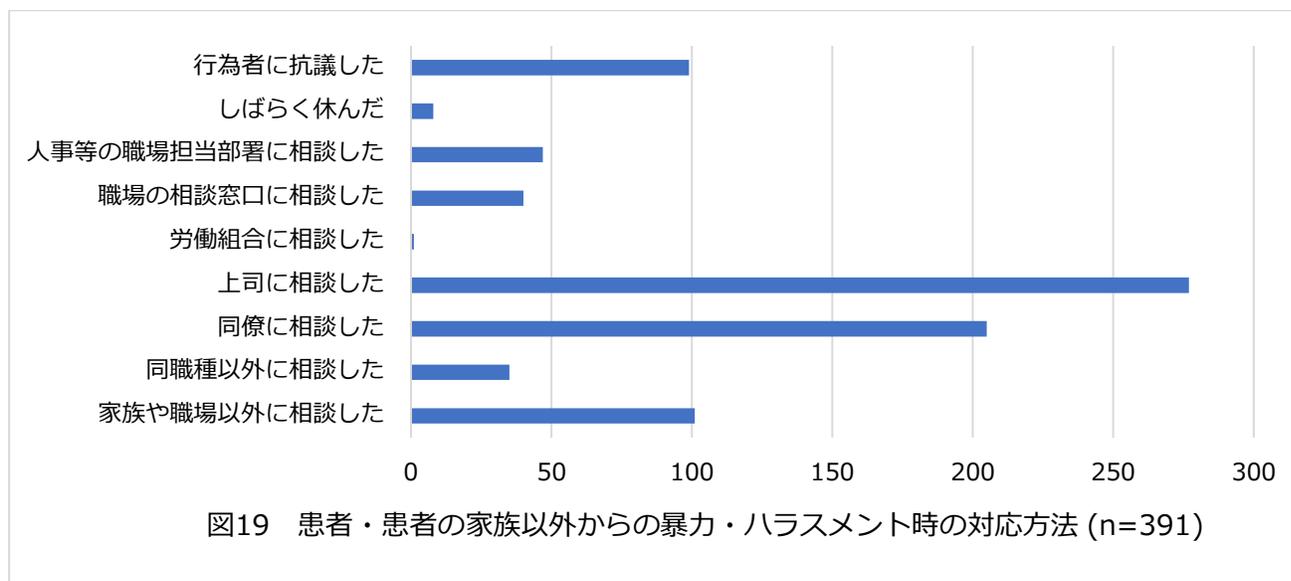


4) 暴力・ハラスメント後の対応方法

「上司に相談」が 277 人で最も多く、次いで「同僚に相談」205 人 「家族や職場以外に相談した」101 人であった。

表 19 患者・患者の家族以外からの暴力・ハラスメント時の対応方法（複数回答） n=391

行為者に抗議した	99
しばらく休んだ	8
人事等の職場担当部署に相談した	47
職場の相談窓口に相談した	40
労働組合に相談した	1
上司に相談した	277
同僚に相談した	205
同職種以外に相談した	35
家族や職場以外に相談した	101



5) 年齢別 暴力・ハラスメント 対応方法

「20～29歳」は、同僚(同職種)に相談したが42件と多く、次いで上司に相談したが38件であった。行為者に抗議したのは10件で他の年齢の中で最も少なかった。

「30～39歳」は、上司に相談が56件、同僚(同職種)に相談41件、家族や職場以外の友人に相談が25件であった。

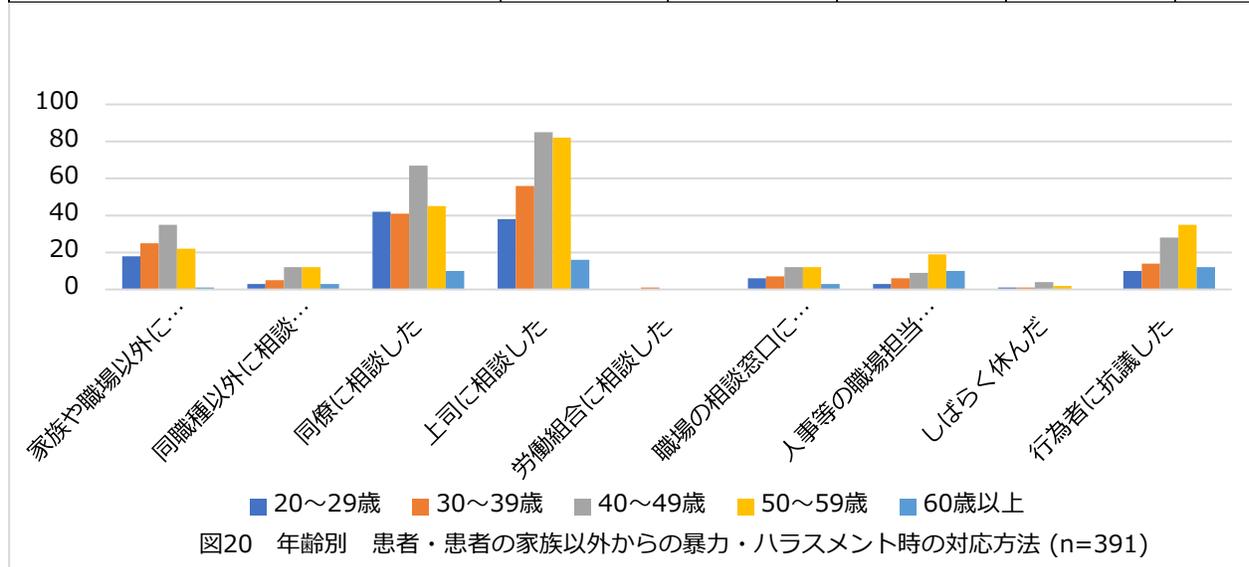
「40～49歳」は、上司に相談85件、同僚(同職種)に相談67件、家族や職場以外の友人に相談35件であった。

「50～59歳」は、上司に相談82件、同僚(同職種)に相談45件、行為者に抗議した35件であった。

「60歳以上」は上司に相談16件、行為者に抗議した12件、同僚(同職種)に相談・人事等の職場に担当部署に相談10件であった。

表 20 年齢別 患者・患者の家族以外からの暴力・ハラスメント時の対応方法（複数回答） n=391

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
行為者に抗議した	10	14	28	35	12
しばらく休んだ	1	1	4	2	0
人事等の職場担当部署に相談した	3	6	9	19	10
職場の相談窓口相談した	6	7	12	12	3
労働組合に相談した	0	1	0	0	0
上司に相談した	38	56	85	82	16
同僚に相談した	42	41	67	45	10
同職種以外に相談した	3	5	12	12	3
家族や職場以外に相談した	18	25	35	22	1

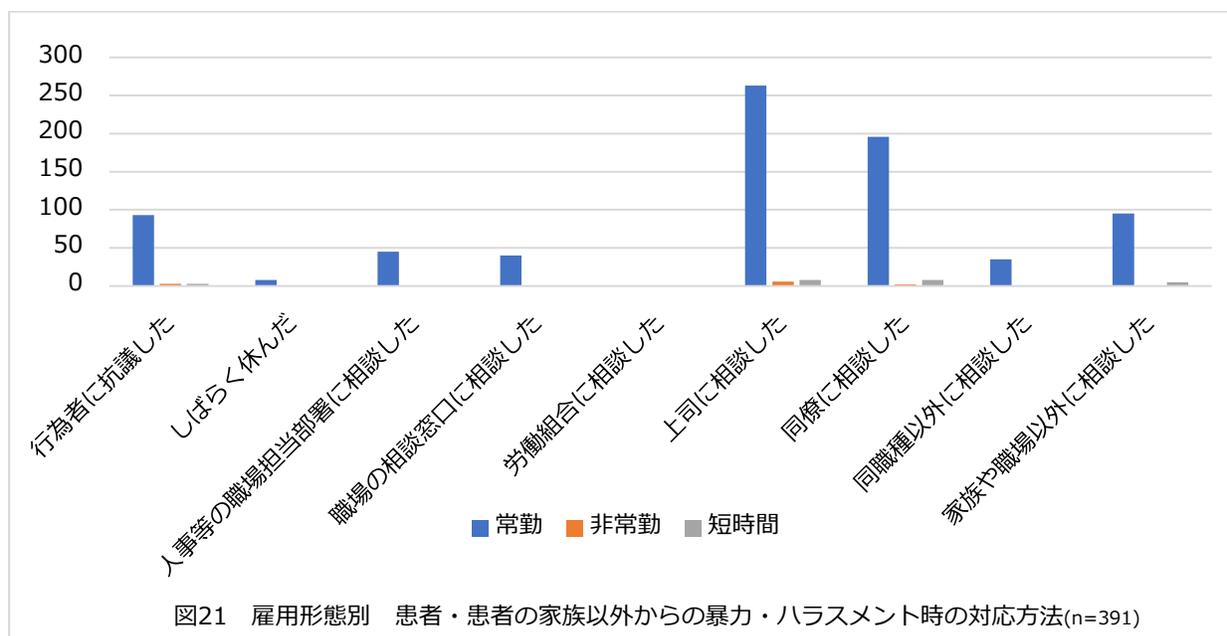


6) 雇用形態別 暴力・ハラスメント 対応方法

「上司に相談した」が、常勤・非常勤・短時間正職員ともに最も多かった。次いで「同僚に相談した」も同様であった。

表 21 雇用形態別 患者・患者の家族以外からの暴力・ハラスメント時の対応方法（複数回答） n=391

	常勤	非常勤	短時間
行為者に抗議した	93	3	3
しばらく休んだ	8	0	0
人事等の職場担当部署に相談した	45	1	1
職場の相談窓口相談した	40	0	0
労働組合に相談した	1	0	0
上司に相談した	263	6	8
同僚に相談した	196	2	8
同職種以外に相談した	35	0	0
家族や職場以外に相談した	95	1	5

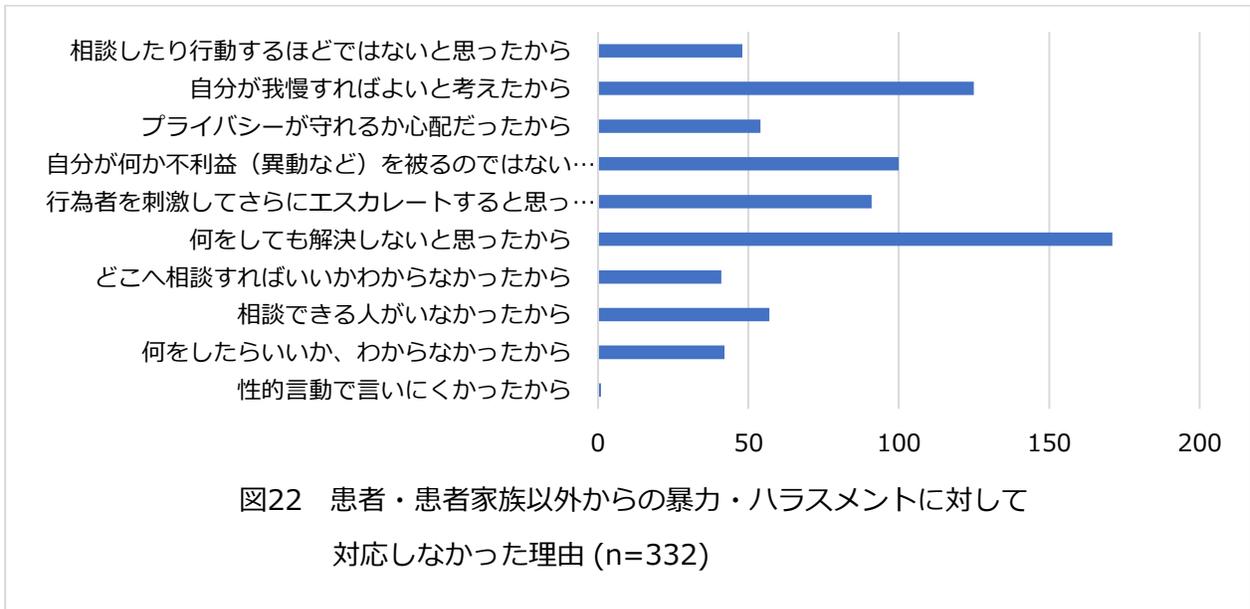


6 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントに対して対応しなかった理由

「何をしても解決しないと思ったから」171 件で最も多く、次いで「自分が我慢すればよいと考えたから」125 件、「自分が何か不利益（異動など）を被るのではないかと考えたから」100 件であった。

表 22 患者・患者家族以外からの暴力・ハラスメントに対して対応しなかった理由（複数回答） n=332

相談したり行動するほどではないと思ったから	48
自分が我慢すればよいと思ったから	125
プライバシーが守れるか心配だったから	54
自分が何か不利益（異動など）を被るのではないかと考えたから	100
行為者を刺激してさらにエスカレートすると思ったから	91
何をしても解決しないと思ったから	171
どこへ相談すればいいかわからなかったから	41
相談できる人がいなかったから	57
何をしたらいいか、わからなかったから	42
性的言動で言いにくかったから	1



7 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントについて

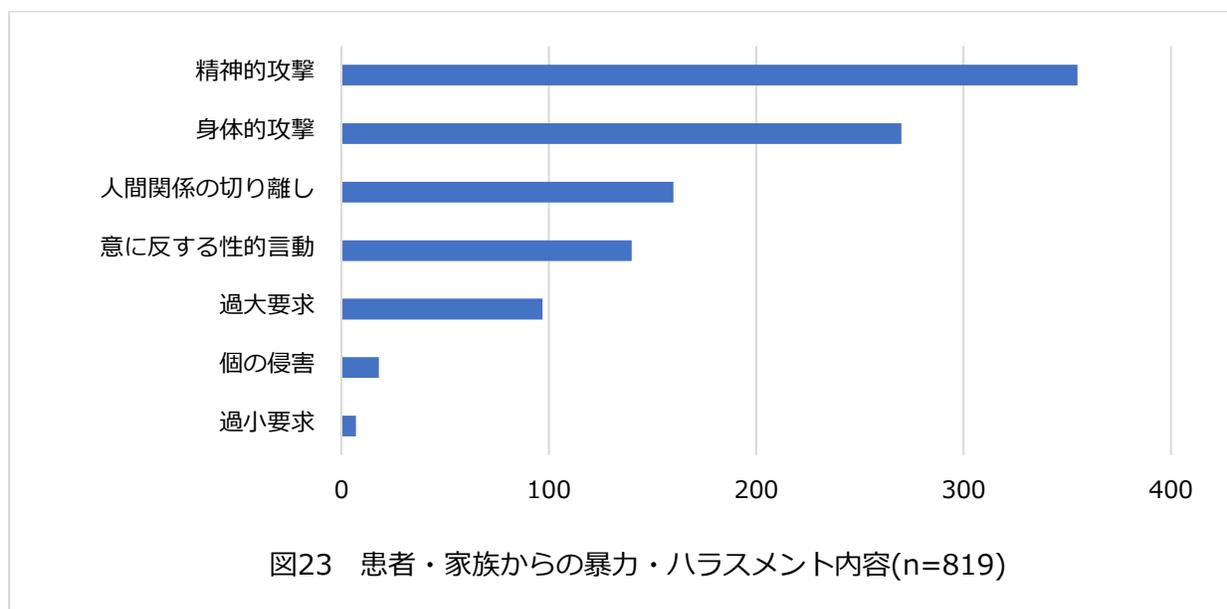
1) 暴力・ハラスメント内容

精神的攻撃が最も多く 355 件、次に身体的な攻撃 270 件、3 番目が人間関係の切り離し 160 件であった。

表 23 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントについて（複数回答）

n=819

身体的攻撃	270
精神的攻撃	355
人間関係の切り離し	160
意に反する性的言動	140
過小要求	7
過大要求	97
個の侵害	18

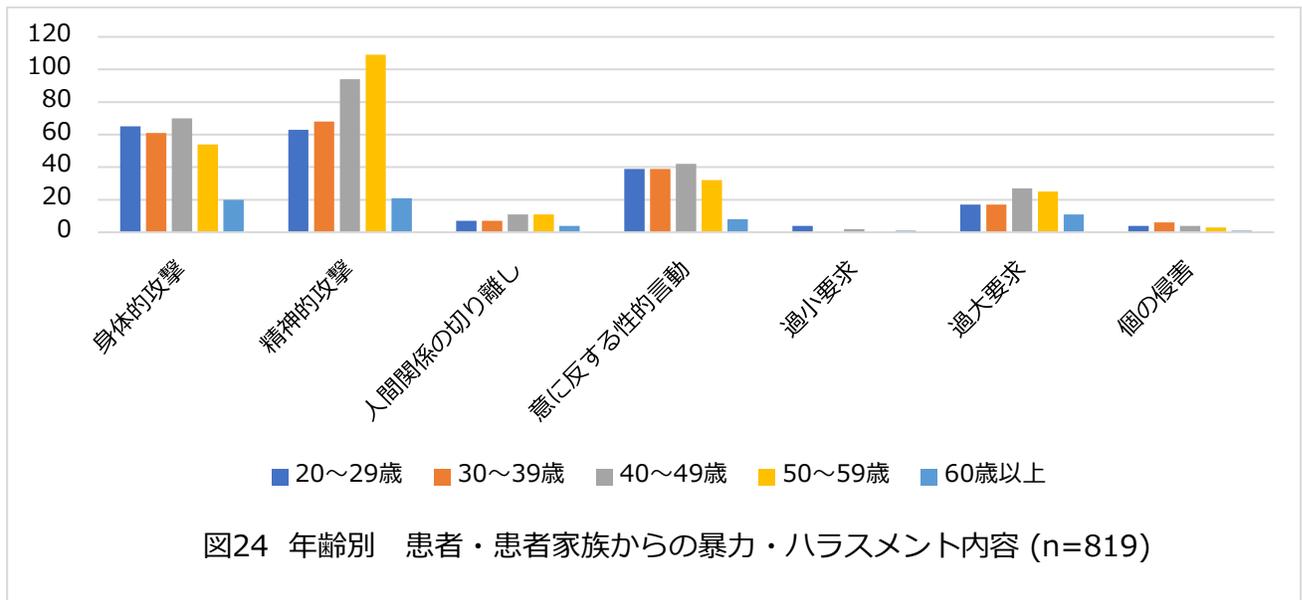


2)年齢別 暴力・ハラスメント内容

20～29歳は身体的攻撃 65 件、精神的な攻撃 63 件、意に反する性的な言動 39 件であった。
 30～39歳は身体的攻撃 69 件、精神的な攻撃 61 件、意に反する性的な言動 39 件であった。
 40～49歳は精神的な攻撃 94 件、身体的攻撃 70 件、意に反する性的な言動 42 件であった。
 50～59歳は精神的な攻撃 109 件、身体的攻撃 54 件、意に反する性的な言動 32 件であった。
 60歳以上は、精神的な攻撃 21 件、身体的攻撃 20 件、過大な要求 11 件であった。

表 24 年齢別 患者・患者家族からの暴力・ハラスメント内容（複数回答） n=819

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
身体的攻撃	65	61	70	54	20
精神的攻撃	63	68	94	109	21
人間関係の切り離し	7	7	11	11	4
意に反する性的言動	39	39	42	32	8
過小要求	4	0	2	0	1
過大要求	17	17	27	25	11
個の侵害	4	6	4	3	1



3) 雇用形態別 暴力・ハラスメント内容

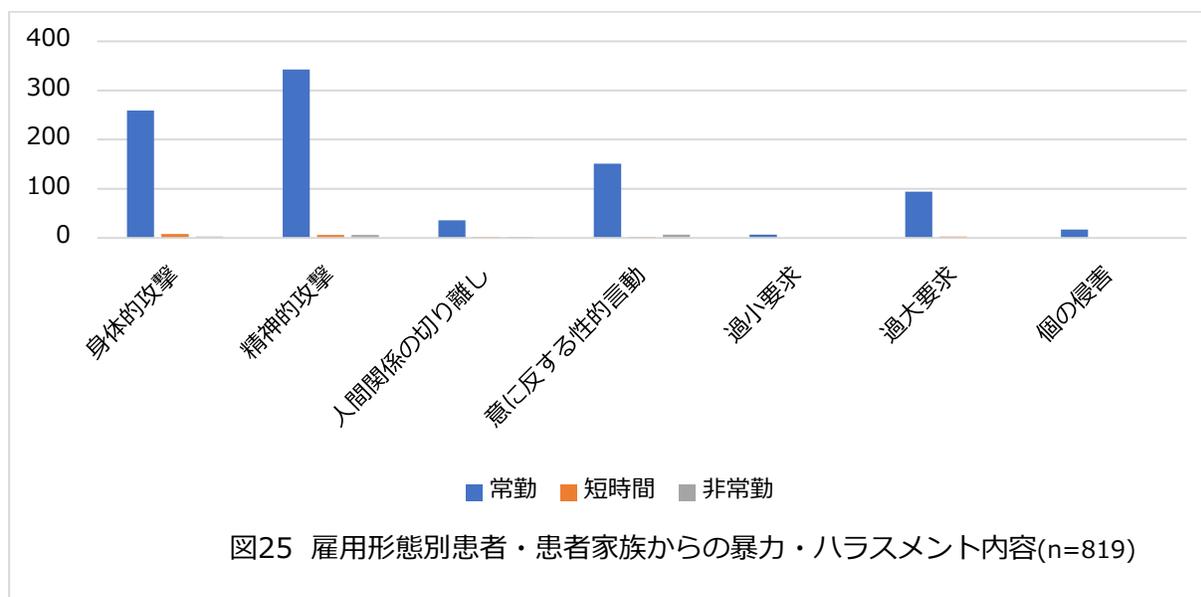
常勤は、精神的な攻撃 37.8%、身体的攻撃 28.6%、意に反する性的な言動 16.6%であった。

非常勤は、身体的攻撃が 36.7%、精神的な攻撃 27.3%、過大な要求 13.6%であった。

短時間正職員は、意に反する性的な言動 38.9%、精神的な攻撃 33.3%、身体的攻撃 16.7%であった。

表 25 雇用形態別 患者・患者家族からの暴力・ハラスメント内容（複数回答） n=819

	常勤	短時間	非常勤
身体的攻撃	259	8	3
精神的攻撃	343	6	6
人間関係の切り離し	36	2	2
意に反する性的言動	151	2	7
過小要求	7	0	0
過大要求	94	3	0
個の侵害	17	1	0



8患者・患者家族から暴力・ハラスメント時の対応について

1) 暴力・ハラスメントを受けた後に「行動を起こした」69.3%、「行動を起こさなかった」30.7%であった。

表 26 患者・患者家族から暴力・ハラスメント時の対応について

n=544

行動を起こした	377
行動を起こさなかった	167

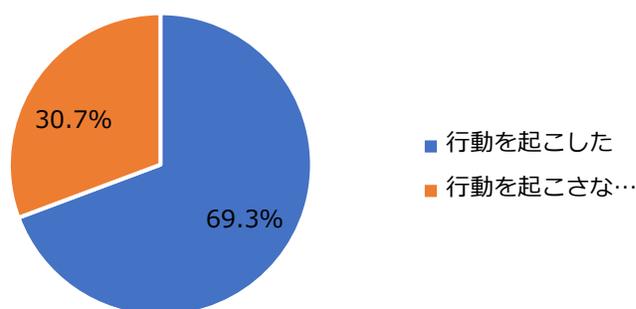


図26 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントの対応 (n=544)

2) 年齢別 暴力・ハラスメントへの対応

「行動を起こした」のは、40～49歳・50歳～59歳が多かった。

「行動を起こさなかった」のは、20～29歳・40～49歳が多かった。

表 27 年齢別 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントへの対応

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合計
行動を起こした	66	70	97	113	31	377
行動を起こさなかった	44	38	45	37	3	167

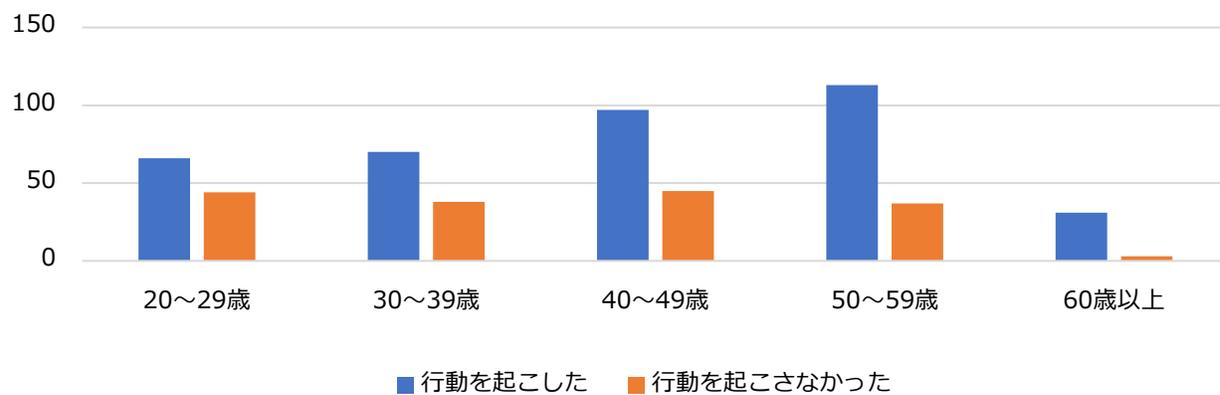


図27 年齢別 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントへの対応(n=544)

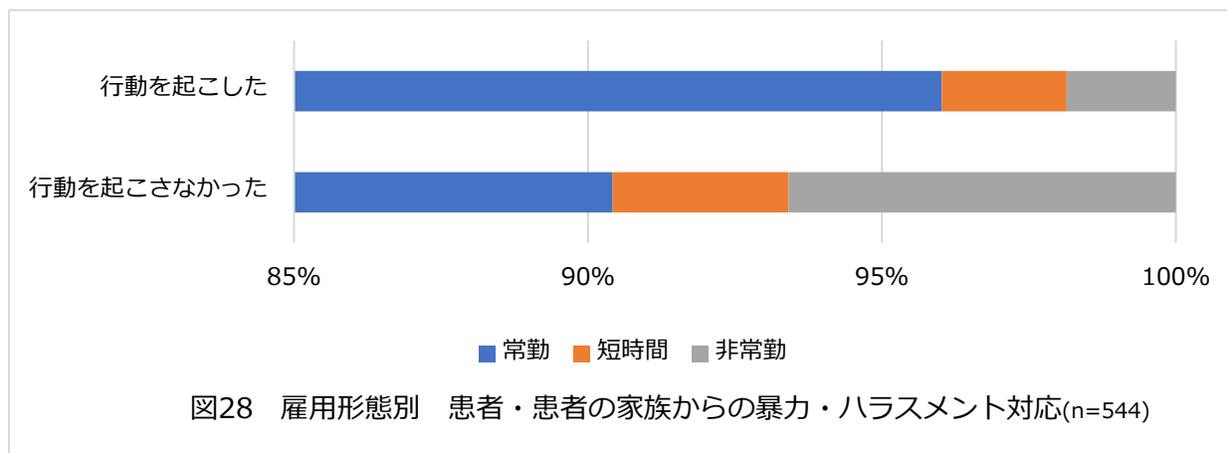
3)雇用形態別 暴力・ハラスメントへの対応

「起こした」は常勤 70.6%、非常勤 38.9%、短時間正職員 61.5%であった。

「起こさなかった」は常勤 29.4%、非常勤 61.1%、短時間正職員 38.5%であった。

表 28 雇用形態別 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントへの対応

	常勤	短時間	非常勤	合計
行動を起こした	362	8	7	377
行動を起こさなかった	151	5	11	167



9 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントに対する対応方法

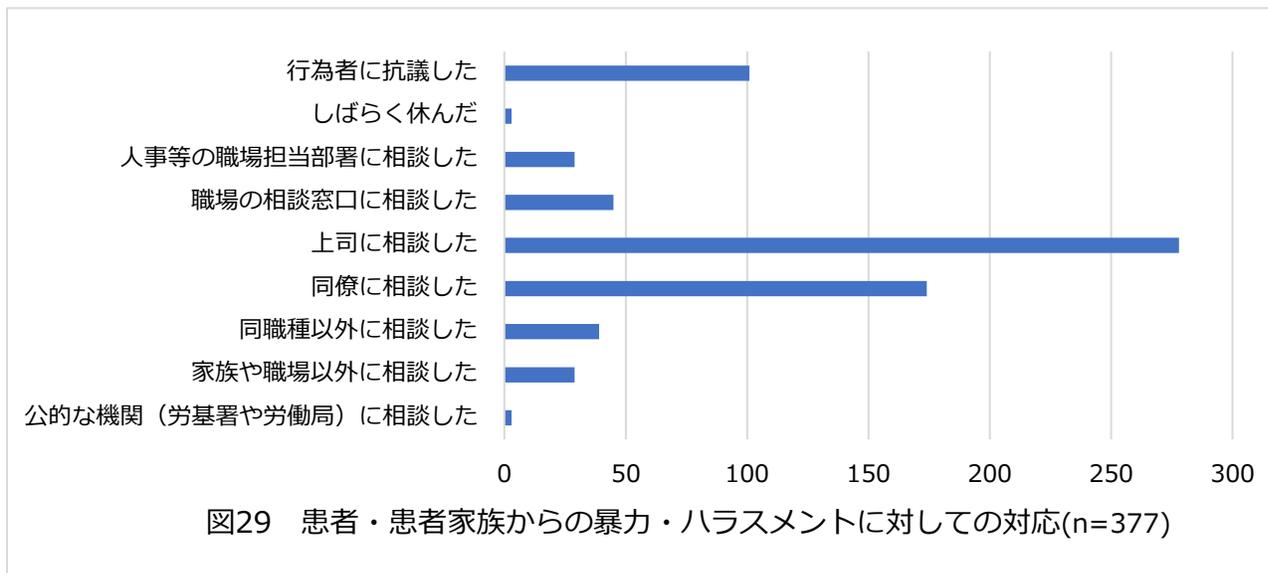
1)対応方法

「上司に相談した」が最も多い。次いで、「同僚(同職種)に相談した」が多かった。

「しばらく休んだ」「公的機関(労基署や労働局)に相談した」は少なかった。

表 29 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントに対する対応方法(複数回答) n=377

行為者に抗議した	101
しばらく休んだ	3
人事等の職場担当部署に相談した	29
職場の相談窓口相談した	45
上司に相談した	278
同僚に相談した	174
同職種以外に相談した	39
家族や職場以外に相談した	29
公的な機関(労基署や労働局)に相談した	3

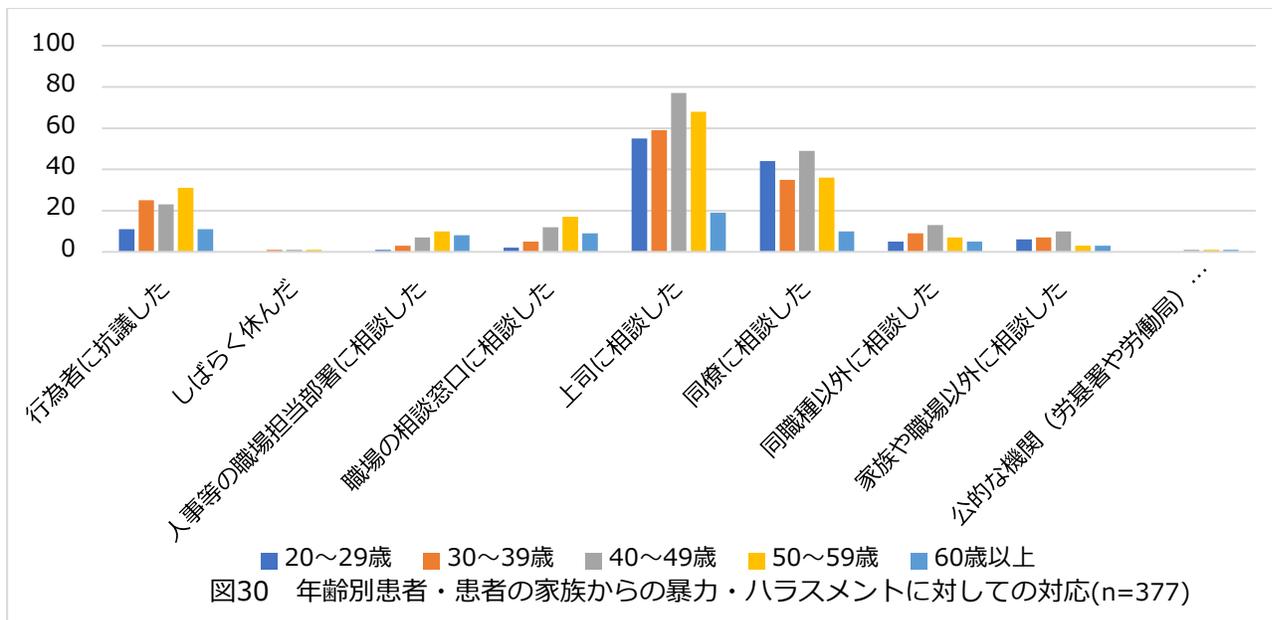


2) 年齢別 暴力・ハラスメントに対する対応

全年齢、「上司に相談した」が最も多く、次いで、「同僚(同職種)に相談した」、「行為者に抗議した」が多かった。「職場の相談窓口に相談した」「人事等の職場の担当部署に相談した」は40～49歳・50～59歳が多かった。

表 30 年齢別 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントに対する対応（複数回答） n=377

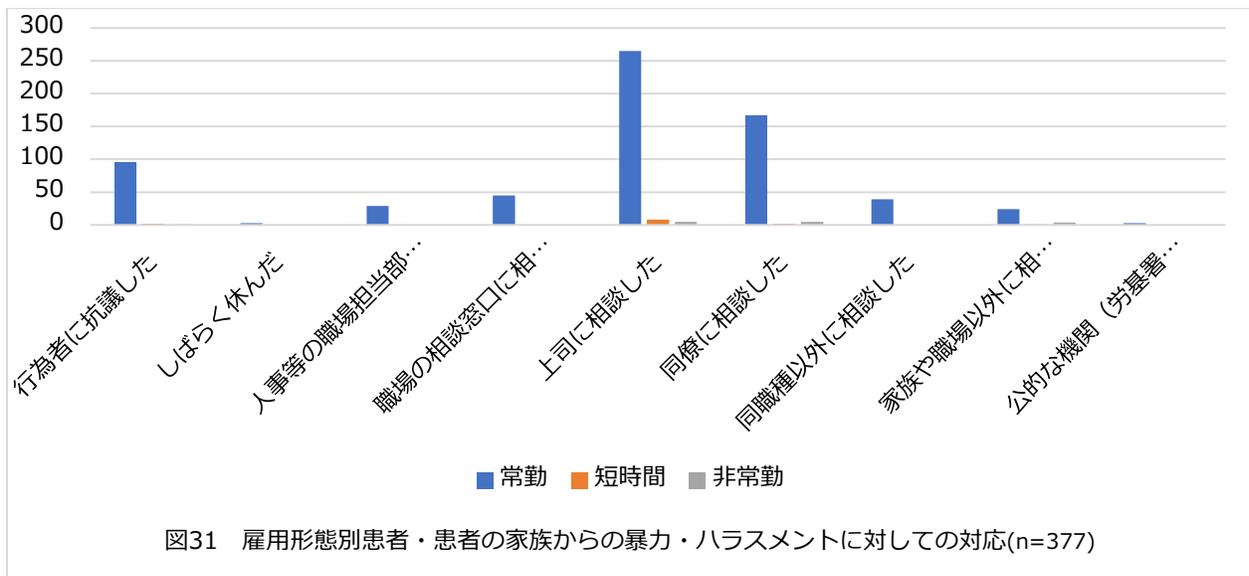
	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
行為者に抗議した	11	25	23	31	11
しばらく休んだ	0	1	1	1	0
人事等の職場担当部署に相談した	1	3	7	10	8
職場の相談窓口に相談した	2	5	12	17	9
上司に相談した	55	59	77	68	19
同僚に相談した	44	35	49	36	10
同職種以外に相談した	5	9	13	7	5
家族や職場以外に相談した	6	7	10	3	3
公的な機関（労基署や労働局）に相談した	0	0	1	1	1



3)雇用形態別 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントに対する対応
 常勤・短時間は「上司に相談した」、「同僚(同職種)に相談した」、「行為者に抗議した」順の多かった。
 非常勤は「上司に相談した」「同僚(同職種)に相談した」、「家族や友人に相談した」の順であった。

表 31 雇用形態別 患者・患者の家族からの暴力・ハラスメントに対する対応（複数回答） n=377

	常勤	短時間	非常勤
行為者に抗議した	96	2	1
しばらく休んだ	3	0	0
人事等の職場担当部署に相談した	29	0	0
職場の相談窓口相談した	45	0	0
上司に相談した	265	8	5
同僚に相談した	167	2	5
同職種以外に相談した	39	0	0
家族や職場以外に相談した	24	1	4
公的な機関（労基署や労働局）に相談した	3	0	0

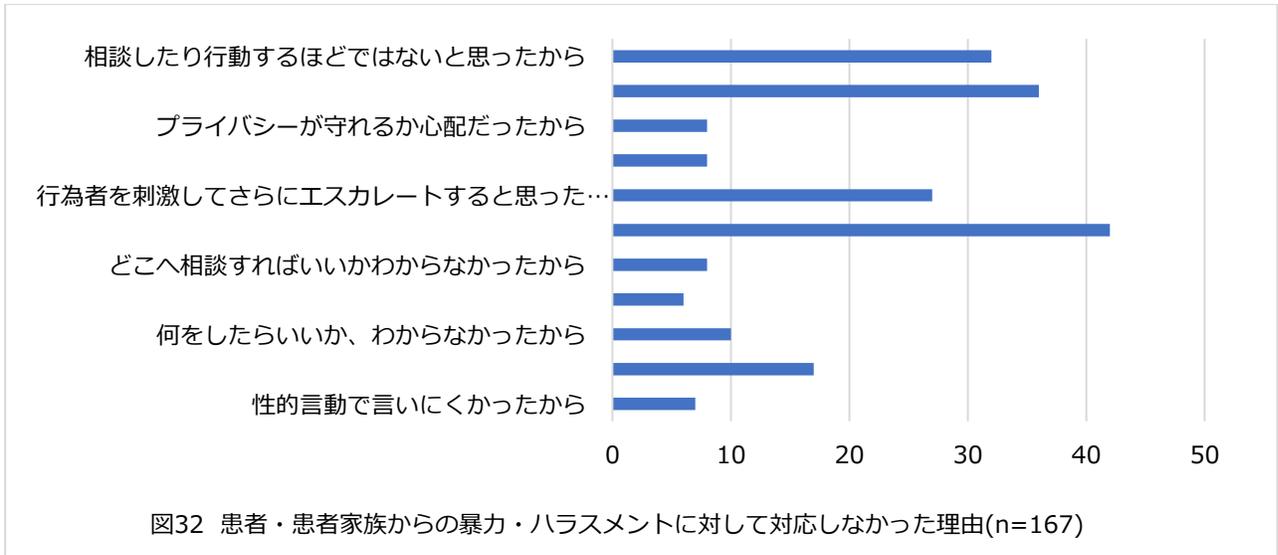


10 患者・患者家族からの暴力・ハラスメントに対して、対応しなかった理由

患者・患者の家族からの暴力・ハラスメントに対して、対応しなかった理由は、多い順に「何をしても解決しないと思ったから」、「自分が我慢すればよいと考えたから」、「相談したり行動するほどの事ではないと思ったから」であった。年齢別、雇用形態別も同じであった。

表 32 患者・患者の家族からの暴力・ハラスメントに対して対応しなかった理由（複数回答） n=167

相談したり行動するほどではないと思ったから	32
自分が我慢すればよいと思ったから	36
プライバシーが守れるか心配だったから	8
自分が何か不利益（異動など）を被るのではないかと考えたから	8
行為者を刺激してさらにエスカレートすると思ったから	27
何をしても解決しないと思ったから	42
どこへ相談すればいいかわからなかったから	8
相談できる人がいなかったから	6
何をしたらいいか、わからなかったから	10
対応が悪いからだといわれてしまうと思ったから	17
性的言動で言いにくかったから	7



11 相談窓口について

暴力・ハラスメントを受けた時の相談窓口が明確になっているかに対して、「思う」44.9%、「どちらともいえない」32.3%、「思わない」16.4%、「わからない」6.4%であった。

表 33 相談窓口について

明確になっている	701
どちらとも言えない	504
明確になっていると思わない	256
わからない	100
合計	1,561

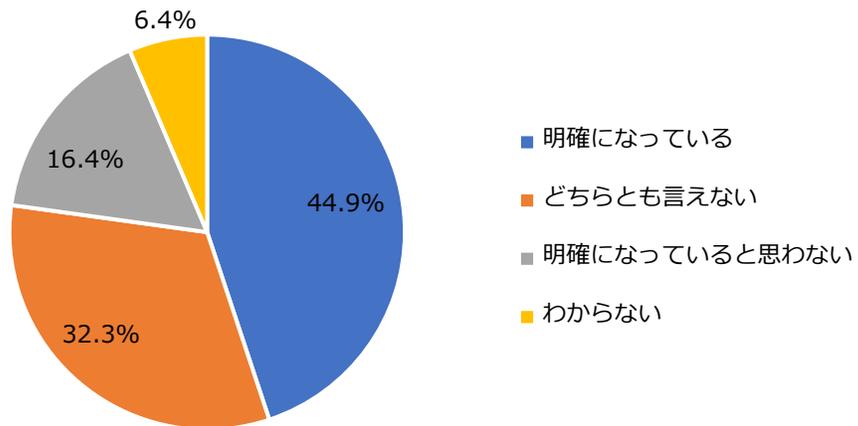


図33 暴力・ハラスメント時の相談窓口の明確化(n=1,561)

12 暴力・ハラスメントを受けた時、安心して相談できるかについて

「思う」28.9%、「どちらともいえない」44.0%、「思わない」22.9%、「わからない」4.2%であった。

表 34 暴力・ハラスメントを受けた時、安心して相談できるかについて

安心して相談できる	451
どちらともいえない	687
安心して相談できると思わない	357
わからない	66
合計	1,561

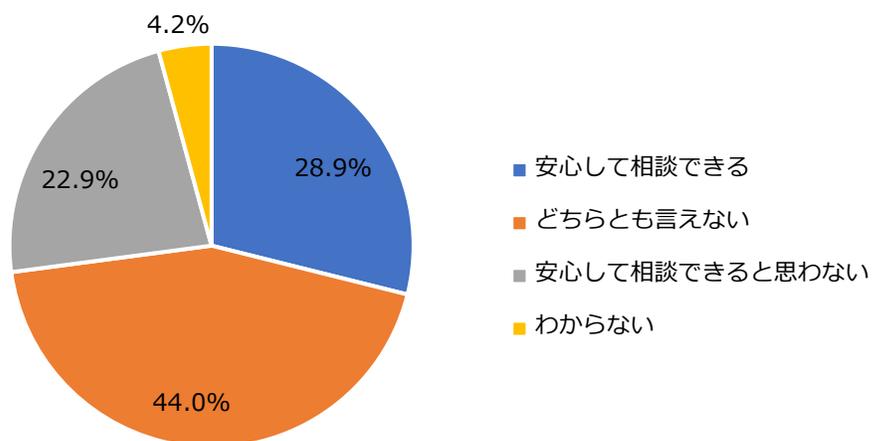


図34 暴力・ハラスメント時、安心して相談できるかについて(n=1,561)

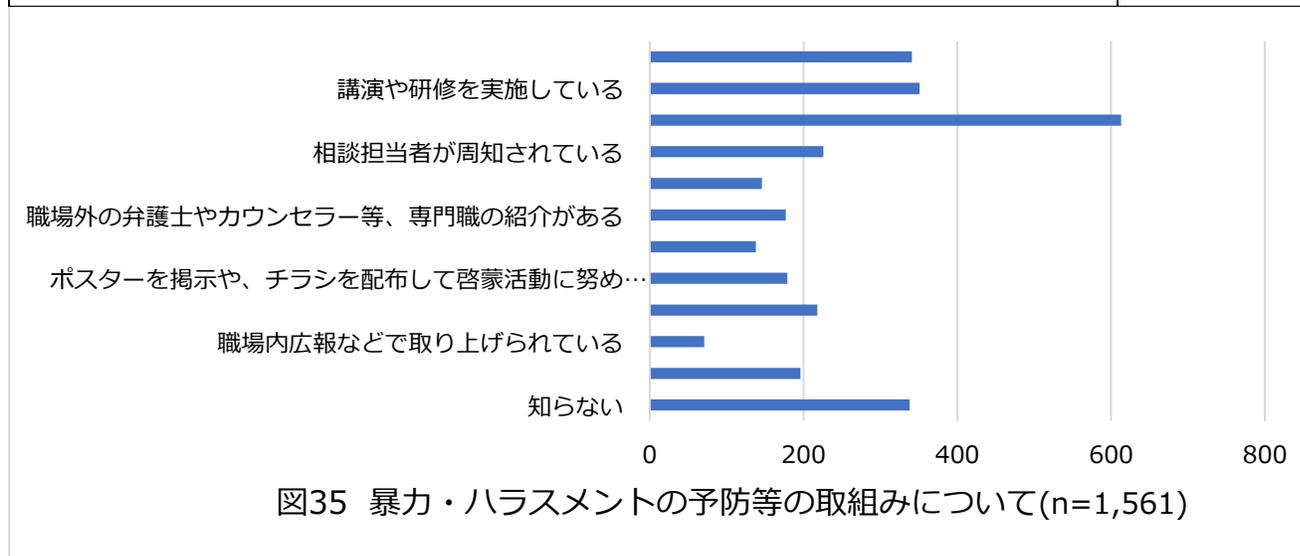
13 職場で、暴力・ハラスメントの予防や解決のために実施している取り組みについて

「相談窓口が設置されている」613件、次いで「講演や研修を実施している」351件、「トップからの情報発信がある」341件、「知らない」338件であった。また、「何も取り組まれていないが」195件あった。

表 35 暴力・ハラスメントの予防等の取組みについて（複数回答）

n=1,561

トップからの情報発信がある	341
講演や研修を実施している	351
相談窓口が設置されている	613
相談担当者が周知されている	226
職場内の産業医、産業保健師が活用されている	146
職場外の弁護士やカウンセラー等、専門職の紹介がある	177
就業規則に禁止や制裁の規定が盛り込まれている	138
ポスターを掲示や、チラシを配布して啓蒙活動に努めている	179
アンケート等で、職場内の意識調査や実態把握されている	218
職場内広報などで取り上げられている	71
何も取り組まれていない	196
知らない	338



14 アンケートについての意見等の自由記載について

<組織(職場体制)等について>

- ・ハラスメントで大きな問題が起きたが、当事者は自分の何が原因か未だに理解できていない。降格などの処罰は受けたからという理由で、同じ部署で今も働いていて、非常に気を使うし仕事しにくい。巻き込まれた周りの人は、ハラスメントの事後処理を費い受けさせられ、重い気持ちやストレスを持ったまま仕事を続けている。その同じ場所にハラスメントを起こした当事者がいる異常事態が続いていて、職場の管理者も面倒なので、当該部署に丸投げしている。
- ・パワハラの問題は表面化しにくく常態化していると感じる。またパワハラをするような人が管理職につきたい人が多く、そういう人は様々な能力の問題を抱えており、解決の糸口が見つからない。職場全体の疲弊につながり、組織全体の問題と考える。このたびこのようなアンケートがなされることは、第一歩と考える。
- ・本音で対応してもらえないかわからない。
- ・病院を守る体制しか対応してもらえないことが分かっている。
- ・当施設の上層部は無能な人たちばかりで、保身しか考えていないため、相談しても意味がない。特に上層部のお気に入りでない人に対しては冷酷で、排除する。辞めていった有能な看護師はたくさんいる。
- ・会社に報告されないか心配で回答も悩む。
- ・経験の長いNSは変わらない。こっちが変わるしかないなどの、おかしい発言がまかり通っている。
- ・ハラスメントをしている人に限って、自覚がない。相談しても、結局、被害が自分に降りかかると困るので、本気で取り組んでくれない。
- ・以前他所で受けた事ありますが、小さな地域では声をあげる前に退職したほうが早く自分のメンタルの為でもあるのでそうしました。
- ・無視、態度が悪い、機嫌で態度を変える、電話対応中に突然切るなど、蔓延しているところがある。
- ・総合病院時代はかなりの暴力、ハラスメントと感じる場面が多く、精神的にも負担を感じていました。このようなことが少しでも減ってくれればと思います。
- ・今の職場は、職員間で誰かの噂話や悪口を言わなくては自分が仲間外れにされるのではという変な風潮がある。介護職リーダーや長く勤務する人達が噂話や悪口を止めるよう意識していかなければ職場の雰囲気は変わらない。職員の倫理観、人間性を高めあい、良い面を認め合いながら勤務する必要がある。悪口や噂話で1日の勤務を終えるのではなく、入居者を第一に考え、団結して入居者の健康寿命を延ばしていきたい。一人一人は良い面も持つ職員だから良い雰囲気が流れ出せば後輩が育つ職場になると思う。
- ・病棟師長にパワハラされ仕事を辞めましたが、有給消化させてもらえなかったり、師長では話にならず看護副部長まで話に行ったことがあります。話を聞いてもらえず、あなたは病院に必要ないかもね。と言われ、弁護士まで電話したこともあります。
- ・全て隠し通しているその病院には今現在も憤りを感じます。
- ・半強制的に自民黨員にならしたり、お金を集めるのは、ハラスメントではないのでしょうか。やめてほしい。自民黨員に半強制的にならされたり、活動させられるのは、ハラスメントではないのですか？あまりに苦痛です。
- ・男性看護師の増加に伴い、自制心の抑制、暴言等への教育が必要であると思う。

・トップである院長がハラスメントをしていて誰も注意できません。この研究で看護師を助けてください。もっと病院それぞれにハラスメントを無記名でも伝える場所があるよう、協会から働きかけてほしい。結果が知りたいです。

- ・マニュアルを重視しているだけ。
- ・取り組んでいると、思わせるだけ。
- ・何の解決にもなっていない。
- ・やっている側は気づかないことが多いため、周りからの指導は必要になると考えます。

<上司・医師等について>

・上司に伝えたところで改善されない。ハラスメントしている本人が自分がハラスメントをしていると思っていないという現状がある。

・特に上司からの暴言ではないけど、何気ない言葉により精神的に落ち込んだり、そういう上司だと、どうにもならないと感じている。

・特に医師に問題がある場合には管理もしり込みしています。

・50代後半の医師から看護師や患者に対しての暴言(ベテランなのに何で出来ないのか。出された指示をしとけばいい。なんで今日診察に来たのか忙しいんだから主治医に見てもらえばいい。など)があり、上司に報告して注意されても続いています。中高年の医師の倫理観を変えるのはとても難しいと常々感じています。

・医者は何をしても守られる。

・暴力やハラスメントを上司に報告しても笑いながら対応に気を付けてくださいと言うだけで、結局は泣き寝入り。

・上司に相談したが、それはハラスメントには当たらない、と言われ終わった。残念な組織である。

・なぜ、こんな方が医師になれたのか、不思議に思うことがある。

・上司に感情的にみんなの前で注意を受ける。オールマイティーに出来ない看護師はうちにはいらないと2回言われた。体調不良で1週間休んでしまったら常勤は無理だろうパートになったらと言われた。辞めると言っていないのにうちを辞めたらもう次はないと言われた。管理者が社長なので何も言えない。嫌なら辞めるしかない・・・辞めても色々言われそうで怖い。

・医師の気分での対応(気に入らなければ怒鳴りつけるが好みにしている女性職員にはニヤニヤ接する。その姿を見ている職員は医師を尊敬できない)

・医師の権力。看護師は嫌われたら仕事しにくい。

・医師にしてみれば所詮いち看護師なんでしょうね。悲しく情けないけど仕事しないといけない立場でもあり我慢して仕事するしかない。

・看護部長のパワハラについても調査をお願いしたい。このままでは当院のスタッフの大多数が離職するのが目に見えている。

・なかなか上司などは、ハラスメントの実態が分かってもえず、悩んでいました。

・今日は機嫌が良さそう、今日は機嫌が悪そうと医師に気を使うことがある。

・機嫌が悪い日は話しかけにくく、コミュニケーションや指示を出してもらうことに支障をきたすことがある。

・上司に何でも相談できる環境にあるが病院内に相談窓口があるか不明。

<患者・患者の家族について>

- ・患者からの暴力やハラスメントは多いが、術後であればせん妄・高齢であれば診断のついていない認知症・・・などの理由でほとんどは我慢したり許容している状況だと思う。みんな我慢が日常になっている。社会の認識も不十分だと思う。
- ・くれぐれもしっかり暴力患者を家族へ理解してもらいたい。タダでさえコロナウイルスで給料ボーナスが減り現場の人間は疲弊してるのに看護職がいなくなる。
- ・患者からの暴言があった場合危機管理報告書に記載しているがそこからどうなったか結果が不明。きちんと職員全体に結果、今後の対応について報告してほしい。報告しただけで何も解決になっていない。今後の取り組みをはっきりさせてほしい。
- ・病める人々には何でもして差し上げるのが看護なのですね。
- ・認知症の患者がケアに抵抗して叩く、蹴る、引っかくなどの行為をすることがある。認知症だから仕方がない。抵抗するには理由がある。専門職としての対応を等、説得するが「世話する者の身になってください。」と言われる。
- ・認知症高齢者の意思・尊厳を尊重したケアなど現場は理想論だけでは済まされない現状がある。やるせない気持ちになる。

<業務量・業務内容について>

- ・患者だけでなく、職場の人間関係が悪く、無視をされるとか、明らかに「あなたが嫌い」とか「あなたのことは信用できない」とか、無視をされるとかの場面を見るし、師長として相談されたりすることがあるが、加害者に「それはハラスメントになりますよ」と伝えるのに苦慮する。被害者に声をかけて、メンタルサポートを積極的に行うようにしている。師長として勤務計画表を作成しているが、必ず「不公平だ」とクレームを言うスタッフがいるがこれも逆のハラスメントになるのではないかと感じている。我慢して受け止めているが、これが積み重なると精神が崩壊するのではないかと感じる。いかに自分の精神修行を積むかが管理職を続けていくポイントなのではないかと思う。
- ・コロナ対策でも、決まった対策をしていると、近所の目があるから、フェイスシールドをはずせと言われてきました。かなり限界です。
- ・勤務一年未満ですが、コロナウイルスに関する電話で、患者の住所を教えろ、〇〇は楽しんでてええなあ等言語的な暴力は日常茶飯事です。そういった近年特有のハラスメントも含めて解答欄を考えていただければ、よりよく現状を反映した回答ができると感じました。
- ・日々の記録や月末の報告書など家に持ち帰り仕事をしている。
- ・勉強会や事務所の掃除は勤務時間より早く出勤を強要される。

<相談体制・相談窓口等について>

- ・委員会に言っても相手が医者の場合はどうしようもない。
- ・匿名の相談窓口があった方が良いと思う。相手が医師などである場合、医師の尊厳だけ認められ、どうしようもないで片づけられる。結局看護師は弱い立場で我慢するしかない。

- ・「どちらともいえない」の内容で詳細が欲しい。上司は安心して聞いてくれるが、患者相談窓口は責任者は明確でも対応がおざなり・・・と、極端であるため上記のようなあいまいな返答となった。
- ・いくら相談窓口があっても、対応する人が専門家でもなく、ただ聴くだけで何のアクションも起こしてくれない状態が続くと絶望的になります。
- ・相談の窓口があっても、その窓口の職員の感覚がズレていて相談にならない。
- ・実際に、あったハラスメントを報告、相談、連絡する、気力、労力も出ないほどメンタルやられた時は、わかっている、何もできません。
- ・パワハラととらえるには個人差もあるは、自分の力がないのかと感じて相談しにくい。
- ・ハラスメントを受けたことがあるが、先に訴えたもの勝ちで我慢したことで、逆に訴えられるようなスタッフもいた。正当な判断してくれる機関が、ちゃんと、確保してほしい。ハラスメントをする医療者に対する公的な罰則が見えない。

① <その他>

- ・当事者を守るのも必要かもしれないが、周りの人への影響や、皺寄せに対する対応も必要だと思う。
- ・病院名も記載することで県内の病院毎の現状を把握されてもいいのではないかと思います。
- ・看護協会の結果として、施設へ伝えて欲しいです。
- ・極端なものばかりではないと思います。
- ・個人の感受性は様々なので、日頃から同僚とのコミュニケーションをしっかりと取り、思いを共有できるように努めなければならないと思っている
- ・この結果から得られた示唆を知りたいです。今はハラスメントをした加害者が何をやっても許されて、被害者は証拠もってこい。何日の何時何分の証拠、証拠がなければこちらとしては動けないというスタンスが普通の対応となっていると感じております。
- ・ハラスメントと認識していながら、やりたい放題の人もあります。そんな世の中がなくなるとういいます。
- ・教育現場(特に学生に対するハラスメント)についても、明らかにする必要があるのではないかと思います。
- ・ハラスメントは絶対に無くならないと思います。
- ・どんな仕事でも、職場でも意地悪な人は必ずいる。そう思います。
- ・以前の職場でパワハラを受け、精神的に体に不調が来て退職した。ハラスメントには、その職場の体質に問題があるのでは。体質を改善しない限り、ハラスメントはなくなるのではないのでは。
- ・今は、身を守ることも必要だと感じている。
- ・新型コロナ感染症の蔓延と長期化により、平時では気にならないことにも過敏に反応しやすくなっていると思います。とても有意義な調査であるとは存じますが、現状へのご配慮をお願いしたいと考えます。
- ・病院が特定されるアンケートが望ましいです。
- ・このようなアンケートに答える機会を与えていただき感謝します。ありがとうございました。
- ・何をしても変わらない。
- ・絶対に個人を特定しないでください。
- ・アンケート結果を公表してほしいです。
- ・ハラスメントについての理解が広まり少しでもなくなるようにと思っています。
- ・全てにおいてアンケート等とっても今までに何も変化していない現実なので、アンケート等するだけ時間と労力と回答する側の精神的ストレスが増加するだけだと私は思います。
- ・特に准看護師の、言動には、目に余るものがある。
- ・答えても改善して下さるわけではないだろうからアンケートする意味がないと思う。

- ・ハラスメントを受けている人がいるなら実際に起こっていることを本人が特定されない状況で共有し、再発防止に努めたい。
- ・状況が改善されることを願っています。
- ・このようなアンケートをしていただき、ありがとうございます。また結果をぜひ教えていただきたいです。

IV まとめ

1. 回答者の属性

- 1) WEB 調査から 1583 人の回答があり、そのうち同意を得られた 1561 人を分析対象とした。
- 2) 回答者の年齢は、20 歳代 453 人 (29.0%) 30 歳代 322 人 (20.6%) 40 歳代 358 人 (22.9%) 50 歳代 341 人 (21.8%) 60 歳以上 87 人 (5.6%) であった。
- 3) 勤務場所は、病院 1314 人 (84.2%) クリニック 27 人 (1.7%) 訪問看護ステーション 65 人 (4.2%) 介護施設 56 人 (3.6%) 行政 62 人 (4%) 学校 26 人 (1.7%) その他 11 人 (0.7%) でした。

2. 暴力・ハラスメントの有無

- 1) 暴力・ハラスメントを「見た・または受けた」819 人 (52.5%) 「見ていない・または受けていない」742 人 (47.5%) であった。
- 2) 年代別での行為者を見ると、20 代は、患者、上司、医師の順に多かった。30 代は、患者、医師、上司の順に多かった。40 代は、患者、上司、医師の順に多かった。50 代は、患者、医師、上司の順に多かった。60 歳以上も患者が最も多かった。

3. 暴力・ハラスメントの内容

- 1) 精神的攻撃 320 件、身体攻撃 251 件、意に反する性的言動 160 件、過大要求 125 件、人間関係の切り離し 118 件、個の侵害 68 件、過小要求 31 件であった。
- 2) 行為者別暴力・ハラスメントは、「精神的攻撃」は、患者、医師、上司・患者家族の順に多かった。身体的攻撃は、患者、医師、上司の順に多かった。意に反する性的言動は、患者、医師、上司の順に多かった。

4. 暴力・ハラスメント後の対応

- 1) 患者・家族以外では、「行動を起こした」391 件、「行動を起こさなかった」332 件でした。「行動を起こした」を年代別でみると、50 代 121 件、40 代 116 件、30 代 66 件でした。「行動を起こさなかった」は、20 代 86 件、40 代 84 件、30 代 75 件でした。患者・患者の家族では、「行動を起こした」377 件、「行動を起こさなかった」167 件でした。年代別でみると、「行動を起こした」は、50 代 113 件、40 代 97 件、30 代 70 件でした。「行動を起こさなかった」は、40 代 45 件、20 代 44 件、30 代 38 件でした。
- 2) 対処法は、患者・家族以外では、「上司に相談」が 277 件、「同僚に相談」が 205 件、「家族や職場以外」101 件でした。患者・患者の家族では、「上司に相談」が 278 件、「同僚に相談した」が 174 件、「行為者に抗議した」101 件でした。
- 3) 行動を起こさなかった理由は、患者・患者の家族以外では、「何をしても解決しないと思った」が 171 件、「自分が我慢すればいい」と思ったが 125 件、「自分が不利益を被るのではないかと思った」が 100 件でした。患者・患者の家族では、「何をしても解決しなと思った」が 42 件、「自分が我慢すればいいと思った」が 36 件、「相談したり行動するほどではないと思った」が 32 件でした。

5. 相談窓口については、「相談窓口が明確になっている」が 701 件、「どちらとも言えない」504 件、「安心して相談できると思わない」256 件、わからない 100 件でした。

6. 安心して相談できる場があるかについて「安心して相談できない」が 4519 件、「どちらとも言えない」が 503 件、「安心して相談できると思わない」251 件、「わからない」100 件でした。

参考資料

令和3年1月8日

看護職員 様

【研究代表者】

(公社)岡山県看護協会
社会経済福祉委員会委員長 小野 智子

研究へのご協力をお願い

はじめに

看護職が生涯を通して健康で安全に働き続けられる職場を目指すとき、暴力・ハラスメント対策は重要な課題です。2019年5月に「労働施策総合推進法」が改正され、職場のパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられ様々な対策が取られるようになっていきます。岡山県看護協会も重点方針として看護職の働き方改革の推進にヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）の実現をあげています。2017年日本看護協会「看護職員実態調査」の中で、過去1年間に「職場でなんらかの暴力・ハラスメントを受けた経験がある」者が52.8%となっています。そして加害者は、身体的攻撃の94.5%が「患者から」であり、精神的な攻撃の64.3%が「同僚から」でした。看護師職能からも同じ職場で働く者からの暴力やハラスメントをはじめ、患者や家族からの暴力が多く、看護職の疲弊があがってきています。そこで社会経済福祉委員会では、岡山県内の看護職員の暴力・ハラスメントの現状を調査し、その結果をもとに課題解決、各機関への提言等行うために実態調査に取り組むこととしました。

つきましては、同意説明書をご覧の上、研究協力につきましてご検討いただきたくご依頼申し上げます。なお、回答期限を令和3年1月31日までとさせていただきますので予めご了承ください。



【調査に関する連絡先】

公益社団法人 岡山県看護協会 社会経済福祉委員会委員長 小野 智子
〒700-0805 岡山市北区兵団 4-31
TEL: 086-226-3638 (代表) 担当者 e-mail: qq5m86mv9@clock.ocn.ne.jp

令和3年1月8日

施設長
施設代表者様

【研究代表者】
(公社)岡山県看護協会
社会経済福祉委員会委員長 小野智子

研究へのご協力をお願い

はじめに

看護職が生涯を通して健康で安全に働き続けられる職場を目指すとき、暴力・ハラスメント対策は重要な課題です。2019年5月に「労働施策総合推進法」が改正され、職場のパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられ様々な対策が取られるようになっていきます。岡山県看護協会も重点方針として看護職の働き方改革の推進にヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）の実現をあげています。2017年日本看護協会「看護職員実態調査」の中で、過去1年間に「職場でなんらかの暴力・ハラスメントを受けた経験がある」者が52.8%となっています。そして加害者は、身体的攻撃の94.5%が「患者から」であり、精神的な攻撃の64.3%が「同僚から」でした。看護師職能からも同じ職場で働く者からの暴力やハラスメントをはじめ、患者や家族からの暴力が多く、看護職の疲弊があがってきています。そこで社会経済福祉委員会では、岡山県内の看護職員の暴力・ハラスメントの現状を調査し、その結果をもとに課題解決、各機関への提言等行うために実態調査に取り組むこととしました。

つきましては、同意説明書をご覧の上、研究にご協力頂きますとともに、貴所属看護職員の皆様への周知についてもよろしくお願い申し上げます。

またこの研究への参加・不参加は、職員の自由意思によるものであること、不参加により不利益を被ることはないこと、アンケートに回答することで被害を想起し、不安や恐怖、無力感、緊張やいらだちを覚えるなど、苦痛を感じる場合はいつでも途中でやめることができることについても周知をお願いします。

なお、回答期限を令和3年1月31日までとさせていただきますので予めご了承ください。

【調査に関する連絡先】

公益社団法人 岡山県看護協会 社会経済福祉委員会委員長 小野 智子
〒700-0805 岡山市北区兵団4-31
TEL: 086-226-3638 (代表) 担当者 e-mail: qq5m86mv9@clock.ocn.ne.jp

2020年度「暴力・ハラスメントに関する現状調査」 ご協力のお願い

社会経済福祉委員会では、岡山県内の看護職員の暴力・ハラスメントの現状を調査し、その結果をもとに課題解決、各機関への提言等行うために実態調査に取り組むこととしました。

今回は、調査用紙による回答ではなく、インターネットでの回答をお願いします。

また、結果の分析に際して回答した個人が特定されることはありません。安心してご回答ください。

調査項目のはじめに、この調査について同意の有無を聞いています。この回答をもって同意が得られたとみなします。

本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をよろしくお願いいたします。

【調査対象】

岡山県内の施設で勤務をしている看護協会員

【調査方法】

- ◆ 岡山県看護協会ホームページ (<http://www.nurse.okayama.okayama.jp>) の専用ページから、または下記のQRコードから回答ページにアクセスしてください。
- ◆ ご回答は該当する選択肢の○にチェックするか、文字をご入力ください。
- ◆ 質問によって、ご回答いただく選択肢は、単回答と複数回答があります。
- ◆ 回答を始める前に質問内容をホームページから確認いただくとスムーズに入力できます。
- ◆ 回答の途中で保存はできません。最後まで回答してから終了してください。
- ◆ 回答締切は、令和3年1月31日(日)です。



アンケート回答ページへはこちら

スマートフォンで左のQRコードを読み取ってください。

※こちらのQRコードは「研究へのご協力のお願い」に添付しているQRコードと同じものです。どちらかで読み取りをして回答をお願いします。

2020年度 暴力・ハラスメントに関する現状調査

* 該当する項目をチェックし、必要な場合は文章を入力してください。
回答は一人1回としてください。

*** 回答締切 令和3年1月31日（日）**

*必須

1. 調査への同意 *

別紙同意説明文を読み、研究の参加に同意いただけますか。

同意します（ご回答をよろしく申し上げます）

同意しません

必須項目は必ず回答してください。未記入の場合は無効になります。また、回答中であっても被害を想起し、不安や恐怖・無力感・緊張やいらだちを覚えるなど、苦痛を感じる場合はいつでも途中でやめることができます。また、答えたくない項目には、答えなくても構いません。

2. 【問1】性別 *

男性 女性

3. 【問2】年齢 *

20～29歳 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60歳以上

4. 【問3】職種 *

保健師 助産師 看護師 准看護師

5. 【問4】勤務場所 *

病院 クリニック・医院 訪問看護ステーション 介護施設
 行政 学校 その他

6. 【問5】役職 *

管理職（看護部長・師長・主任・行政職課長補佐級以上・副校長・学科長またはそれに相当する）
 スタッフ

7. 【問6】雇用形態 *

常勤 短時間正職員 非常勤

8. 【問7】現在の職場での経験年数 *

1年未満 1年以上～5年未満 5年以上～10年未満 10年以上～20年未満
 20年以上～30年未満 30年以上～40年未満 40年以上

9. 【問8】現在の部署での勤務年数 *

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～20年未満 20年以上

（裏面に続く）

10. 【問 9-1】直近 1 年間であなたが働く職場で暴力・ハラスメントを見た、または受けたことがありますか。 *
- 見た、または受けた（問 9-2 へお進みください）
 - 見ていない、または受けていない（問 11 へお進みください）
11. 【問 9-2】暴力・ハラスメントの行為者は誰ですか。（複数回答可）※患者・患者の家族のみにチェックを入れた方は【問 10-1】へお進みください。
- 上司
 - 部下
 - 先輩
 - 同僚
 - 後輩
 - 医師
 - 患者
 - 患者の家族
 - その他
12. 【問 9-3】あなたが見たり受けた暴力・ハラスメントは次のうちどれですか。（複数回答可）
- 身体的攻撃
（暴力・傷害。例えば蹴る、胸ぐらをつかむ、物を投げる等）
 - 精神的な攻撃
（脅迫・暴言等。例えば同僚の前で無能扱いする、必要以上に長時間に渡り繰り返し叱る等）
 - 意に反する性的な言動
（性的な冗談やからかい、食事やデートのしつような誘い、身体への不必要な接触等）
 - 人間関係からの切り離し
（隔離・仲間外れ・無視。例えば挨拶しても無視される、根拠のない悪い噂を流される、会議等故意に外す等）
 - 過大な要求
（業務上の明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害。例えば就業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる等）
 - 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ことや仕事を与えない）
 - 個の侵害
（私的なことに過度に立ち入る。例えば個人のスマホを勝手にのぞく、私生活について過度の介入、休みの理由をしつこく聞く等）
 - その他
13. 【問 9-4】暴力・ハラスメントを見たり受けた時、あなたは何か行動を起こしましたか。
- 起こした（問 9-5 へお進みください）
 - 起こさなかった（問 9-6 へお進みください）
14. 【問 9-5】その時に、どのような行動（相談）をしましたか。（複数回答可）
- 行為者に抗議した
 - しばらく休んだ
 - 人事等の職場の担当部署に相談した

- 職場の相談窓口相談した
- 労働組合に相談した
- 上司に相談した
- 同僚（同職種）に相談した
- 同職種以外の同僚に相談した
- 職場とは関係のない弁護士やカウンセラー等、専門職に相談した
- 家族や、職場以外の友人に相談した
- その他

15. 【問9-6】問9-4で「起こさなかった」と回答した方は、理由をお聞かせください。

（複数回答可）

- 相談したり行動したりするほどの事でないと思ったから
- 自分が我慢すればよいと考えたから
- プライバシーが守られるか心配だったから
- 自分が何か不利益（異動など）を被るのではないかと考えたから
- 行為者を刺激してさらにエスカレートすると思ったから
- 何をしても解決しないと思ったから
- どこへ相談すればいいのかわからなかったから
- 相談できる人がいなかったから
- 何をしたらいいのか、わからなかったから
- 性的言動で言いにくかったから
- その他

16. 【問10-1】患者・患者の家族についてあなたが見たり受けた暴力・ハラスメントは次のうちどれですか。（複数回答可）

- 身体的攻撃
（暴力・傷害。例えば蹴る、胸ぐらをつかむ、物を投げる等）
- 精神的な攻撃
（脅迫・暴言等。例えば同僚の前で無能扱いする、必要以上に長時間に渡り繰り返し叱る等）
- 意に反する性的な言動
（性的な冗談やからかい、食事やデートのひつような誘い、身体への不必要な接触等）
- 人間関係からの切り離し
（隔離・仲間外れ・無視。例えば挨拶しても無視される、根拠のない悪い噂を流される、会議等故意に外す等）
- 過大な要求
（業務上の明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害。例えば就業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる等）
- 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ことや仕事を与えない）
- 個の侵害
（私的なことに過度に立ち入る。例えば個人のスマホを勝手にのぞく、私生活について過度の介入、休みの理由をしつこく聞く等）
- その他

（裏面に続く）

17. 【問10-2】患者・患者の家族からの暴力・ハラスメント行為を見たり受けた時、あなたは何か行動を起こしましたか。
- 起こした（問10-3へお進みください） 起こさなかった（問10-4へお進みください）
18. 【問10-3】その時に、どのような行動（相談）をしましたか。（複数回答可）
- 行為者に抗議した
 しばらく休んだ
 人事等の職場の担当部署に相談した
 職場の相談窓口相談した
 労働組合に相談した
 上司に相談した
 同僚（同職種）に相談した
 同職種以外の同僚に相談した
 職場とは関係のない弁護士やカウンセラー等、専門職に相談した
 公的な機関（労基署や労働局）に相談した
 家族や、職場以外の友人に相談した
 その他
19. 【問10-4】問10-2で、「起こさなかった」と回答した方は、理由をお聞かせください。（複数回答可）
- 相談したり行動するほどの事でないと思ったから
 自分が我慢すればよいと考えたから
 プライバシーが守られるか心配だったから
 自分が何か不利益（異動など）を被るのではないかと考えたから
 行為者を刺激してさらにエスカレートすると思ったから
 何をしても解決しないと思ったから
 どこへ相談すればいいのかわからなかったから
 相談できる人がいなかったから
 何をしたらいいのかわからなかったから
 対応が悪いからだと言われてしまうと思ったから
 性的言動で言いにくかったから
 その他
20. 【問11】あなたの職場で、暴力・ハラスメントを見たり受けた時に、誰またはどこに相談すれば良いか明確になっていると思いますか。 *
- 思う どちらとも言えない 思わない 分からない
21. 【問12】あなたの職場で、暴力・ハラスメントを見たり受けた時に、安心して相談できる状況になっていると思いますか。 *
- 思う どちらとも言えない 思わない 分からない
22. 【問13】あなたの職場で、暴力・ハラスメントの予防や解決のために実施している取り組みを教えてください。（複数回答可） *

- トップからの情報発信がある
- 講演や研修を実施している
- 相談窓口が設置されている
- 相談担当者が周知されている
- 職場内の産業医、産業保健師が活用されている
- 職場外の弁護士やカウンセラー等、専門職の紹介がある
- 就業規則に禁止や制裁の規定が盛り込まれている
- ポスターを掲示や、チラシを配布して啓蒙活動に努めている
- アンケートなどで、職場内の意識調査や実態把握がされている
- 職場内広報などで取り上げられている
- 何も取り組まれていない
- 知らない
- その他

23. 本アンケートについて、ご意見などございましたらご記入ください。

質問は以上です。

送信ボタンを押して、アンケートを完了してください。

ご協力ありがとうございました。

【調査・編集・発行】

公益社団法人 岡山県看護協会

社会経済福祉委員会

2021（令和3）年 8月発行