

演題2

Q・閉鎖的部署、例えば手術室等では、職種間のパワハラもみられるような事例があり

部署移動を希望する者もいる。そのような場合の対応策はありますか

A

- ①まずは当事者及び周辺に事情を事実と原因の確認だと思いますが、原因を探り対策に反映したいものです。
- ②留意点としてその希望者の意向などを慎重に聞いた上で調査方法や対応方針を組織的に検討するのが良いと思います。
- ③事実認定されれば加害者側を教育指導、あるいは配置や勤務調整するという方法も検討していく場合もあるでしょう。
- ④②を経て、③より先にハラスメント教育・研修を実施してみ様子を見るというケースもあるでしょう。
- ⑤パワハラには該当せずとも、何らかのハラスメントあるいは不適切事案の可能性があれば対策を検討すべきでしょう。
- ⑥個別事案は、程度にもよりますが、型にはめず組織的に「健気に」対応策を検討・実行するのが良いと思います。
- ⑦社労士や公的機関の専門家に相談して知恵を増やして検討するのも良いかもしれません。佐賀の産業保健総合支援センター（さんぽセンター）でも専門の相談員がいます。

Q・キャリアのある看護師の意識改革をどのように行っていけばよいのかと思います。

A

- ①まずは、トップの宣言から始めると取り組みやすいと思います。
- ②ハラスメントであっても、働き方改革であっても、リーダー育成の観点から教育研修を行なってみてはいかがでしょうか。
- ③研修は、ミーティング形式やワークショップ形式などとし、それぞれが発言しやすい雰囲気やルールを作って取り組むことで「自分ごと」になれるよう工夫できると良いでしょう。また、研修は最初に参加者の不安・不満を聞くなど「発散」タイムを設けるとで、その後の話を聞いてもらいやすくなるかもしれません。
- ④ハラスメントはWebサイト「明るい職場応援団」、働き方改革は「働き方改革特設サイト」などから事例や研修資料を入手できます。
- ⑤社労士や公的機関などの外部の専門家に相談してサポートを受けて取り組むのも良いかもしれません。「働き方改革推進支援センター」「医療勤務環境改善支援センター」や佐賀の「産業保健総合支援センター（さんぽセンター）」には無料で利用できる専門の相談員がいます。

Q・稼ぎ方ワークとはどんなものでしょうか

A

「働き方」というと勤務時間や勤務形態、休暇等の制度のみの議論になりがちなケースもあることから、「稼ぎ方」という表現をあえてすることによって効率化や人材育成などによる生産性アップもしっかり論点になるように「稼ぎ方」という言い回しを使ってみることがあります。

Q・話を聞いた後に気づきや学びなどを、自分で書いてもらうことも振り返りにつなげる

方法になりますか。

A

なると思います。

私が行うミーティングや研修などでも途中や終盤、場合によって事後に「振り返りアンケート」（気づき・ビフォアアフター・今後取り組むこと）を書いてもらっていますが、動機付けなど研修効果が高まっていることを強く感じています。できれば研修の最後に10分くらい時間をとって書いてもらえるとよいと思います。

また、この振り返りアンケート（シート）は必ずしも提出を求めなくてよいのですが（任意性を持たせた方が自身のために振り返りやすくなる気がしています）、この振り返りシートは保管しておけば、次の研修ワーク等の際、前回以後の取り組みができたかどうかを各自が振り返り更なるワークにも使えます。