

評価のポイント

CL-1.リーダーシップとマネジメント能力

[89-1] 暴言・暴力・ハラスメントへの対応方法（事例解説）

<事例>

あなたは3年目のスタッフです。ペア看護師は主任。Aさん、50代男性。下腿骨折にて手術目的で入院し、術後7日目。リハビリに呼ばれたため、車椅子移乗の介助をし、その際に、お尻を触られました。「Aさん、セクハラですよー」と注意しましたが、Aさんは笑って、「あはは。当たっただけなのに」と言って、リハビリに行っていました。そのことを主任に相談すると、「そうなんだ、あなたに隙があるからじゃない？ 気をつけて」と言われました。リハビリから帰ってきたAさん。午後は入浴で呼ばれました。その際、「ねえ、1人じゃ無理だよ。君が介助してよ」と言われましたが、前回の入浴は1人で可能でした。あなたは、「Aさん、前回は1人で入れましたよね。もし困ったら呼んでください。大丈夫だと思うので」と返答すると、患者は大声で「おい。ふざけるな。足が痛くてこっちは1人じゃ無理なんだよ。前回は1人じゃやっとなんだ。介助を頼んで何が悪い。看護師のくせに。このブス。」という大声に対して、あなたは「大きい声を出さないでください。他の患者が驚きます。」と説得しますが、患者さんは聞く耳をもたず、「うるさい。この役立たず。辞めてしまえ」など罵声がとまらず、10分以上が経過しています。

1. 上記の事例に関して、ハラスメント項目はどの部分か？
2. 本事例にどのように対応した方が良いか？

身体（臀部）を触られた時点で、セクハラに該当する。この時に、簡単に注意をただけであるが、しっかりと注意する必要があった。具体的には、「Aさん、今の行為はセクハラに該当します。私自身も、とても嫌な気持ちになりました。今回のことは上司に報告させていただきます。このようなことがあれば、あなたの担当は外してもらうよう依頼します。」と返答する。そしてペアの主任に報告する。主任に報告したが、あなたが悪いと言われた。この主任の対応はパワハラに該当する。優越的な立場で、部下の立場にならず、精神的苦痛を与え、就業環境を害している。そのため、主任の対応は師長または院内または外部の相談窓口相談する。入浴介助自体はセクハラとして警戒したくなるが、介助が必要であればセクハラには該当しない。介助時に下品な言動があれば、セクハラに該当する。大声を上げて、看護師のくせに、このブス、役立たず、辞めてしまえという発言は暴言に該当する。対応は、オドオドせず毅然と対応し、距離をとる。10分以上持続しているため、応援を要請し、1人での対応はしないようにする。