



評価のポイント

CL-3.リーダーシップとマネジメント能力

【89-3】 暴言・暴力・ハラスメントへの予防方法（事例）：暴言・暴力やクレームなどから発生した要因を分析し対応策を導き出す

1. 妊娠したスタッフが安心して働き続けられる職場環境について考えてみましょう。

マタハラにつながる主な要因

①仕事に支障が出る

- ・スタッフが少ない職場では業務への影響が大きく、そのことに対する不満から起こるケース

②妊娠や出産、育児への理解・知識不足

- ・「妊娠・出産・育児をしても仕事はできるはず」、「私のときはこうだった」という自身の経験・考え方

③同僚への負担

・妊娠・出産を経験しないスタッフは、常に負担をする側となり職場環境への不満を生み出し同僚を支える関係性の形成を阻害する要因となる。

妊娠したスタッフが安心して働き続けられる職場環境

妊婦の働き方について理解・関心を深める

制度利用に対する知識を深める

妊婦の体調に合わせた業務調整を行う

同僚への業務代行（例）

- ・勤務調整（軽易な業務への配置転換・深夜業務の制限）
- ・腹部に負担のかかる動作（体位変換や移動など）
- ・曝露の危険がある処置やケア（x線撮影など）

相談しやすい職場環境の整備

同僚の負担軽減への支援（人材確保に加えて業務改善や効率化を図る）

2. 暴力を防ぐチームの対応について話し合ってみてください。

・暴力の履歴を把握

暴力の種類を把握することで同じような状況を作らないようにする。

・積極的なコミュニケーション

患者の疎外感や孤立感、思い込み等の被害者感情を和らげる。そのため、コミュニケーションを十分にとる。

・暴力発生の可能性をチームで共有

チームで暴力発生の可能性を共有し、計画を立てる。

・警備員や警察OBによる巡回

暴力の発生しやすい時間帯や場所が同定できれば警備員や警察OBが巡回をする。 など