

2024年度広島市医師会医療安全研修会

職員間のパワハラと 医療安全

広島大学保健管理センター
日山 亨（ひやま とおる）



COI 開示

講演に関連し、
開示すべき COI 関係にある
企業等はありません



私ですが、
最近、こんな活動を
しています

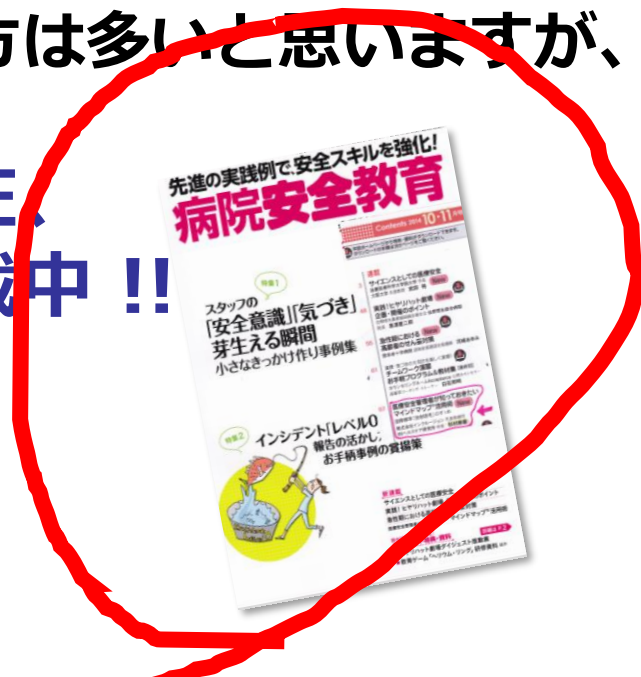


ジャーナルウォッチャーの方が多いと思いますが、

連載
して
ました



現在、
連載中！！



私は、**判例ウォッチャー**となっています。



おかげさまで、これまでに8冊出版することができました。
よろしければ読んでみてください。

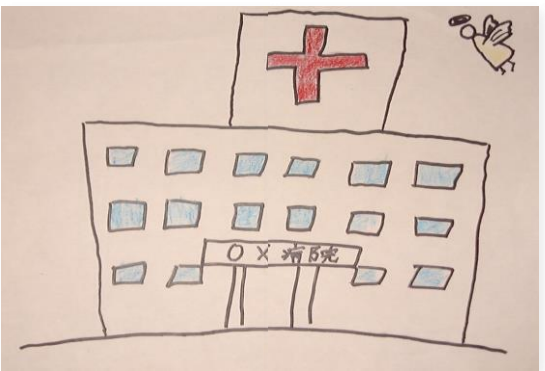


みんなに伝つたえたい！

医療安全

でんせんりゅう

伝川柳



広島大学保健管理センター

日山 亨

島根大学松江保健管理センター

杉原 志伸



わかってる 言うほどには わかってない



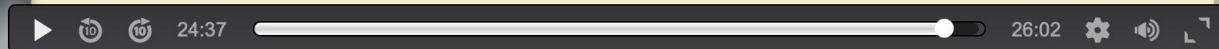
①ビビッと伝川柳（でんせんりゅう）

②じんわり温川柳（おんせんりゅう）

③さわやか新川柳（しんせんりゅう）

④ぱあっと感川柳（かんせんりゅう）

⑤ピリッと四川柳（しせんりゅう）



第六回

日本赤十字社

伊達赤十字病院





人間を救うのは、人間だ。 Together for humanity

 日本赤十字社 伊達赤十字病院
Japanese Red Cross Society

〈受付時間〉

午前 8 : 25 ~ 11 : 00 午後 0 : 45 ~ 3 : 00

※診療科、曜日によって異なりますので、事前にお電話によるご確認をお勧めします。

医事課外来窓口: [0142-23-2211](tel:0142-23-2211) (内線214)

 [外来診療表はこちら](#)

〈面会時間のご案内〉

【予約制】平日・土日祝 14:00~16:00 (1回15分以内) ※[面会方法等について](#)

※患者様の療養環境を守る為、上記時間以外の面会をご遠慮ください。

 休診日

- 土曜日・日曜日・祝祭日
- 年末年始(12月29日~1月3日)
- 8月28日(開院記念日)

面会制限解除のお知らせ

[詳しくはこちら](#)⇒[面会制限解除について](#)

発熱などの症状がある場合の受診について

発熱、せき、のどの痛み、関節痛のいずれかの症状があり、受診を希望される方は、まずお電話ください。([0142-23-2211](tel:0142-23-2211))

また、可能な限り平日の午前中にご連絡くださるようお願いいたします。



笑顔とは

言葉を超える

おもてなし



和歌だと返歌があります

そこで、Dr. 日山の

へんり川柳



笑顔とは

言葉を超える

おもてなし



これが大切！



©
"[Smiling caregiver embracing happy senior woman in nursing home](#)" (2016)
by [agilemktg1](#) is marked with [Public Domain Mark 1.0](#).



笑顔とは

言葉を超える

おもてなし



笑顔にも

言葉を超える

おもてなし



笑顔にも

言葉にも、うら

おもてなし



笑顔にも

言葉にも、うら

おもてなし

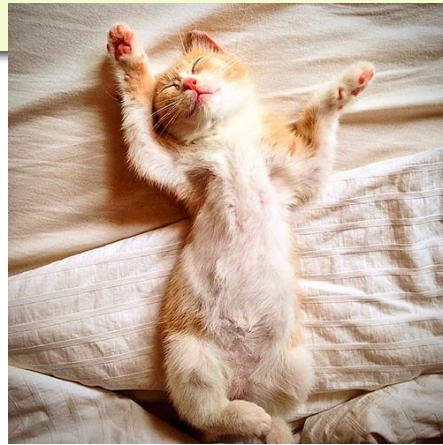
(裏表)



**みなさんの病院の
医療安全川柳を
お待ちしております！**



転倒・転落と 医療安全



"Myth and Maya have finally started jumping on to my bed in the morning, and cuddling in next to me. Here's Maya doing the starfish pose. #kittens #cats" (2014) by [Gauravonomics](#) is licensed under [CC BY 2.0](#).

広島大学
保健管理センター

日山 亨
(ひやま とおる)

島根大学
松江保健管理センター

杉原 志伸
(すぎはら しのぶ)



今日の研修会における私の思い

- 職員間のパワハラがあると、注意力が散漫となり、医療事故を生じるリスクが高くなります。
- 職員間のパワハラについて、皆さんと一緒に考えていきたいと思えます。



ハラスメントにもいろいろあります

パワハラ

パワー・ハラスメント

セクハラ

セクシャル・ハラスメント

カスハラ

カスタマー・ハラスメント

アカハラ

アカデミック・ハラスメント



ハラスメントにもいろいろあります

オカハラ

お菓子・ハラスメント

ロジハラ

ロジック・ハラスメント

ハラハラ

ハラスメント・ハラスメント



訴訟になった 職員間のパワハラ事例 (2事例)

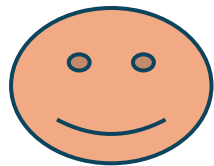


医師間編

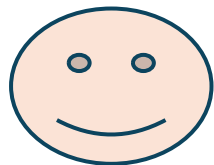
(東京地裁、平成23年10月26日)



手術中



A医師 (上司)



B医師
(部下、修練医)

僕一生懸命ね、この1年半、君と関わって何とかなん
ねえかなと思ってたけど、何とかなんないってこと
がつい最近分かった訳だ。

僕も諦めたというか実感したというか。

で、もうこれ以上はね、例えば真面目な話ね、君の
親父と膝を突き合わせてね、B君どういう風に育てて
いったらいいんですかねって相談しなきゃいけない
話だと思うんだけど、・・・。

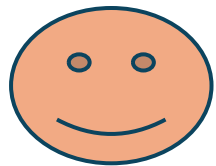
だから、僕はもう君とは関わりたくないんでもう
いいよって。

研修計画も止めようと言ったんだ。



別の目

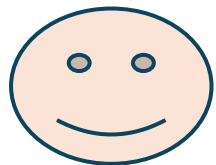




廊下

A医師（上司）

お前の馬鹿親の顔が見てみたい。



B医師
（部下、修練医）

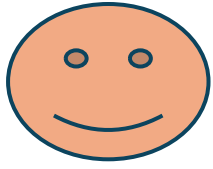
B医師、激昂

どつきあいの喧嘩

したことあり



A医師が自認する日ごろの行動



A医師（上司）



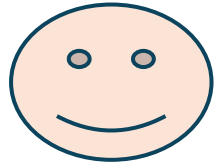
B医師
（部下、修練医）

- ・ 妻から、日ごろから口が悪いことを指摘されている
- ・ 所長から、
「誤解を受けないように気をつけた方がいいよ」と言われたが、
自分のカラーを大事にしてやっていこう
と思っていたため、特に態度を改める
ことはしなかった





A医師（上司）

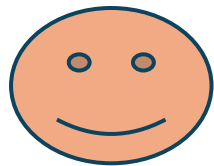


B医師
（部下、修練医）

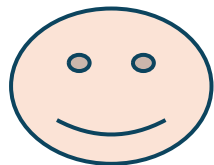
- A医師の発言がいずれも診療と関係がある時間帯に行われたため、これによる精神的苦痛が重大な医療事故につながりかねないという不安感を抱いた
- A医師の問題発言は約1年9か月に及ぶ



手術中



A医師 (上司)



B医師
(部下、修練医)

僕一生懸命ね、この1年半、君と関わって何とかなん
ねえかなと思ってたけど、何とかなんないってこと
がつい最近分かった訳だ。

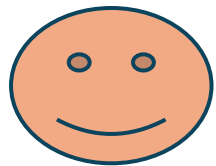
僕も諦めたというか実感したというか。

で、もうこれ以上はね、例えば真面目な話ね、君の
親父と膝を突き合わせてね、B君どういう風に育てて
いったらいいんですかねって相談しなきゃいけない
話だと思うんだけど、・・・。

だから、僕はもう君とは関わりたくないんでもう
いいよって。

研修計画も止めようと言ったんだ。

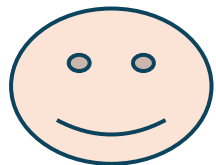




廊下

A医師（上司）

お前の馬鹿親の顔が見てみたい。



B医師
（部下、修練医）

B医師、激昂

どつきあいの喧嘩

したことあり

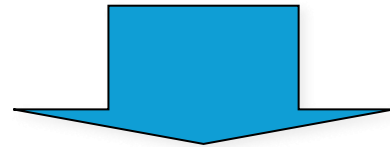


パキスタンは？



裁判所の判断

- A医師の発言はB医師の社会的評価を低下させ、
または、
B医師の名誉感情を侵害するもの



A医師の精神的損害（慰謝料）

30 万円



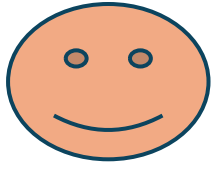
この事例のポイント



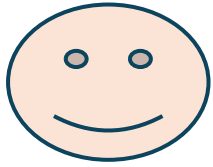
看護師間編

(東京地裁、平成27年10月30日)





A総看護師長

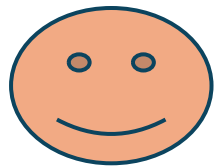


B看護師

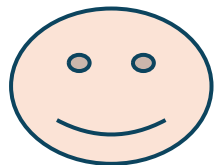
**A総看護師長から、
休暇の振替えの強制
理不尽な叱責**

など多数のパワハラを受けた





A総看護師長



**B看護師
(病室担当)**

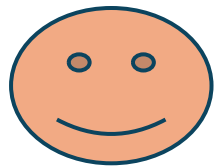
勤務する病院

**内科、外科、産婦人科など8科
病床数：20**

**院長　　：1名
副院長　：1名
事務　　：4名
常勤医師：6名
看護師　：15名**

**(総看護師長：1名、看護師長：2名
外来担当：8名、病室担当：4名)**

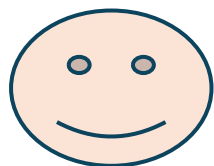




A総看護師長

B看護師：

**イタリアに留学中である子に薬を届けるため
3月に1週間の休暇取得を申し出る**



**B看護師
(病室担当)**

A総看護師長：

**看護師の人繰りの問題から、4日間の休暇を
認める**

B看護師：

4月や5月に1週間の休暇取得を申し出る

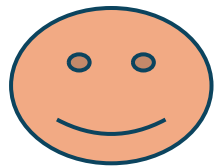
A総看護師長：

**看護師の人繰りの問題から、1週間の連続
休暇を認めず**

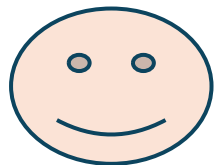


別の目





A総看護師長



**B看護師
(病室担当)**

B看護師：

P社主催の褥瘡対策セミナーを受講。

C看護師長にP社の担当者がよろしく言っていた旨報告

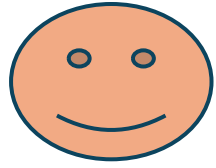
C看護師長はA総看護師長に報告

後日、A総看護師長らは、このセミナーに出席し、病院名を出したことにに関して理不尽な叱責をした

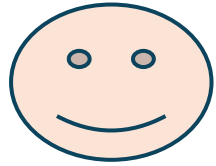


別の目





A総看護師長



**B看護師
(病室担当)**

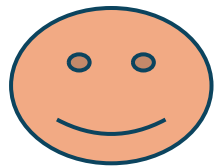
B看護師：

10号室においてA総看護師長とC看護師長が「B看護師によい印象はない。B看護師への評価は悪いものとなる」旨発言した。自分はそのことを、直後にメモに記載した。



トータル23項目の訴えあり

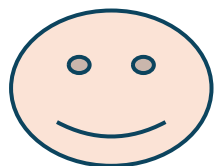




A総看護師長

B看護師 :

イタリアに留学中である子に薬を届けるため
3月に1週間の休暇取得を申し出る



B看護師
(病室担当)

A総看護師長 :

看護師の人繰りの問題から、45日
認める

パワハラか？

看護師の人繰りの問題から、1週間の連続
休暇を認めず



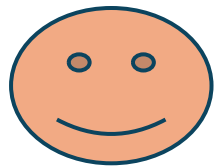
裁判所の判断

- A総看護師長はなるべくB看護師の希望に沿って調整した結果として、B看護師は

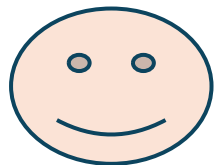
- B看護師は

パワハラでは
ない！





A総看護師長



B看護師
(病室担当)

B看護師：

P社主催の褥瘡対策セミナーを受講。

C看護師長にP社の担当者がよろしく言っていた旨報告

C看護師長はA総看護師長に報告

後日、A総看護師長
出席！

パワハラか？



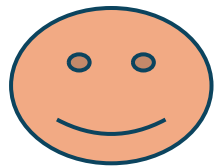
裁判所の判断

- 当時、A総看護師長らが内々に進めていた工事の案件が関係

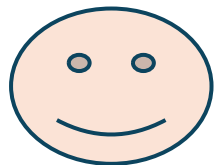
- A総看護師長ら

パワハラでは
ない！





A総看護師長



B看護師
(病室担当)

B看護師：

10号室においてA総看護師長とC看護師長が「B看護師によい印象はない。B看護師への評価は悪いものとなる」旨発言した。自分はそのことを、直後にメモに記載した。

パワハラか？



裁判所の判断

- A総看護師長とC看護師長は、そのような発言をしていない旨一致している

- B看護師長は

パワハラでは
ない！



トータル23項目の訴えあり

B看護士

ハラハラか？

(講師の個人的な感想です)



この事例のポイント



パワハラ経験者は多い？

令和5年度 厚生労働省委託調査
(過去3年間にパワハラを受けた経験)

医療・福祉業 20.6%

(厚生労働省：職場のハラスメントに関する実態調査、

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>)



加害者の要因

- ① 自尊心の防衛
- ② 社会的能力の欠如
- ③ 組織内の政治的活動



被害者の要因

- ① 異質者・外部者としての存在
- ② 社会的能力の欠如と自尊心の不足
- ③ 集団の暗黙の規範に反する者



ハラスメントをなくすためには

2R

Respectful dialogue **尊重した対話**

Reasonable manner **合理的行動**



ハラスメントをなくすためには

ハラスメントに**対抗**

Respectful dialogue

尊重した**対**話

Reasonable manner

合理的**行**動



今日のまとめ



訴訟になった 職員間のパワハラ事例 (2事例)

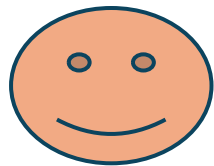


医師間編

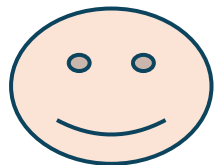
(東京地裁、平成23年10月26日)



手術中



A医師 (上司)



B医師
(部下、修練医)

僕一生懸命ね、この1年半、君と関わって何とかなん
ねえかなと思ってたけど、何とかなんないってこと
がつい最近分かった訳だ。

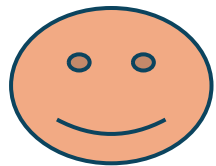
僕も諦めたというか実感したというか。

で、もうこれ以上はね、例えば真面目な話ね、君の
親父と膝を突き合わせてね、B君どういう風に育てて
いったらいいんですかねって相談しなきゃいけない
話だと思うんだけど、・・・。

だから、僕はもう君とは関わりたくないんでもうい
いよって。

研修計画も止めようと言ったんだ。

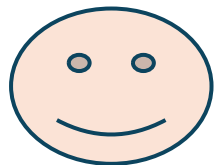




廊下

A医師（上司）

お前の馬鹿親の顔が見てみたい。



B医師
（部下、修練医）

B医師、激昂

どつきあいの喧嘩

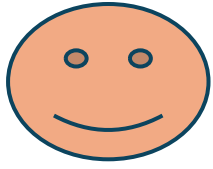
したことあり



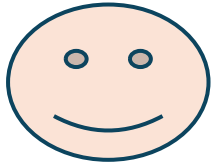
看護師間編

(東京地裁、平成27年10月30日)





A総看護師長

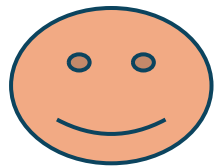


B看護師

**A総看護師長から、
休暇の振替えの強制
理不尽な叱責**

など多数のパワハラを受けた

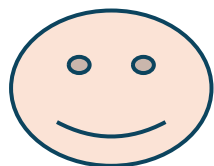




A総看護師長

B看護師：

**イタリアに留学中である子に薬を届けるため
3月に1週間の休暇取得を申し出る**



**B看護師
(病室担当)**

A総看護師長：

**看護師の人繰りの問題から、4日間の休暇を
認める**

B看護師：

4月や5月に1週間の休暇取得を申し出る

A総看護師長：

**看護師の人繰りの問題から、1週間の連続
休暇を認めず**



加害者の要因

- ① 自尊心の防衛
- ② 社会的能力の欠如
- ③ 組織内の政治的活動



被害者の要因

- ① 異質者・外部者としての存在
- ② 社会的能力の欠如と自尊心の不足
- ③ 集団の暗黙の規範に反する者



ハラスメントをなくすためには

ハラスメントに**対抗**

Respectful dialogue

尊重した**対**話

Reasonable manner

合理的**行**動



なお、この研修会は

(野原蓉子：「ハラスメント大全」、青春出版社、2021に記載はありません)



なお、この研修会は

ソシヨハラ

訴訟事例を用いて、
参加者をヒヤッとさせるハラズメント

ではありません。。。

(野原蓉子：「ハラズメント大全」、青春出版社、2021に「ソシヨハラ」の記載はありません)

