要望書

提出日：2024年11月　　日

提出者：牛根　嘉孝（看護師）

提出先：井口野間病院 パワハラ相談窓口

件名：管理職（3・4病棟看護師長）の降格と職場改善に関する要望書

１．問題発生の経緯と具体的事実

2024年10月21日、3病棟において以下のような不適切な指示および管理により、私自身の精神的負担が増大し、その結果、うつ状態に陥りました。

1-1不適切な指示

10:00、医師の指示に基づき隔離患者の解放観察を行っていたところ、3・4病棟看護師長（以下「師長」とする）より「牛根さん、死後の処置に入って」と指示を受けました。これに対し、隔離解放中の患者はこの時、37.8度の発熱および転倒があり、優先的に対応するべき状況であることを報告しました。その結果、指示の変更はありませんでした。また、無言で視線を向けられ、注意深く確認されるような態度に威圧感を感じました。やむを得ず、隔離患者を断続的に観察しながら、死後の処置に加わりました。

1-2 問題発生と不適切な管理

10:30、隔離解放中の患者が自ら隔離室に戻り、環境整備スタッフが看護師の確認を得ないまま施錠を行いました。12:30頃、師長は事後の振り返りで「看護師の認識不足」と発言し、私に責任を転嫁するかのような対応が見られました。その後も、私に一切の聴取をせず、朝礼で当時の看護師の観察不足、看護師と介護士の連携不足を問題視するような発言を繰り返しました。師長自身の不適切な指示および管理については言及がありませんでした。

２．分析（問題の複雑さの説明）

2-1 師長の指示と看護師への負担

不合理な指示の問題

師長は看護師に対し、患者の解放観察中に「牛根さん、死後の処置に入って」と指示を出しましたが、これは現場の優先度に反する指示です。患者に37.8度の発熱と転倒という重要な症状があったにもかかわらず、指示を変更せず負担を強いた点が問題です。複数業務を同時に行うことを要求する形となり、看護師が適切な判断を行う余裕を奪い、現場の混乱を引き起こした可能性があります。

施錠に関する問題と不適切な管理

10:30、環境整備スタッフが隔離解放中の患者に対し、看護師の確認を得ないまま施錠を行いました。本来、施錠は医師の指示のもとで行われるべきであり、指示と関係なく施錠することは重大なルール違反です。しかし、直後の振り返りにおいて師長は、「看護師の認識不足」を問題視する発言を行い、私に責任を転嫁するかのような対応が見られました。別の日にも、私に事情を聞かないまま、他のスタッフの前で当時の看護師の観察不足や、介護士との連携不足を問題視するような発言を繰り返しました。一方で、師長は自身の不適切な指示や管理について一切の言及を避け、まるで私がこの問題を引き起こしたかのように仕向けました。このため、観察を怠ったのではなく、観察を妨げられたという問題が正しく共有されず、責任を押し付けられたと感じると同時に、現場の信頼関係に大きな影響を及ぼす結果となりました。このような状況では、スタッフが心理的に萎縮し、今後の業務においても迅速かつ適切な判断や報告が困難になる可能性が高まると考えています。

2-2 リーダーシップと連携不足の問題

問題解決より責任追及を優先する姿勢

看護師に対する指示や対応に問題があった場合、リーダーとしての師長はまず自らの指示の適切さを振り返るべきですが、その姿勢が見受けられません。責任を押し付けるような発言は、スタッフ間の信頼関係を崩し、医療事故の再発防止に向けた建設的な議論を阻害します。

看護師と介護士の連携不足

師長は看護師と介護士の連携を強調しました。しかし、実際には師長自らは介護士に連携を求めませんでした。また、私に事情を聞くことなく、一方的に主張していることから、問題解決を目的とせず、責任転嫁や非難を目的としていることを示していると考えられます。さらに、師長が自ら連携を取らずに、他のスタッフに責任を転嫁している状況では、連携の改善は難しいということを暗に示唆しています。

2-3 心理的安全性の欠如

現場スタッフの萎縮を招くリスク

師長が失敗の責任を特定のスタッフに転嫁するような発言をすることで、看護師や他のスタッフが報告をためらう原因になります。これにより、今後の事故発生時に迅速な対応が取れなくなる可能性があります。

「非難文化」の助長

医療現場では、問題が発生した際に個人を責める「非難文化」ではなく、組織全体の改善を目指す姿勢が求められます。師長の発言は、個人名を明示していないにしても、特定のスタッフやその行動に焦点を当て、他のスタッフの前でその問題を強調することを繰り返しています。これは、その結果として個人を責めている印象を与えることになり、非難文化を助長している可能性があります。

３．私が受けた影響

上記の一連の出来事により、精神的な負荷が限界を超え、その後、私は心療内科で「うつ状態」と診断されました。これにより、日常生活を遂行することが困難になっています。また、師長からの不適切な指示と責任転嫁により、職場での心理的安全性が失われました。この状況が続けば、さらなる心身の悪化を招く恐れがあります。

４．要望事項

4-1 師長の降格および管理体制の見直し

師長の不適切な指示および問題解決よりも責任転嫁を優先する姿勢により、現場が混乱し、スタッフの精神的健康に深刻な影響を与えました。これに対し、2024年12月31日(火)までに師長に文書にて回答を求めます。また、2024年12月31日(火)までに師長から主任以下への降格および管理体制の改善を求めます。これにより職場環境の改善を期待します。

4-2 心理的安全性の確保

医療従事者が安心して働けるよう、不当な指示や責任転嫁が行われない職場環境を整備してください。加えて、2025年3月31日(月)までに病棟全体でのコンプライアンス教育を行い、職場内での適切な行動基準を再確認する機会を設けてください。

５．要望書提出の目的

今回の要望は、個人への報復や処罰を目的とするものではなく、今後の職場環境改善を目指すためのものです。私と同じように精神的負担を受けるスタッフが出ないよう、再発防止と適切なリーダーシップの在り方を重視した対応をお願い申し上げます。

６．添付資料

心療内科の診断書（うつ状態の診断結果）

当日の事故報告書の写し

関連する医師指示や記録の写し（可能であれば）

以上

ご多忙のところ恐れ入りますが、上記の内容について、2024年12月31日(火)までに牛根嘉孝へ文書で回答いただけますようお願い申し上げます。何かご不明な点がございましたら、ご連絡をお願いいたします。

提出者署名：＿＿＿＿＿＿＿＿

連絡先：080-7807-1216