要望書

提出先：井口野間病院 ハラスメント通報窓口

提出日：2025年01月15日（水）

件名：ハラスメント調査報告書および労働環境改善に関する要望

拝啓　職場環境の向上に向けたご尽力に、深く感謝申し上げます。さて、このたびのハラスメント調査報告書に関し、以下の点について納得のいかない部分がございましたため、再検討および改善を求めたく、本書を提出いたします。

1. 調査報告書の内容に見られる不整合について

調査報告書には「報告を受けていない」とする加害者の発言が記載されています。しかし、被害者は「報告した」と主張しており、調査対象者の証言にも「反省会の場で被害対象者が『僕は師長に言った』ということはその時に発言していた」と明記されています。このような不整合が残る調査報告書は、公平性を欠くものと考えます。報告の際は別の看護師がいたことも確認されています。これらの点について、現場で働いていた出勤者残り11名を対象に公正な調査を実施していただけますようお願い申し上げます。

2. 調査報告書における吊し上げ行為のハラスメント該当性について

報告書では、個人名を出して非難していないためハラスメントに該当しないとの見解が示されています。しかし、個人名を出していないとしても、当事者に一言もなく公衆の面前で特定の失敗について何度も言及する行為自体がハラスメントに該当するのではないでしょうか。周囲に知らせるにしても、まずは個別の指導で対応すべきであり、心理的負担を強いるべきではありません。さらに、加害者は以前から公衆の面前で繰り返し私の行動を指摘してきました。このため、長期的な精神的攻撃がなかったかという点についても十分に注意を払いながら、調査を行っていただきたいと考えています。なお、現場では個人名が実際に言及されていたという証言が存在します。これらの証言を基に、改めて調査を行う意志がありますので、ご対応をお願いいたします。

3. 聴取対象者の選定について

調査の聴取対象者として選ばれたのは全員役職者であり、その選定基準に疑問を感じます。2024年11月18日（月）に提出した要望書には「出勤者全員」と明記しており、当該調査対象者が限定的である理由について説明を求めます。公平性と透明性のある調査を実施するためには、現場で働いていた全従業員を対象にした聴取が必要と考えます。

4. 就業規則へのパワーハラスメント禁止規定の記載について言及がないことについて

厚生労働省発行の「職場におけるハラスメント対策パンフレット」（令和6年11月）P20に記載されている「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置②」には「パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。」と明記されていますが、当院の就業規則に記載があるのか説明を求めます。

5. リーダーシップの評価基準の見直しについて言及がないことについて

対応策が形骸化しないよう、師長および主任などの上司のリーダーシップや職場環境への影響を評価するため、看護部のスタッフ全員を対象とした匿名アンケートを定期的に実施し、その結果を公表してください。この取り組みにより、上司のリーダーシップに対する客観的な評価を可能とし、職場環境の改善および労働者のメンタルヘルスの向上を期待します。

以上の内容について、2024年1月31日（金）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。職場環境の改善は、従業員の健康と安全に直結する重要な課題であり、井口野間病院の誠実な対応を期待しております。

何卒よろしくお願い申し上げます。

敬具

提出者：牛根　嘉孝（看護師）

連絡先：080-7807-1216