

# 医療勤務環境改善支援センターの活用事例 <函館市 西堀病院>

～ハラスメントに対応する院内の仕組みを構築した事例～

## ●社会医療法人仁生会 西堀病院（函館市、1964年12月開設）

- ・許可病床数：168床（一般108床、療養60床）
- ・診療科目：内科、消化器科、循環器内科、肛門内科、外科、整形外科、リハビリテーション科
- ・職員数：約300名（常勤医師9名など）



（写真：西堀病院ホームページより）

## ○医療勤務環境改善支援センターへの相談の経緯

2018年5月

### ・センターへの電話相談

「管理職向けにパワハラ・セクハラ知識や、それらが起きたときの対応に関する研修を行いたい」

⇒「管理者向けの研修を行う必要がある」と病院が判断した[背景を詳しく知る](#)  
必要があると判断、[アドバイザーによるヒアリングを実施することとする](#)。

2018年7月

- ・[7/11、センターアドバイザーによる初回ヒアリング](#)を実施。先方は事務長、看護部長、看護副部長。  
⇒パワハラを受けた職員の相談窓口として医療安全委員会を位置付けているが、相談を受けた場合にどのように対応するか不明確。相談を受けた側・相談した側の双方が不安に思っている状況が明らかとなる。

- ・[院内におけるハラスメント対策の仕組みづくりを行うことを提案](#)。
- ・仕組みづくりのプロセスの中に、管理者向け・職員向けの研修を位置付けることとする。

2018年8月

- ・[支援プランの作成・提示、合意](#)。センターによる支援開始

## ○医療勤務環境改善支援センターによる支援の手順

### ステップ1

病院の現状・課題認識の把握、課題設定

#### ○解決したい課題の設定

- ・ハラスメントに対する相談対応の手順を明らかにしたい
- ・職員・管理者双方のハラスメントに関する理解を深めたい

### ステップ2

課題解決に向けたセンターによる支援の検討

#### ○支援プランの作成

- ・ハラスメント対応の仕組みづくり支援（院内組織、規定、各種書式、記録等）
- ・上記の周知を兼ねたハラスメントにかかる院内研修の実施

### ステップ3

センターによる具体的な支援の実施

#### ○主な支援

- ・院内で検討されたハラスメント対応の[仕組みや、規定その他書類等の点検・修正アドバイス](#)（訪問による支援）
- ・仕組みの周知徹底を兼ねた[研修の実施](#)（管理者向け、一般職員向け）

### ステップ4

仕組みの運用

#### ○アドバイザーによるフォロー

- ・相談窓口の運用に関する自主勉強会（管理者を対象とし、相談者のプライバシー侵害や二次被害を起こさないための知識を深めることを目的）の相談  
⇒[勉強会へのアドバイザーの同席](#)