

日野市立病院ハラスメント防止及び
職場環境改善に関する第三者検討委員会報告書

平成31年4月

日野市立病院ハラスメント防止及び職場環境改善に関する第三者検討委員会

目 次

はじめに	2
1 本委員会について	3
(1)設置目的	
(2)委員構成	
(3)開催状況	
2 事実の確認	4
(1)平成30年10月26日付職員の懲戒処分内容	
(2)発覚から公表までの経緯	
(3)臨床検査・病理検査部門の実施体制	
3 管理監督責任の検証	5
(1)臨床検査・病理検査部門	
(2)日野市立病院ハラスメント等防止対策委員会及び日野市職員ハラスメント 防止対策・苦情処理委員会	
(3)病院管理者・病院設置者	
4 類似案件に関する調査の検証	6
(1)調査実施目的	
(2)調査実施内容等	
(3)調査結果の主な内容	
(4)調査結果を踏まえた委員会としての意見	
5 委員会から提案する再発防止策	8
(1)臨床検査・病理検査部門	
(2)日野市立病院ハラスメント等防止対策委員会	
(3)職場環境改善	
おわりに	10

【資料】

- ・アンケート様式
- ・臨床検査・病理検査部門配置図
- ・日野市立病院ハラスメント防止及び職場環境改善に関する第三者検討委員会設置要綱

はじめに

平成30年10月26日、日野市は、日野市立病院診療技術部臨床検査技師職員1名をハラスメント行為による懲戒免職としたことを公表した。

この事案の発生により平成30年12月14日、「日野市立病院ハラスメント防止及び職場環境改善に関する第三者検討委員会」が立ち上げられた。委員会は病院職員によるハラスメント行為について、客観的かつ公正な第三者の立場から検証を行い、再発防止の徹底を図るため設置したものである。

市長から当委員会への諮問事項は

- (1) 事実関係の確認
- (2) 管理監督者への聴取・管理監督責任の調査
- (3) 日野市立病院ハラスメント等防止対策委員会構成員の調査
- (4) 類似案件の有無についての調査
- (5) 今後に向けた提案(院内ガバナンスを含む)

であり、長期に渡り継続的に繰り返されたことの原因究明や病院ガバナンスについての調査も含まれている。本委員会は諮問に従い議論を進めていたが、時間的制約、調査の限界があると判断し、ハラスメントの防止徹底を中心に議論を進めた。

平成31年4月
日野市立病院ハラスメント防止及び職場環境改善に関する第三者検討委員会

1 本委員会について

(1) 設置目的

本委員会は、平成30年10月26日に公表した市立病院におけるハラスメント行為(以下「本件」という。)に対する市立病院内における対応経緯について、客観的かつ公正な第三者の立場から検証を行い、再発防止並びに職場環境改善に向けた提言を行うため、日野市立病院ハラスメント防止及び職場環境改善に関する第三者検討委員会を設置したものである。

(2) 委員構成

	氏名	所属等	区分
委員長	はらだ ひさし 原田 久志	・明星大学理工学部総合理工 学科教授 (明星大学キャンパス・ハラ スメント防止・対策委員会 元委員及び現相談員)	学識経験者
副委員長	こいけ あきこ 小池 亜希子	・まちだ駒津法律事務所 (子どもの権利に関する委員 会委員(多摩支部))	弁護士
委員	わたなべ ともあき 渡邊 知明	・NPO 法人市民活動サポート センターいなぎ 事務局長 (元稲城市立病院事務長)	行政経験者

(3) 開催状況

回数	日時	場所	主な議題等
第1回	平成30年12月14日 9:00~11:00	市立病院 301会議室	・委員会の設置と目的の説明 ・事案の内容説明
第2回	平成31年1月10日 9:30~11:45	市立病院 301会議室	・日野市及び日野市立病院ハラスメント防 止対策の報告 ・管理監督責任者及びハラスメント防止対 策担当者、その他関係者への聴取方法等 の検討 ・類似案件調査(アンケート)の調査方法等 の検討
第3回	平成31年1月25日 13:30~16:30	市立病院 301会議室	・管理監督責任者及びハラスメント防止対 策担当者への聞き取り調査 ・類似案件調査(アンケート)項目の検討
第4回	平成31年2月14日 9:30~11:30	市立病院 301会議室	・管理監督責任者及びハラスメント防止対 策担当者の管理責任の検証

			<ul style="list-style-type: none"> ・類似案件調査(アンケート)の結果報告 ・委員からの意見の集約と提言・改善策の検討
第5回	平成31年2月26日 9:30~11:30	市立病院 301会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・委員からの意見の集約と報告書案作成に向けた検討
第6回	平成31年3月4日 14:00~16:00	市立病院 301会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書案の確認
第7回	平成31年3月14日 10:00~12:00	市立病院 301会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書案の確認
第8回	平成31年3月28日 13:00~15:00	市立病院 301会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書案の確認

2 事実の確認

(1) 平成30年10月26日付職員の懲戒処分内容

【被処分者の所属】 市立病院診療技術部

【被処分者の職種・職名】 臨床検査技師・科長補佐

【被処分者の年齢・性別】 51歳・男性

【非違行為の概要】

当該職員は、平成27年頃から平成30年9月頃までの間において、勤務時間中に職場内において、他の職員の体を触るなどのセクシュアル・ハラスメント行為を繰り返していた。

また、当該職員は、平成22年4月頃から平成30年9月頃までの間において、業務上の必要性を超える範囲で、他の職員の悪評を言いふらす、大声を出して感情的・高圧的な発言を行う、特定の職員に対して他の職員から見てもわかる程度に冷淡な態度を取るといったパワー・ハラスメント行為を複数の職員を対象に反復継続的に行っていた。

【処分内容】 懲戒免職

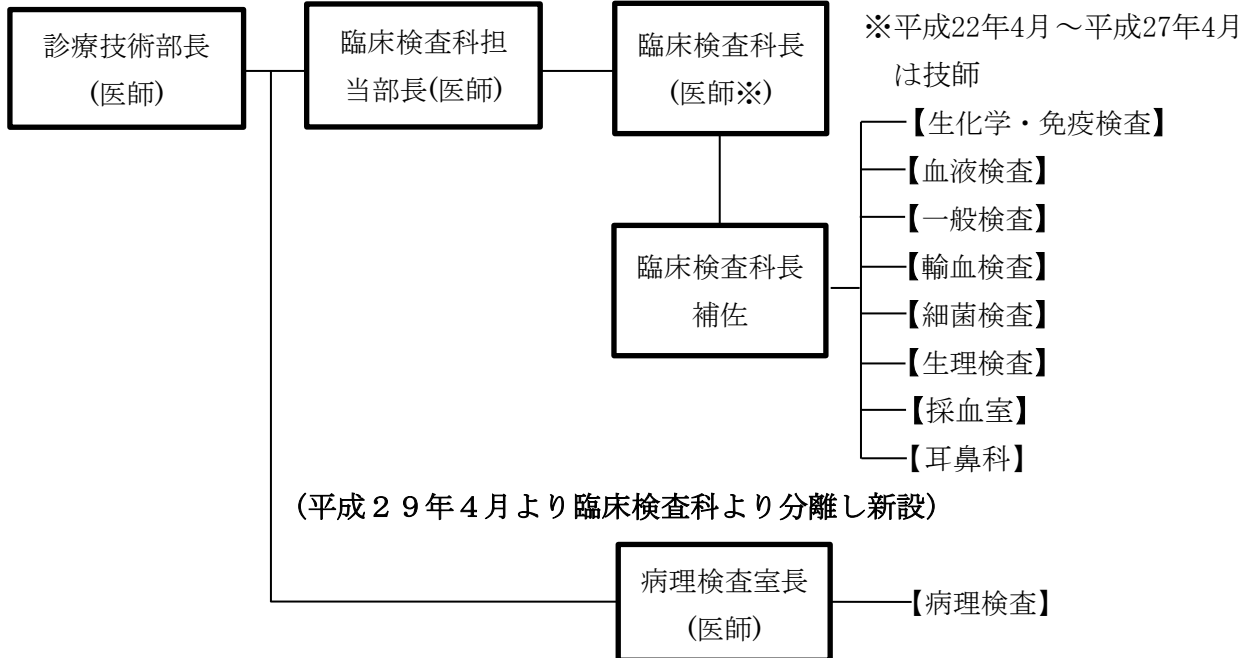
【処分日】 平成30年10月26日

(2) 発覚から公表までの経緯

時期	内 容
H29. 2	日野市立病院ハラスメント等防止対策委員会(以下「院内ハラスメント委員会」という)相談員が臨床検査科職員よりパワー・ハラスメントに関する相談書類を受領。
H29. 3	第1回院内ハラスメント委員会にて概要報告。 対応の方向性について意見一致せず。
同月	院内ハラスメント委員会委員長より院長に状況報告。
H29. 12	院内ハラスメント委員会委員長より職員課長に情報提供。
H30. 5	職員課長異動のため、院内ハラスメント委員会委員長より再度職員課長に情報提供。
H30. 8	臨床検査科職員より職員課へ訴え
H30. 9	職員課による臨床検査科職員全員へのヒアリング(退職者含む)
H30. 10	セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントによる懲戒免職処分発令

(3) 臨床検査・病理検査部門の実施体制

現在の臨床検査・病理検査体制（平成30年12月1日現在）



3 管理監督責任の検証

(1) 臨床検査・病理検査部門

ここ数年の臨床検査科の上司(部長・科長)にあたる職員は医師が兼務しており、通常診察等を行っているため、常に臨床検査科の管理監督をすることは難しいと推測される。しかし、管理監督する立場にある以上、部下の勤務態度や同科全体の職場環境に配慮すべきであったことには変わりはなく、ハラスメントの存在に気が付かなかつたのだとすれば、ハラスメントの意識の欠如でありそれ自体が問題である。もし、気付いていたのに改善できなかったのであれば、管理監督が不十分であったと言わざるを得ない。したがって、ハラスメントの起こった平成22年から平成30年までの部長・科長は、管理監督責任を免れられないと考えられる。

(2) 院内ハラスメント委員会及び日野市職員ハラスメント防止対策・苦情処理委員会(以下「市ハラスメント委員会」という)

院内ハラスメント委員会については、発足したての事案とはいえ、本件に対して機能しておらず結果的に1年以上保留状態とし、相談者に対して回答も行われていない事実からすると、院内ハラスメント委員会の責任は重い。なお、院内ハラスメント委員会の委員長は、個人的には相談者に対応していたとしても、また様々な要因があったとはいえ委員会をまとめることができなかつたことは、その職責を十分に果たしたとは言い難い。

また、平成22年より長きに渡って繰り返されてきたハラスメントに対し、院内ハラスメント委員会より前に設置された市ハラスメント委員会の病院内の相談員にも相談されておらず、本件の訴えも病院内の相談員ではなく直接職員課へ訴えていることから、市ハラスメント委員会が十分に活用されておらず、その相談体制を改善する検討が必要である。そもそも市ハラスメント委員会の存在の周知不足なのであれば、周知方法の改善も必要だろう。

(3) 病院管理者及び病院設置者

病院管理者である院長は、処分者が出てしまう環境を作ってしまった責任、発足間もない院内ハラスメント委員会の掌握ができず、結果として機能しない委員会を放置していた責任、そして後述する類似案件の調査等で院内ハラスメント委員会の委員の中にハラスメントをする者がいるという意見が出るほどの委員も含めて委員会を構成した責任がある。

また、病院設置者である市長は、市の最高責任者としてその責を負うことになるだろう。

4 類似案件に関する調査の検証

(1) 調査実施目的

市立病院内におけるハラスメントの実態を把握し、今後の職場改善につなげるため、無記名による下記アンケート調査を行った。

(2) 調査実施内容等

①アンケート実施期間 平成31年1月29日～同年2月5日

②対象者 523名

③回収数 200枚

④回収率 38.24%

⑤アンケート内容

- ・ハラスメントを受けたことがあるかどうか
- ・市立病院はハラスメントが発生しやすい状況かどうか
- ・相談窓口の認知度
- ・その他ハラスメント防止対策に必要なこと

(3) 調査結果の主な内容

●ハラスメントを受けたことがあるかどうか

- ・約4割の回答があり、ハラスメントについての訴えなどが多数出ている。だが、院内ハラスメント委員会には2年間12件程しか相談がない現状である。
- ・ハラスメントをしたことより受けたことの方が多い。また臨時職員からの訴えが多い。

●相談窓口の認知度

- ・投書箱の存在を半数の職員がわかっておらず、相談員も知らないという意見もある。
- ・院内での相談では、狭い世界なのでプライバシーが守られるか危惧している意見も多い。

●ハラスメント防止対策に必要なこと

- ・自由記載の中で、第三者を入れてほしいという意見が多く、定期的なアンケートの要望も多い。

●ハラスメントの現状について

- ・院内ハラスメント委員会への相談が2年間で12件程度なのに対し、アンケート調査からは多数の職員がハラスメントを受けたと感じており、その差が激しい。
- ・これまでの院内ハラスメント委員会への相談はすべてがいわゆるパワー・ハラスメントなのに対し、アンケート調査からはセクシャル・ハラスメントを訴える回答も多い。

(4) 調査結果を踏まえた委員会としての意見

●相談体制について

ハラスメントの投書箱の存在も回答を得た約半数がその存在すら認識しておらず、院内ハラスメント委員会の相談員がいることさえわかっていないという問題点も浮き彫りになった。院内ハラスメント委員会の相談体制の整備及び存在についてのアナウンスが足りないのではないかと考える。

●院内ハラスメント委員会について

調査結果より多数の職員からハラスメントの訴えがあるが、院内ハラスメント委員会はそのハラスメントのほとんどを把握すらできていない状態でほぼ機能していない。しかし、人の生死を左右することのある医師を頂点とするヒエラルキーがあり、それぞれ専門性のある多職種の集まりである病院という職場の特殊性などを勘案すると、その特殊性ゆえに院内ハラスメント委員会の存在は必要であろう。多くの人を感じているハラスメントの訴えをなるべく汲み上げ、院内ハラスメント委員会として機能させていくことが重要であると考えられる。

5 委員会から提案する再発防止策

(1) 臨床検査・病理検査部門

今回の事案が起こった臨床検査・病理検査部門は、血液検査、尿検査、心電図、心臓エコー、脳波測定などの検査を行っている部署である。血液検査などは機械装置が多いため比較的広く開放的な場所ではあるが、心臓エコーや脳波測定などは密室の状態の場所であり、周りの人の目が届かないところである。そのような密室の状態の場所で体を触るなどセクシャル・ハラスメントが行われていたと推測できるが、検査の性質上これをオープン化したり、カメラを設置するなど人の目が届くようにしたりすることは難しい。したがって、ハード面での改善ではなく、ソフト面での改善をしていく必要がある。具体的には、なるべく一人で行動しない、入室時、周りに声をかける等である。また、後述するように、研修を通してハラスメントに対する全職員の意識改革を行っていくことも必須であろう。

そして、今回の処分者が出た臨床検査・病理検査部門の科長については、臨床検査技師が担っていた時期もあるが、ここ数年は医師が科長を務めており、診療等のため現場を常に管理監督することが難しい状況だったと推測される。もともと、だからといって管理監督責任を免れることにならないのは前述の通りである。そのため、診療が原因で現場の管理監督が困難であるならば、現場を常に管理監督できる臨床検査技師が科長職を担うようにする等、管理監督が現実的に可能となる体制への改善・人材育成が必要である。

また、臨床検査科は異動がなく、人間関係が固定化していることも、今回のハラスメントを助長し、長期化させた一因であると考えられる。したがって、可能な限り科内での配置転換を行ったり、病院内の他科および他の病院の臨床検査科との交流する機会を設けたりし、人間関係の流動化を図ることも有効だろう。

なお今回の事案については、処分者が出て解決済とするのではなく、当該部署で問題が十分解決されたかについても追跡調査などを行い、よく検証する必要がある。

(2)院内ハラスメント委員会

院内ハラスメント委員会のあり方について、院内ハラスメント委員会は勉強会から始まり、漸く平成29年頃発足した委員会である。市ハラスメント委員会が平成22年に発足していることに照らすと、院内ハラスメント委員会の発足は遅かったと言わざるを得ない。この発足の遅さは、ハラスメント防止に対する認識が不十分であることの現れであり、長期に渡り繰り返しハラスメントを起こさせた一因であると考えられる。

また、本年1月より市ハラスメント委員会の外部相談が始まり、相談体制が広がることで市職員は相談もしやすくなり、徐々に市ハラスメント委員会の相談体制の不備も解消していくであろう。そのため、市ハラスメント委員会へ一本化するという方法も考えられるが、病院という医師を頂点とした専門性のある多職種の集まりという特殊な職場環境だからこそ、院内の事情に詳しい院内ハラスメント委員会が設置されていることは望ましい。ただし、今の院内ハラスメント委員会は機能していないのが現状であり、それを機能させるためには、まず、院内ハラスメント委員会を改編することが必須である。具体的には、院内ハラスメント委員会メンバーに第三者的に市ハラスメント委員会の構成員を入れ、二つのハラスメント委員会を同じ観点・基準により機能させることが必要であると考えられる。院内ハラスメント委員会は職員の異動・処分権があるわけではないが、事実関係を調査した上でハラスメントを認定し、内部解決を図っていくことは必要であり、十分に機能できるはずである。そして、調査の結果、職員の異動・処分が伴う可能性がある等の重大・複雑な案件であると判断したものについては、市ハラスメント委員会に迅速に報告して解決に導くなどの密な連携が必要であろう。

そして院内ハラスメント委員会の構成員のほとんどが管理職で占められ、かつハラスメント相談員も同様に管理職が任命されており、そのことが相談者に高い障壁となっていることが考えられる。院内ハラスメント委員会は、事実関係の調査や当事者および上司への聴き取り・助言を行う可能性がある機関であることを鑑みると、管理職で構成することに一定の合理性はあると思われるが、相談員については、院内ハラスメント委員会の構成員である必要もなく、躊躇なく相談できる環境を作り、訴えを初期段階から汲み取っていくためにも、より幅広い職層・職種の人材で構成する必要がある。

院内ハラスメント委員会およびハラスメント相談員が相談に対処していくにあたっては、相談者の匿名性、相談内容の秘密厳守、相談者の処理の希望などを勘案し、相談者が望む場合は事案の対処に関する進捗状況を必ずフィードバックする等、相談者のケアをしていくことが肝要である。そのためには、院内ハラスメント委員会委員および院内ハラスメント相談員側については、信頼関係の構築と二次被害を防ぎ、ハラスメント研修を充実させることは必須である。

最後に、たとえ院内ハラスメント委員会が機能しうる組織であり、院内ハラスメ

ント委員会および院内ハラスメント相談員が信頼できる組織・人材であったとしても、その事実が職員に周知されていなければ活用することはできないため、今後は投書箱の増設や広報等により職員に対する周知徹底をしていくことが必要である。

(3) 職場環境改善

類似案件の調査でのアンケートなどによるとハラスメントをしてしまったという認識の職員も少なからずいることから、誰もが加害者となり得ることの自覚を促し、加害者となった場合の対処方法を啓発していく必要があると考えられる。また、過去にはハラスメントにより退職した職員もいるということから、被害者となった場合の対処方法や相談方法についても啓発する必要があるだろう。したがって、まずは職員全員にハラスメントに関する研修を十分行うことが必須である。その上で、多職種の集団であるので職層別・職種別の研修を行うと良いだろう。また、今回は当委員会が緊急アンケートを行ったが、継続的な調査も必要である。

今後は躊躇なく相談できる環境を整備し、我慢や退職することだけがハラスメントの解決にならないよう院内ハラスメント委員会を機能させ、職場環境を改善させていくことを望む。

おわりに

病院設置者と病院管理者が率先・協力し、ハラスメントの防止を宣言し、再発防止計画などを作成することが望ましい。

市立病院内の業務は、市が行う業務の中でも、医師を中心に専門性のある多職種の集まりであるという特殊性・多様性に富んだ職場である。そのような環境だからこそ職場環境やハラスメントの防止体制を整え、職員が安心して、また満足して働ける環境とすることが必要である。そのためには前述した継続的な調査を実行し、常に院内の状況を把握することが重要である。

今回の案件では、被害者に大きな不安を与え、市民の市への信用を失墜させたことを反省し、安心して医療の提供を受けられるよう市立病院の理念である「市民に信頼され、選ばれる病院」をめざすとともに、二度とこのようなことを起こさないために再発防止に向け全力を挙げて改善に努められたい。

市立病院の信頼回復に努め、市民に信頼され、選ばれる病院づくりに一層の努力を期待する。