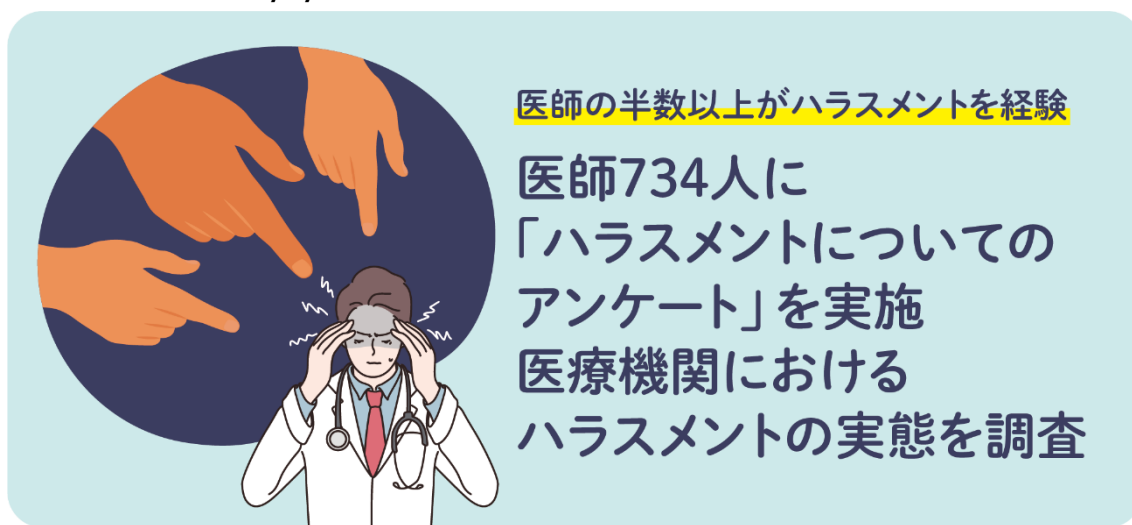


報道関係者 各位

2022年6月16日
株式会社エムステージ

＜医師の半数以上がハラスメントを経験＞
医師 734 人に「ハラスメントについてのアンケート」を実施し
医療機関におけるハラスメントの実態を調査

医療人材総合サービス、事業場向け産業保健支援を行う株式会社エムステージ（東京都品川区、代表取締役：杉田雄二）は、「ハラスメントについてのアンケート」を実施し、医師 734 名より回答を得ました。（調査日：2022/5/31）



＜調査背景＞

2022年4月より、大企業だけでなく中小企業においても「改正労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）」が施行され、パワーハラスメントの防止策を講じることが義務化されました。

厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、総合労働相談コーナー宛に寄せられる相談の中で、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は全体の22.8%（2020年度）と最も多くを占めています。

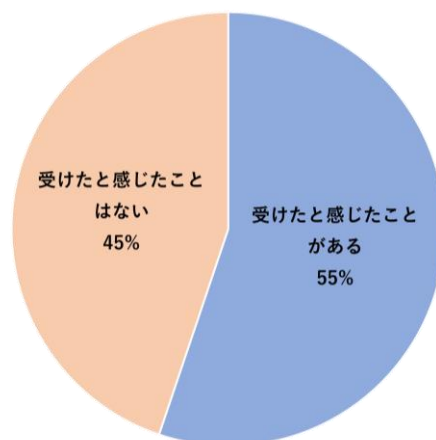
また厚生労働省「過労死等の労災補償状況」では、精神障害の支給決定件数に占める精神障害発症の原因となった具体的な出来事としても、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」というハラスメントに関するものが最も多くなっています。精神障害の労災請求件数・支給決定件数は、どちらも業種（大分類）別で「医療、福祉」業の件数が最も多くなっており、医療業界におけるハラスメント対策は非常に重要な課題となっています。

＜調査結果のサマリー＞

- “人前で怒鳴られた”、“妊娠すると言われた”等、半数以上の医師がハラスメントを経験
- ハラスメントを受けた時、見た時の課題としては「対応方法が分からない」が最も多い
- 「自院のハラスメント対応方針や相談先を知らない」医師が7割以上
- ハラスメントが起きる原因としては、「職場環境」や「人間関係」に関する指摘が多数
多忙で余裕のない職場環境がハラスメントにつながる、と「働き方改革」の重要性を指摘する回答も多く上がった
- ハラスメントを起こさないため、自身が気を付けていることとしては“言葉遣いや態度を、年齢や職域関係なく公平にする”、“興味エネルギーの発散先をいくつか持つ”などの回答

1. 職場で「ハラスメントを受けた」と感じたことのある医師は半数以上

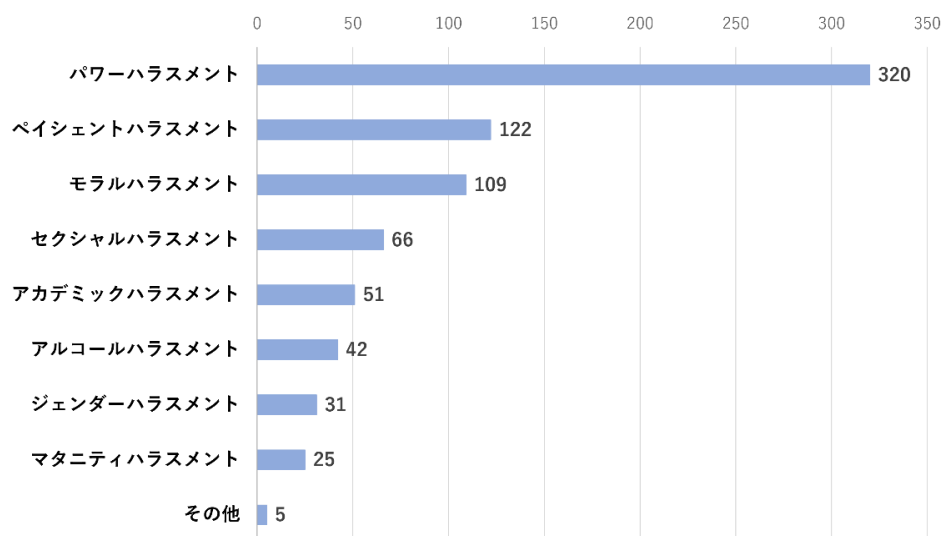
Q ご自身が職場で「ハラスメントを受けた」と感じたことはありますか
(回答数734件)



職場でハラスメントを受けたと感じたことがあるかについて質問したところ、**55%が「(ハラスメントを) 受けたと感じたことがある」**と回答しました。

2. 受けたことのあるハラスメントの種類は「パワーハラスメント」が最も多い

Q 受けたことのあるハラスメントを教えてください
(回答405件/複数回答)



M.STAGE

「(ハラスメントを) 受けたと感じたことがある」と回答した医師に、受けたハラスメントの種類について質問したところ、TOP3は**1位「パワーハラスメント」、2位「パシエントハラスメント(患者から医師への嫌がらせ)」、3位「モラルハラスメント」**となりました。

3. どのようなハラスメントを受けたか (自由回答 349 件より抜粋)

多くの回答が寄せられましたが、同様の体験談が複数の医師から上がっており、業界全体としてのハラスメント課題を感じる結果となりました。

■パワーハラスメント

- ・なんで仕事があるのに有給使うの? など、上げたらきりがなし (消化器内科)

- ・仕事を無理矢理押しつけられる（一般内科／男性）
- ・僻地への左遷（泌尿器科／男性）
- ・治療方針が違う上司と議論しようとしたら、クビにしてやろうか？と脅された（一般内科）
- ・カンファレンスの場で人格否定された（呼吸器内科／男性）
- ・無視される。カンファレンスから外されるなど（小児科／男性）
- ・たくさん怒鳴られた（一般外科／男性）
- ・処置中に蹴られる（精神科／男性）
- ・コッヘル（止血鉗子）投げられた（一般内科／男性）
- ・同期や後輩も沢山のパワハラを受け、辞める人間もいた（精神科／男性）
- ・先輩医師に無視されたり、トイレに行く時間を与えられなかったり、人前で怒鳴られて適応障害を起こした（その他専門職）

■パシエントハラスメント

- ・暴言、暴行、居座り行動の患者（その他外科系／女性）
- ・患者に不必要に触られる（内分泌科／女性）
- ・患者から土下座を強要された（消化器内科／男性）
- ・患者が無許可で動画を撮る（一般外科／男性）
- ・患者から「医療はサービス業だろうが」と言われたことがある（一般内科／男性）
- ・患者の家族から良くなならないのはお前のせいだ、と何度も病院にクレーム電話（一般内科／男性）

■モラルハラスメント

- ・出身大学が違うので、医局をやめるよう指示された（健診／男性）
- ・特定の看護師から、毎日のように嫌味を言われたり、病棟で罵倒されたり、無視されたりした（その他専門科目／女性）
- ・後輩医師に医局から疎外されるように工作された（内分泌科／男性）
- ・先輩医師から人格否定をされた（消化器内科／男性）
- ・先輩医師が自分の事を無視、他の医師も巻き込んだ（一般内科／女性）

■セクシャルハラスメント

- ・男性患者から不用意に触られることが繰り返しあった（一般内科）
- ・上司に愛人契約を持ちかけられた（その他専門科）
- ・職場で身体に触られる、胸や腰を誉めるかのように言及する。キスされる（一般内科／女性）
- ・看護師に太ももに触られた（一般内科／男性）
- ・宴会でキスを強要された。肉体関係を望まれた（小児科／男性）

■アカデミックハラスメント

- ・論文を添削してもらっては、人間のクズのような言い方をされた（その他専門科／女性）
- ・学生時、質問に答えられないとカルテが飛んできた（精神科／女性）
- ・博士論文を承認しないと言われた（消化器内科／男性）
- ・学生の時に私立大学出身の先生に国立大学の生徒は鬱陶しいと言われた（内分泌科）
- ・大学院時代に、日曜日に休んでいたら研究室に出てくるように何度も言われた（一般内科／男性）

■アルコールハラスメント

- ・医局の飲み会で飲みたくもない酒を強要され、飲まないでいると拳句の果てには、頭からビールをかけられた（一般内科／男性）
- ・飲み会への強制参加、酒を飲まないのに無理やり飲まされる。（その他外科系／男性）
- ・無理やり酒を飲ませる 女性がいる店に連れて行かせる（その他内科系／男性）

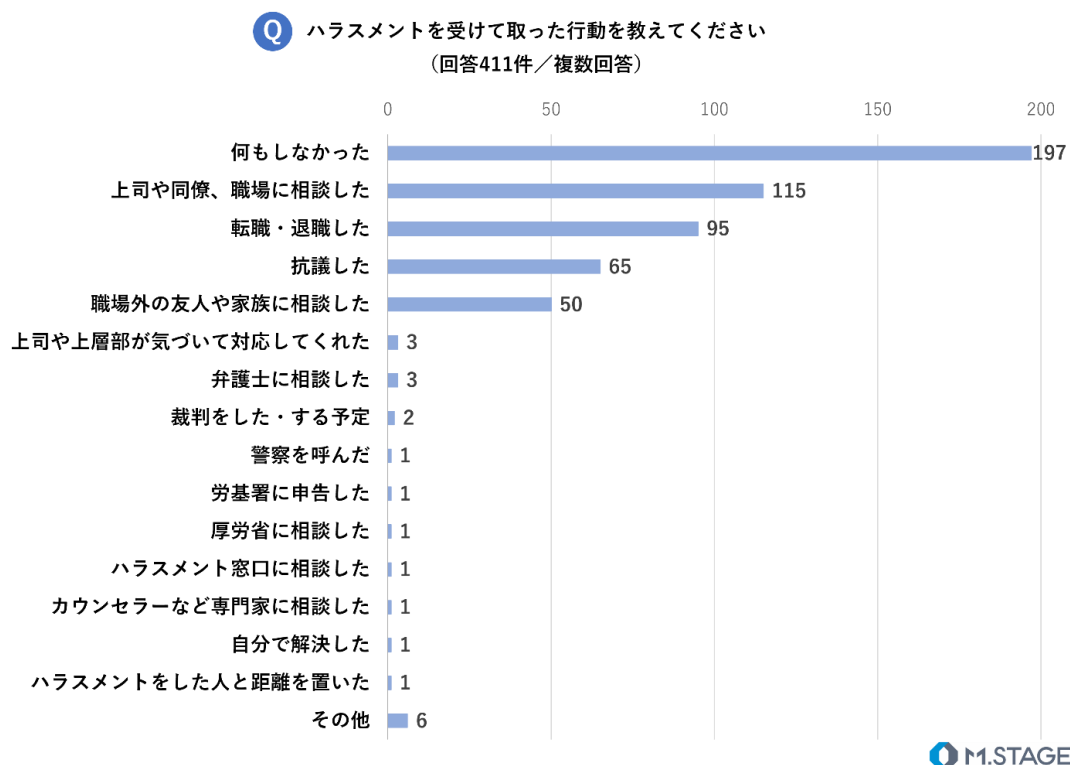
■ジェンダーハラスメント

- ・女が医学部うけるなといわれた（皮膚科／女性）
- ・女は子ども産んで辞めろ、と教授に言われた（一般内科／女性）
- ・医局長に女性だから大学院へ入らなくて良いといわれた（精神科／女性）
- ・入局説明会で、女はいらんと断られた（精神科／女性）
- ・東京医大の入試面接時は嫌みを言われた（放射線科／女性）

■マタニティハラスメント

- ・妊娠するなと言われた（小児科／女性）
- ・育児休暇をとらないように言われた（放射線科／女性）
- ・妊娠中、同僚に嫌味を言われ、仕事に関するいやがらせを受けた（その他専門科／女性）
- ・産休中に研究室に出てくるよう強要された（一般内科／女性）
- ・子育てしている女医は医者じゃないと言われた（小児科／女性）

4. ハラスメントを受けた時の行動としては、“何もしなかった”医師が多数



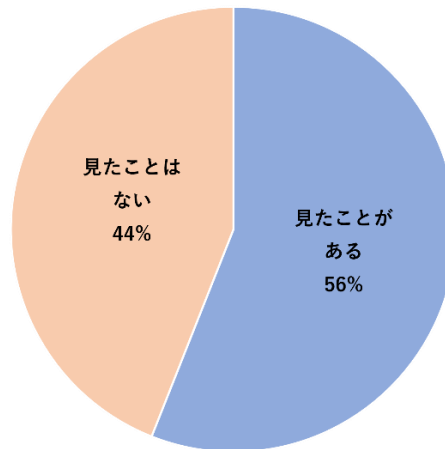
「(ハラスメントを) 受けたと感じたことがある」と回答した医師に、ハラスメントを受けて取った行動について質問したところ、TOP3は**1位「何もしなかった」、2位「上司や同僚、職場に相談した」、3位「転職・退職した」と**なりました。「何もしなかった」が最も多いものの、ハラスメントを受けた医師の2割以上が「転職・退職した」ことが分かりました。

弁護士や労働基準監督署、ハラスメント窓口などの第三者へ相談をしたという回答も複数ありましたが、**相談先が多岐に渡っており、ハラスメント問題についてどこに相談してよいのかが認知されていないという課題も感じる結果**となりました。

「その他」の回答では、“泣いた(その他内科系)”、“聞き流したがとても嫌な思いをした(一般内科)”、“ひたすら耐えて頑張った(消化器内科)”などがありました。

5. 職場でハラスメントだと感じる行為を見たことがある医師も半数以上

Q 職場でハラスメントだと感じる行為を見たことはありますか
(回答数734件)



M.STAGE

職場でハラスメントを見たことがあるかについて質問したところ、**56%が「(ハラスメントを)見たことがある」**と回答しました。

6. どのようなハラスメントを見たか (自由回答 351 件より抜粋)

■パワーハラスメント

- ・他の医局職員も1日も有給が取らせてもらえない。夏休みの5日のみ (その他専門職/男性)
- ・医局で上席の医師が後輩の医師を泣かせていた (小児科/女性)
- ・医局で同僚が人格否定され、半休職に追い込まれたり、オーバーワーク等で退職した (匿名)
- ・オペ台の下で蹴られていた (精神科/女性)
- ・手術室で器具を投げる行為 (一般内科/男性)
- ・一定の職員に対して極端に多い仕事量を任せていた (麻酔科/男性)
- ・指導医から無視され続けて、処置などの同行もさせてもらえないような状況を見たことがある (整形外科/男性)
- ・実験データなどを取り上げられていた学生を多数見ている (内科系その他/男性)
- ・医師から看護師への典型的なパワハラ。本人自覚なし。執拗に責める (小児科/男性)
- ・看護師が別の看護師を指導していたが、きついのか泣いていた (呼吸器内科/男性)
- ・上席ナースが新人をいじめていた (循環器内科/女性)

■モラルハラスメント

- ・他大学の医局からの医師を冷遇した (一般外科/男性)

■マタニティハラスメント

- ・妊娠した女医に暗に退職を促していた (一般内科/男性)
- ・妊娠している医師、子育て時短医師への誹謗中傷 (外科系その他/男性)

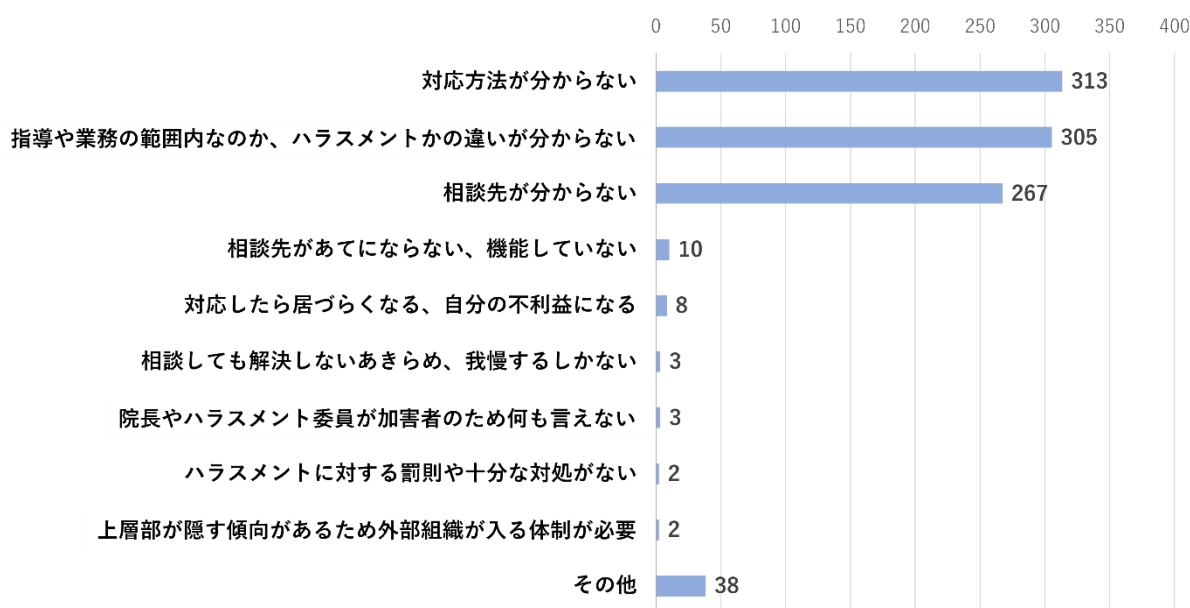
■ペイシエントハラスメント

- ・患者が怒って杖を振り回す、医師に謝罪を要求などはたまにみる (耳鼻咽喉科/女性)
- ・患者さんから看護師への暴言 (一般内科/男性)
- ・看護師が、患者から身体を触られていた (脳神経外科/男性)

7. ハラスメントを受けた時・見た時の課題は何か

Q ハラスメントを受けた時・見た時の対応についての課題を教えてください

(回答者数734件/複数回答)



M1.STAGE

「ハラスメントを受けた時・見た時の対応の課題」について質問したところ、最も多い回答は「**対応方法が分からない**」となりました。

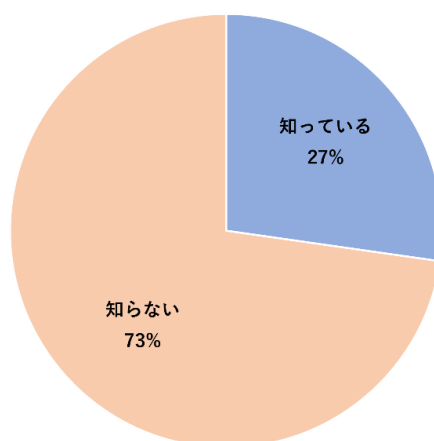
「その他」の回答では、“対話内容など、証拠を残す方法、責任の所在が不明（消化器内科）”、“暴力や脅迫がない限り自分で対応するしかない（耳鼻咽喉科）”、“教え方はきついが、言っていることはもっともだと思ひ傍観（呼吸器内科）”、“本人の同意を得ずに報告すべきか分からない（精神科）”、“やられた側がこんなものだと割り切っていた（消化器内科）”などがありました。

「パワハラ防止法」施行により、医療機関・企業には主に、①方針の明確化とその周知・啓発、②ハラスメント発生時の迅速適切な対応、③相談体制の整備、などの対応が義務化されました。

8-1. ①方針の明確化とその周知・啓発：ご自身の勤務先の方針を知っていますか？

Q ①方針の明確化とその周知・啓発：ご自身の勤務先の方針を知っていますか

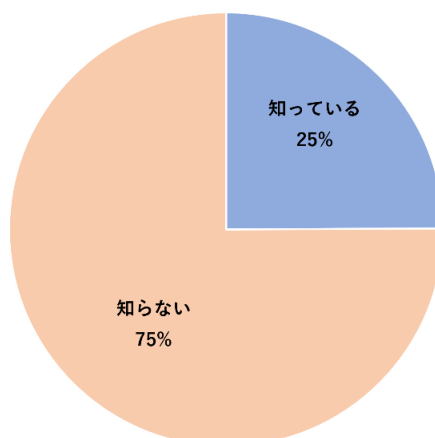
(回答者数734件/複数回答)



M1.STAGE

8-2. ②ハラスメント発生時の迅速適切な対応：ご自身の勤務先の対応フロー等を知っていますか？

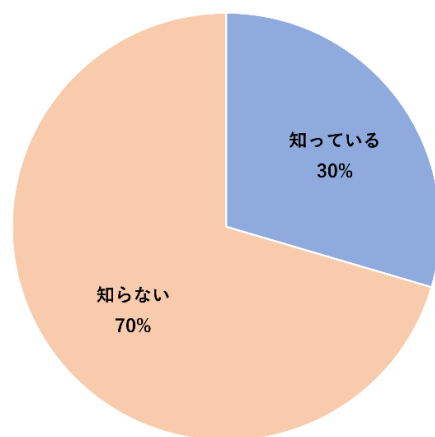
Q ②ハラスメント発生時の迅速適切な対応：勤務先の対応フロー等を知っていますか
(回答数734件/複数回答)



M.STAGE

8-3. ③相談体制の整備：ご自身の勤務先のハラスメント相談先を知っていますか？

Q ③相談体制の整備：勤務先のハラスメント相談先を知っていますか
(回答数734件/複数回答)



M.STAGE

どの項目においても「知らない」の回答が7割以上となり、組織のハラスメント対応について周知されていないことが分かりました。

9. 職場でハラスメントが起こる原因は何だと思うか（自由回答 403 件より抜粋）

ハラスメントが起こる原因について「職場環境」や「人間関係」に関する多くの課題が指摘されました。また、多忙で余裕のない職場環境がハラスメントにつながる、と「働き方改革」の重要性を指摘する回答も多く上がりました。

■職場環境

- ・心に余裕がない。忙しすぎる（健診／女性）
- ・皆の精神状態の劣悪さ（皮膚科／女性）
- ・少人数で閉鎖的な職場環境（一般内科／男性）
- ・上下関係、男尊女卑という意識がまだ根付いている（循環器内科／女性）
- ・昔はもっと大変だったという昔からの伝統（眼科／男性）

■周知・教育

- ・指導する側がハラスメントだと思っていない（産業医）
- ・適切な指導方法が分からないこと（その他専門科／男性）

- ・ハラスメントへの社会の目の変化へ対応しきれていない人が多いこと（その他専門科／男性）
- ・現場のストレス、ハラスメント教育がなされていない（一般内科／女性）

■制度・体制

- ・人間が集まるとしかたないところもある。悪い人は一定数いる。罰がないのが問題（小児科／男性）
- ・厳罰化されていないから（精神科／女性）
- ・告発しても適切に対応・指導しない上層部（消化器内科／男性）
- ・慣例を踏襲する習慣。ハラスメントを改善する意識が組織にないこと（小児科／女性）

■人の問題

- ・起こす側の人間性、受ける側の能力不足（精神科／男性）
- ・お互いのコミュニケーション不足（腎臓内科／男性）
- ・信頼関係の欠如（一般内科／男性）
- ・根本的には前提とする価値感の相違が原因（その他専門科／男性）

■認識の差

- ・世代間ギャップ（一般内科／男性）
- ・医者には24時間働いて当たり前という認識（一般内科／男性）

■職種間のハラスメント

- ・各役割を担う職種の理解不足。相手の立場に立った考えができないこと（一般内科／男性）
- ・職種間のフラットではない環境。他職種への敬意の欠如（その他専門科／男性）

■患者からのハラスメント

- ・一つは、患者の性格。一つは医療側の説明不足やコミュニケーション不足があると思う（消化器内科／男性）
- ・患者さんの心の余裕がない（一般内科／男性）
- ・行きすぎたお客様は神様思考（循環器内科／男性）

■その他

- ・今の職場は少ない。トップ次第（精神科／女性）
- ・ハラスメントの過剰な拡大解釈（内科系その他／男性）
- ・医療従事者は不足しているためハラスメントをいくらしてもクビにできず、酷くなっていく（内科系その他／男性）

10. ハラスメントのない職場環境を実現するためには、どうしたらよいか（自由回答 356 件より抜粋）

■周知・教育

- ・「こういう言動がハラスメントに該当する」「ハラスメントはいけない」という認識を持った人を増やす（一次予防）。現在ハラスメントを行なっている人は自分がハラスメントを行なっていることに気づいていない可能性が高いため、多数の周囲の人からの指摘を集め、認識させた上でペナルティを課すなどしないと改善されない（二次予防）。（皮膚科／女性）
- ・ハラスメントに該当する事由の周知と対応の明文化。厳格化（麻酔科／男性）
- ・指導者は全員ハラスメントに関する教育を受けるようにする。罰則を強化する（泌尿器科／男性）

■制度・体制

- ・相談窓口を病院のガイドライン等に明記すること（その他専門科／女性）
- ・第三者機関に相談する窓口と、さらなる行政が介入するような法整備（一般内科／男性）
- ・ハラスメントに対する意識が高い人が役職につくこと。ハラスメント加害者を罰すること（内科系その他／男性）
- ・年功序列を止める（一般内科／男性）
- ・定期的な配置転換、匿名相談（腎臓内科／女性）
- ・定期的な面談（一般内科／男性）
- ・評価にハラスメントを組み込む（循環器内科／男性）
- ・部下からの評価を社内で公表するとよい（耳鼻咽喉科／男性）
- ・複数の上司体制にして1：1にしない（放射線科／女性）
- ・医局文化をやめるとよい。医局に属しないと専門医がとりづらくなったため、ハラスメントの力が増したと思う（眼科／男性）

■職場環境

- ・オープンな診察環境や医局の雰囲気（精神科）
- ・コミュニケーションをよく取るようにする（一般内科／男性）
- ・ヒエラルキーをなくす（その他専門科／男性）
- ・適宜慣習を見直す（精神科／男性）

■心がけ

- ・お互いの置かれている状況を理解する、ストレス発散をする（整形外科／男性）
- ・ビジネスライクの人間関係を構築するとともに、互いを尊重するしかない（内分泌科／男性）
- ・医師もその他スタッフと同じ立場で働いているという自覚が大切（一般内科）
- ・一人ずつが一医療者であるということを認識して尊重すること（一般内科／女性）

■働き方改革

- ・大々的に働き方改革を行なっていく（精神科／男性）
- ・個々に精神的・肉体的余裕があれば、少し違うのではないかと思う。仕事量を減らす（産婦人科／女性）
- ・個人のストレスを減らすため、紙カルテ→電子カルテの導入など不要な業務軽減（その他専門科／女性）

11. ハラスメントを自身が起こさないために、気を付けていること（自由回答 322 件より抜粋）

- ・プライベートなことにはできる限り触れないようにする（耳鼻咽喉科／女性）
- ・業務以外の、余計な事を言わない（精神科／女性）
- ・普段からお互いにコミュニケーションをとる（その他専門科／男性）
- ・相手に過剰な期待をしない（皮膚科／女性）
- ・機嫌が悪くなるできごとがあったら、しばらく他人との接触をなるべくさける（その他専門科／男性）
- ・自分が常に幸せな状態できるように心がける（一般内科／男性）
- ・よく休む（一般内科／男性）
- ・仕事に入れ込みすぎない。バイトや趣味活動など興味エネルギーの発散先をいくつか持つ（精神科／女性）
- ・パワハラやセクハラは無意識にしてしまうことがあるので、発言の前に適切かどうか考えている（その他専門科／男性）
- ・ジェンダーに関する発言、仕事の割り振りに気を配る（健診／男性）

- ・コヴィーやカーネギー、聖書など、原則重視の本に精通して人間性を磨く（一般内科／男性）
- ・家族や知り合いから客観的な評価を定期的に受ける（外科系その他／男性）
- ・ハラスメントに関する研修を受けている（精神科／男性）
- ・まずは自分の仕事をキッチリすること。その上で周囲へ声かけをするようにしている（産業医）
- ・言葉遣いや態度を、年齢や職域関係なく公平にする（一般内科／男性）
- ・後輩の話の相談をよく聞く。後輩、同僚が SOS を発してないかしっかり耳を傾ける（消化器内科／男性）
- ・自分が受けて辛かったことは後輩にしないようにしている（皮膚科／女性）
- ・相手を主語にせず、自分を主語にする（I メッセージ）、コミュニケーションを取ったあと、どうなるか予想したうえで行うことを検討する（精神科／男性）
- ・相手の立ち位置を考慮し常に仲間であると思い、感謝しながらチーム医療に取り組んでいる（脳神経外科／男性）
- ・他職種には急を要する場合を除いては、直属の上司から注意・指導をしてもらうようにする（精神科／男性）
- ・他のスタッフがいる場所では注意しない。注意する場合は 1 : 1 で（外科系その他／女性）
- ・女性の職員、患者と一対一にならないようにすること（一般内科）
- ・常に動画を撮られていると思うこと（精神科／男性）
- ・明るく笑顔で対応する。忙しくて対応等が遅れるときには、きちんと理由をつけてお話しする（一般内科／男性）

ハラスメント対策で、医療従事者がいきいきと働ける環境の整備を

ハラスメントが起こる職場では、組織の生産性が低下するだけでなく、事業の悪化や人材の流出につながります。またハラスメントの発生やその後の対応が不十分であれば、訴訟等に発展するリスクもあります。

昨今は SNS 等を通じて爆発的に情報が拡散する時代ですので、ハラスメントの発生は社会的信頼やイメージの低下につながる恐れもあります。当事者同士の問題と片付けるのではなく、ハラスメント防止のための積極的な対策が必要です。

医療従事者がいきいきと働ける環境の整備のため、パワハラ対策の重要性を改めて確認し、対応していきましょう。

<解説者>

株式会社エムステージ 産業保健事業部長

歌代 敦（うたしろ あつし）

25 年以上に渡り、企業や医療保険者に対しての健康・医療・メンタルヘルス分野でのコンサルティングに従事し、健康経営の推進に携わっている。



■エムステージの『ハラスメント相談窓口』について

<https://sangyohokensupport.jp/sangyoui/mamorina>



エムステージの『ハラスメント相談窓口』は、無理のない金額で始められる中小企業のための外部通報・相談窓口サービスです。従業員が気軽に相談できる窓口の設置で、社内トラブルの回避、早期解決につながります。メンタルヘルス・ハラスメント研修も提供。HRアワード2021入賞。

■エムステージの産業保健ニュースメディア『サンボナビ』について

エムステージの運営する産業保健ニュースメディア『サンポナビ』では、「パワハラ防止法」についての解説記事や、ハラスメント対策に関する記事も公開しています。

▼中小企業も対象に！「パワハラ防止法」義務内容・罰則・就業規則のポイント

<https://sangyoui-navi.jp/blog/262>

▼【中小企業向け】ハラスメント・パワハラ相談窓口の設置・運用のポイント

<https://sangyoui-navi.jp/blog/294>



■エムステージの医師転職求人サイト『Dr. 転職なび』について

<https://tenshoku.doctor-navi.jp/>

『Dr.転職なび』は、3万人以上の医師が登録する医師向け転職求人メディアです。未公開求人も含めて、業界最大規模の常時14,500件以上の求人を掲載。医師の希望を叶える転職先が見つかります



<アンケート調査概要>

アンケート実施日：2022/5/31

有効回答：734名

対象：医師アルバイト求人サイト『Dr.アルなび』、医師転職求人サイト『Dr. 転職なび』に登録する会員医師

回答方法：WEBを利用したアンケート調査

回答属性①勤務先：民間病院299名、クリニック170名、公的病院94名、大学病院119名、
健診施設15名、企業16名、フリーランス5名、老健4名、大学・大学院2名、
その他10名

回答属性②年齢：20代48名、30代253名、40代204名、50代157名、60代66名、70代6名

回答属性③地域：北海道47名、東北35名、関東271名、中部112名、近畿160名、中国30名
四国8名、九州沖縄71名

※引用・転載時には「株式会社エムステージ」と弊社クレジットを明記下さい。

株式会社エムステージについて

「すべては、持続可能な医療の未来をつくるために」をビジョンに、医療従事者のキャリア支援・医療機関向け採用支援と、事業場向け産業保健サービスを提供しています。

<会社概要>

商号：株式会社エムステージ

代表者：代表取締役 杉田 雄二

設立：2003年5月

所在地：〒141-6005 東京都品川区大崎 2-1-1 ThinkPark Tower5 階

事業内容：医療人材総合サービス、事業場向け産業保健支援

プレスリリースに関するお問い合わせ先

株式会社エムステージホールディングス 広報：武田

TEL: 03-6867-1170 / MAIL: t.takeda@mstage-corp.jp