

## 地区研修報告書Ⅱ

感想文  
(200字程度)

今回の研修では、職場のハラスメントは問題が発生すると、従業員の働く意欲が低下し、心身の不調や能力発揮に影響及ぼし、ひいては職場環境が悪化するなど大きな問題に発展するため、自らが行為者にならないように、職場全体でハラスメントを防止する環境づくりに努めましょうといった内容であった。

研修の中でハラスメントにより損害賠償まで発展したケースなどについても知る機会となった。現代の日本は、世代間で育った環境や受けた教育や指導法に違いがある。それらの背景を理解し、自分が受けた教育や指導法は通用しないだけでなく、ハラスメントにつながるという自覚を持たなければならぬと感じた。

多様な考え方や受け止め方があるということを肝に銘じ、指導や教育はもちろん、日々のスタッフとのコミュニケーションに携わらないと、パワハラと捉えられる可能性がある。同時に何気ない言葉が相手を深く傷つける可能性もあるため、軽はずみな言動は慎む必要があると痛感した。

ハラスメントの行為者になりたくないが、自分自身も怒りの感情が生じることがある。研修の中では思考のコントロールや怒りの表明を抑えるテクニックなどについても触れられており、非常に参考になったので即実践したいと考えている。

訪問看護の現場では利用者宅に訪問し看護を提供することや、バイタルサイン測定や清潔の援助など利用者の体に触れる機会が多いこともあり、セクハラの被害に会うことも少なくない。今回の研修ではそのような内容や対策については詳しく触れられていなかったが、職員が利用者からのセクハラの被害を受けた場合は毅然としてスタッフを守る姿勢が管理者には求められると思う。そのような案件を放置していれば、スタッフのメンタルの不調や離職につながると思う。カスハラも同様だが、利用者や家族からの理不尽な要求に耐えてこそ一人前といったような、古い悪しき慣習は排除しないとしないと考える。

そもそもパワハラで訴えられる背景には、職場の人間関係の悪さや上司と部下の信頼関係が構築されていないことが本質的な問題ともいえるのではないかと。日頃からスタッフとのコミュニケーションを意図的に図り、心理的安全性の高い職場環境づくりを目指してマネジメントしたいと思う。職場でパワハラやセクハラなどのハラスメントを受けたことが原因で、大切な家族がうつ病になったり、自殺に追い込まれるようなことが起きてはならない。研修で講師の先生が言うように、スタッフ一人一人がイキイキと働ける職場でなければ、利用者に対しても良いケアを提供できないのではないかと考える。

職場の風土を作るのは管理者である。スタッフ一人一人に関心を寄せ、寄り添い、パワハラやセクハラの行為者にならない行為者にさせない、ハラスメントのない職場環境を整えなければならないと改めて考えさせていただいた研修であった。

記載頂いた方の氏名

今村 瑞穂

記載頂いた方の所属

JA 北海道厚生連 網走厚生訪問看護ステーション あすなる

★感想文は役員ではなく、参加会員の方に書いてもらって下さい★

- ご協力頂きありがとうございました。ご記載頂いた感想文は、『ステーションだより』および/または、ホームページに掲載させて頂く事がありますので、ご了承下さい。