



2025年5月実施

# 石心会グループ ハラスメント防止講習実施時 アンケート集約結果報告書

2025年 8 月



社会医療法人財団 石 心 会

# 1. ハラスメント防止講習実施及びアンケート実施の目的



- ☑ 職員がハラスメント問題に関心と理解を深め、他の職員に対する言動に注意する環境を作り、法人の講ずる雇用管理上の措置への協力を要請する。
- ☑ 法人全体のハラスメントの状況を把握し、緊急を要する事案から相談対応に務め、その原因や背景となる要因を解消するための取組みを実施する。

## 【スケジュール】

2025年5月21日～	業務連絡通知、給与明細通知にて、Webハラスメント防止講習及びアンケート実施の告知
2025年5月21日～	ハラスメント相談希望者へ随時、面談・ヒアリング実施
～2025年6月16日	アンケート締切（⇒集約結果報告…本報告書） （※注：アンケートフォームを一部変更して、相談フォームを継続受付中）
継続中	面談・ヒアリング、問題点の集約、事業所担当者との役割分担検討、ハラスメント防止に向けた環境作り、雇用管理上の措置等検討

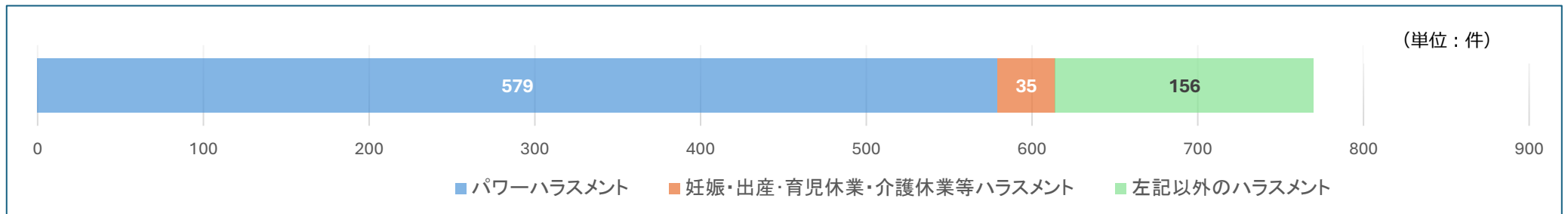
## 2. ハラスメント アンケート結果【グループ全体】



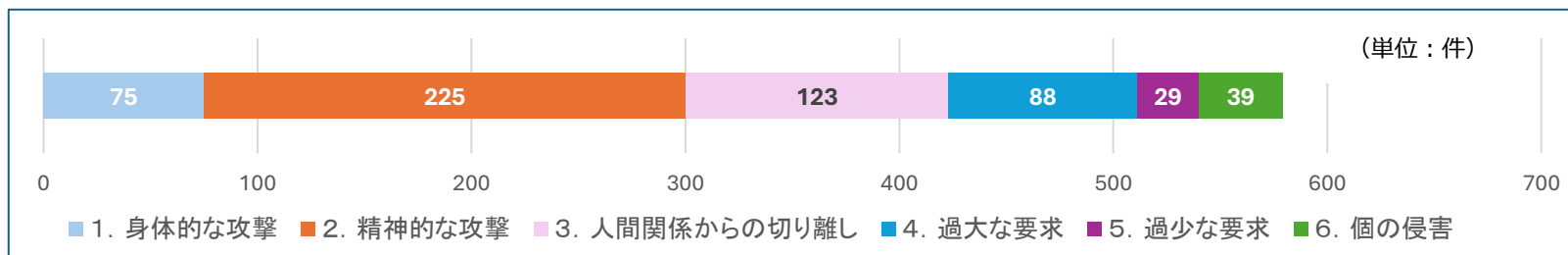
☑ **ハラスメント アンケート回答者数** **2,178名**（グループ全体の約54%が回答）

職場のハラスメントへの関心の高さと解消への期待が伺えた。

☑ **ハラスメントの延べ件数（重複回答あり）** **770件**



☑ **上記のうち「パワーハラスメント」の延べ件数（579件）のパワハラ区分（1～6 類型）**



## 3-1. ハラスメント アンケート結果【事業所別】



### ■ ハラスメントありの人数、比率

- 法人全体では 回答者 2,178人中 348人 が“ハラスメントあり”と回答  
(比率：16.0%) ○
- 「ハラスメントあり比率」が20%を超えている事業所数は 9事業所 ✓

	事業所名	職員数 (人)	アンケート 回答者数 (人) (A)	ハラスメントあり 回答者数 (人) (B)	ハラスメントあり比率 B/A (%)	
1	川崎幸病院	1,054	552	113	20.5%	✓
2	川崎幸クリニック	176	96	8	8.3%	
3	第二川崎幸クリニック	149	106	24	22.6%	✓
4	川崎クリニック	92	17	4	23.5%	✓
5	さいわい鹿島田クリニック	90	89	10	11.2%	
6	アルファメディック・クリニック	72	59	11	18.6%	

## 3-2. ハラスメント アンケート結果【事業所別】



	事業所名	職員数 (人)	アンケート 回答者数 (人) (A)	ハラスメントあり 回答者数 (人) (B)	ハラスメントあり比率 B/A (%)	
7	川崎健診クリニック	63	50	4	8.0%	
8	さいわい訪問看護ステーション	19	16	5	31.3%	✓
9	かしまだ地域包括支援センター	7	7	2	28.6%	✓
10	新川崎居宅介護支援事業所	6	6	0	0.0%	
11	福祉用具レンタルさいわい	5	5	0	0.0%	
12	埼玉石心会病院	1,340	649	98	15.1%	
13	さやま総合クリニック	269	193	20	10.4%	
14	さやま腎クリニック	75	46	13	28.3%	✓
15	いきいき訪問看護ステーション鵜ノ木	9	8	0	0.0%	
16	石心会介護支援センター	6	6	0	0.0%	
17	石心会ヘルパーステーション	4	4	0	0.0%	
18	狭山市入間川・入間川東地域包括支援センター	7	6	0	0.0%	

### 3-3. ハラスメント アンケート結果【事業所別】



	事業所名	職員数 (人)	アンケート 回答者数 (人) (A)	ハラスメントあり 回答者数 (人) (B)	ハラスメントあり比率 B/A (%)	
19	立川新緑クリニック	24	19	1	5.3%	
20	立川介護老人保健施設わかば	90	71	9	12.7%	
21	立川訪問看護ステーションわかば	9	10	0	0.0%	
22	立川市北部東わかば地域包括支援センター	5	4	0	0.0%	
23	立川ケアプランセンターわかば	6	6	0	0.0%	
24	新緑脳神経外科 (横浜サイバーナイフセンター)	43	33	1	3.0%	
25	さやま地域ケアクリニック	20	20	6	30.0%	✓
26	横浜石心会病院	186	43	11	25.6%	✓
27	昭島腎クリニック	75	0	0	— (※)	
28	特別養護老人ホーム オリーブ	52	38	4	10.5%	
29	石心会法人事務局	58	19	4	21.1%	✓
	合計	4,011	2,178	348	16.0%	

(※) 昭島腎クリニックはアンケート回答者数が0人のため比率は記載していない。



## 4-1. アンケート個別項目〔1.身体的な攻撃／2.精神的な攻撃〕の回答状況

### 1. 身体的な攻撃（75件）

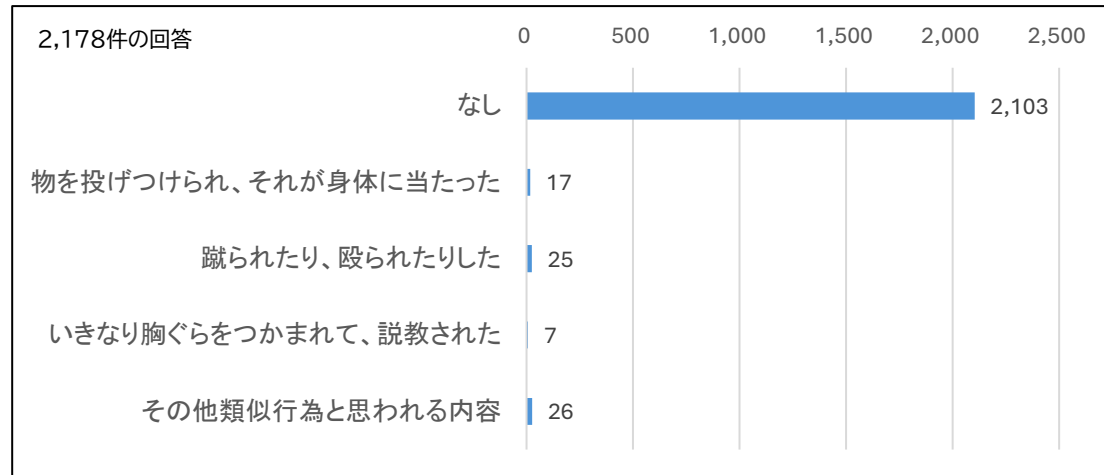
「蹴られたり・殴られたりした」「物を投げつけられ、身体に当たった」などの暴行が行われている。

### 2. 精神的な攻撃（225件）

「皆の前でささいなミスを大声で叱責」「同僚の前で上司から無能扱い」「必要以上に長時間、繰り返し執拗に叱られた」などの脅迫、どう喝が行われている。

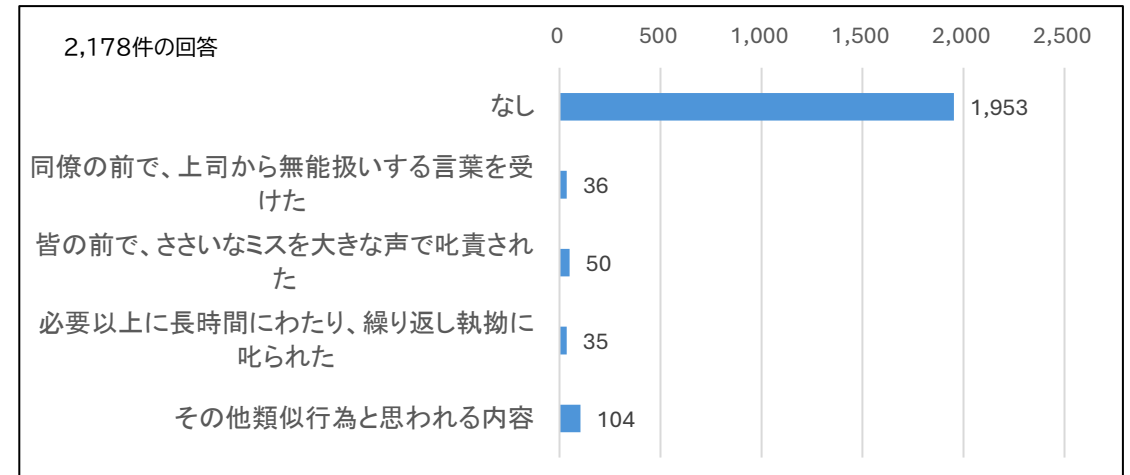
#### 1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(単位:件)



#### 2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(単位:件)





## 4-2. アンケート個別項目〔3.人間関係からの切り離し／4.過大な要求〕の回答状況

### 3. 人間関係からの切り離し（123件）

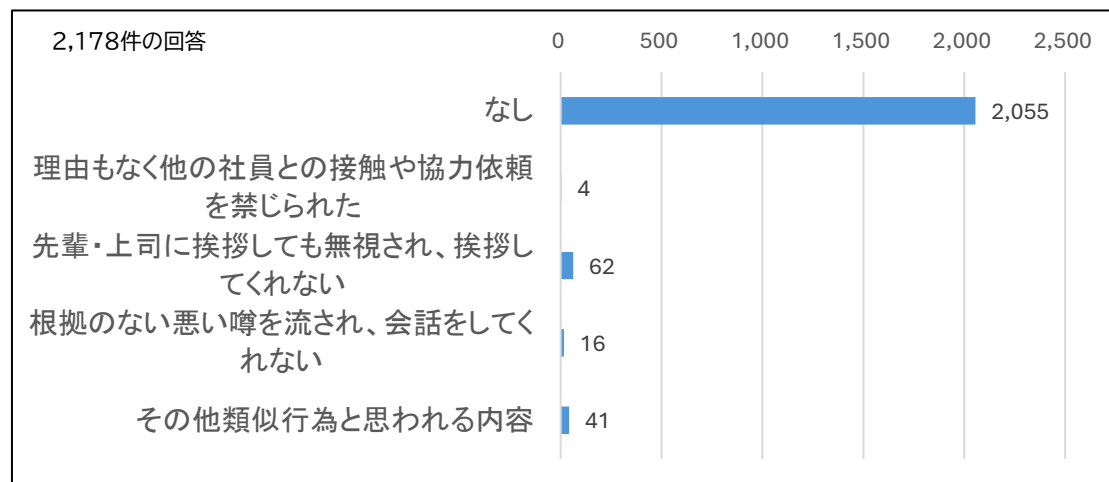
「先輩・上司に挨拶しても無視され挨拶してくれない」「根拠のない悪い噂を流され会話をしてくれない」など、無視したり仲間外しが行われている。

### 4. 過大な要求（88件）

「1人ではできない量の仕事の押しつけ」「達成不可能な業務を常に与えられる」「終業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる」など遂行不可能な仕事の強制、仕事の妨害などが行われている。

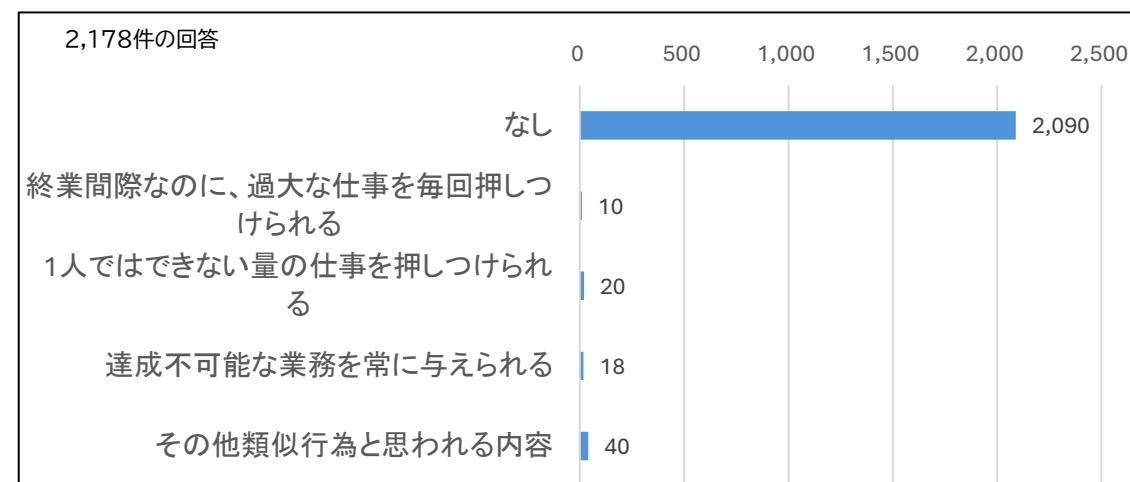
3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（単位：件）



4. 過大な要求（業務上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）

（単位：件）







## 4-3. アンケート個別項目〔5.過小な要求／6.個の侵害〕の回答状況

### 5. 過小な要求（29件）

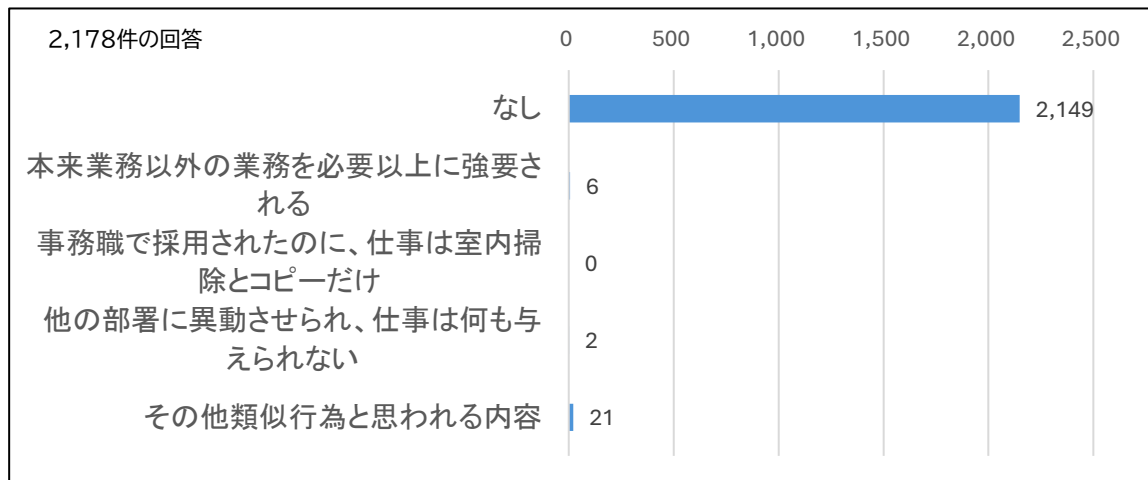
「本来業務以外の業務を必要以上に強要」「他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない」など合理的な理由もなく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事、仕事を与えないケースも発生している。

### 6. 個の侵害（39件）

「休みの理由をしつこく聞かれる」「個人的な友人関係などについてしつこく聞かれる」など、私的なことに過度に立ち入るケースが発生している。

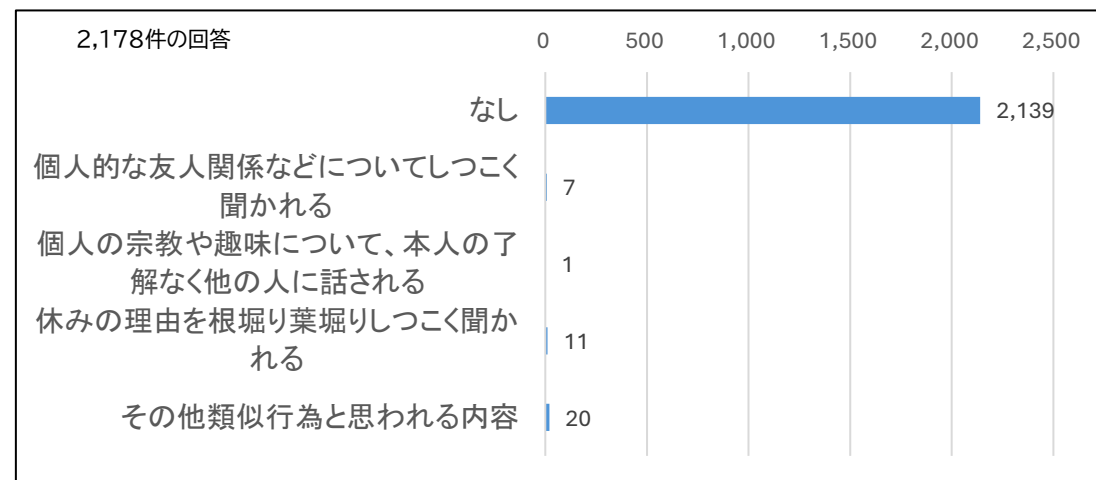
5. 過小な要求（業務上の合理性がなく能力や経験の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

（単位：件）



6. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（単位：件）





## 4-4. アンケート個別項目〔妊娠・出産等ハラスメント／これら以外〕の回答状況

### ■ 妊娠・出産・育児休業・介護休業（35件）

「産休・育休は認めない」「妊娠を報告したら退職してもらおう」と言われたケースが発生している。

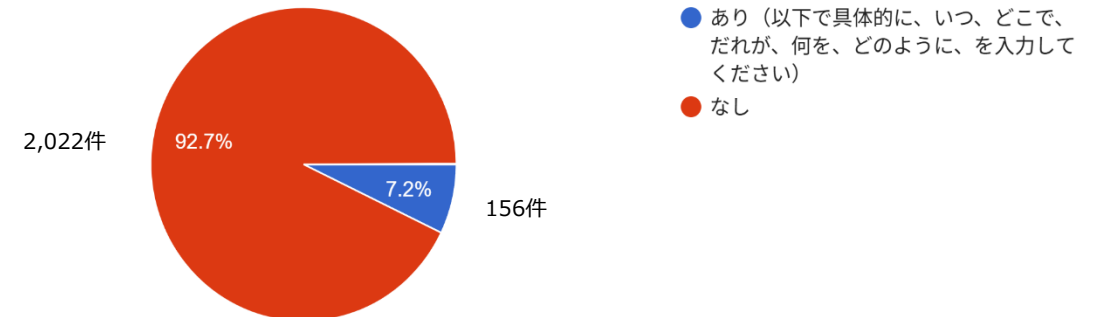
### ■ これら以外のハラスメント（156件）

上記、1～7と重複回答あり。

#### ■ 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする「利用の不可・阻害」や不利益な取扱い



#### ■ これら以外でハラスメント（セクハラ・マタハラ...）けたと感じた職員は下記に具体的に記載ください 2,178件の回答



## 5-1. ハラスメント防止に向けた今後の取組み【まとめ】



1. ①石心会【基本理念】【医療人としての心構え】 (※)

②就業規則

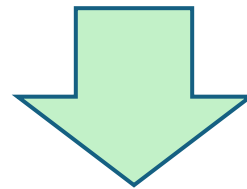
③ハラスメント防止規程

を再度、院長・施設長及び経営層から熟読し、理解を深めてください。

2. これらの理解を深め、院長・施設長及び経営層から、

**“ハラスメントを発生させない、許さない”**

意識の徹底を図り、管理職・一般職員まで浸透させることが重要です。



(※) 1. ①石心会【基本理念】【医療人としての心構え】は、  
P.13【参考資料1】に掲載

## 5-2. ハラスメント防止に向けた今後の取組み【まとめ】



【チームワークによる医療の推進】患者を中心として異なる職種の医療従事者が協力し合い、それぞれの専門能力を発揮しながら“対等の立場”で意見を交わせる良好なチームワークを実現すると、患者に質の高い医療を提供することが可能となります。(※)



### 【円滑なチームワークによる医療を作る要素】

- チームの共通課題を理解している
- メンバーの能力を知っている
- メンバーの年齢や能力に関わらずお互いに尊重しあい、対等な立場を意識している
- 良好なコミュニケーション
- 合同カンファレンス
- コンサルテーション(対診)

メンバー全員でこれらを一步一步積み重ね、知識・技能の相互研鑽や医療事故防止、そして“ハラスメント防止”につなげていきましょう！

(※) 【チームワークによる医療の阻害要因】  
①ヒエラルキー（上下関係）  
②セクショナリズム（縄張り意識）



## 石心会 【基本理念】

1. 断らない医療
2. 患者主体の医療
3. 地域に根ざし、地域に貢献する医療

## 【医療人としての心構え】

地域医療は、法人職員と地域住民との相互の敬愛と信頼の上に成り立つが、これは法人職員の日々の努力と研鑽によって実現され、維持されるものである。したがって、法人職員にはとりわけ高い士気と能力が求められる。そのため、全職員は次の「医療人としての心構え」を堅持することに努めなければならない。

### 1. チームワークによる医療

医療は、各職種がそれぞれの分野で確実に職務を遂行すると同時に、全体として整合性をもつものでなければならない。そのためには、すべての職員がチームとしての和と規律を重んじ、相互に思いやりと謙虚さをもって行動しなければならない。

### 2. 法人職員の病者に対する言動は治療の一環

すべての法人職員の病者に対する言動は、広く治療の一環として考えるべきである。職員は、病者の心に対する洞察と思いやりを忘れず、包容力をもって常に安心感をあたえ、励ますように努めなくてはならない。

### 3. 医学知識、技術の向上と人間的成長につとめる

医学の領域は深く広い。技術は日進月歩である。すべての職員は、病者から信頼を勝ち得てそれに応える医学知識と技術を身につけることは勿論、病者と全人的にかかわる医療をめざして、常に人間的成長をはかる努力を忘れてはならない。

### 4. 常に安全性への配慮を

医療技術の施行はときに危険をともしやうものである。治療のために誤って病者を損うことのないよう、また、院内での病者の生活に危害をもたらすことのないようにすべての職員は安全に対して常に配慮しなければならない。

## 【参考資料2】 ハラスメント アンケート質問項目／詳細



質問項目	詳細
1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）	1-2.上記ありの場合、いつ頃、誰からですか？
2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	2-2.上記ありの場合、いつ頃、誰からですか？
3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	3-2.上記ありの場合、いつ頃、誰からですか？
4. 過大な要求（業務上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）	4-2.上記ありの場合、いつ頃、誰からですか？
5. 過少な要求（業務上の合理性が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こと）	5-2.上記ありの場合、いつ頃、誰からですか？
6. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	6-2.上記ありの場合、いつ頃、誰からですか？
7. 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする「利用の不可・阻害」や不利益な取扱い	7-2.上記ありの場合、いつ頃、誰からですか？
これら以外でハラスメント（セクハラ・マタハラ・カスハラ・他）を受けたと感じた職員は下記に具体的に記載ください	いつ、どこで、だれが、何を、どのように
【確認1】本回答の内容と自分の名前を、ハラスメント行為者に伝えることに対して	同意する、同意しない、ハラスメントなし
【確認2】法人事務局のハラスメント担当者との面談を	希望する、希望しない、面談を希望する方はメールアドレスまたは電話番号をご記載ください

以上

