

第 75 回 日本泌尿器科学会中部総会 ダイバーシティ推進委員会企画

日時:2025 年 11 月 6 日(木)13 時 20 分～14 時 20 分

＜指導医教育コース＞

会場:神戸コンベンションセンター(神戸国際会議場) 第 5 会場

テーマ「ハラスメントを再考する～交差する世代(とき)に虹を架ける」

【開催趣旨】

2022 年に施行された労働施策総合推進法(通称パワハラ防止法)は、その対象にクリニック・病院も含まれることから、我々医療従事者にとってもハラスメント対応は必須の課題となっている。医療界は伝統的に徒弟制や屋根瓦式といった上下関係に基づく教育が行われてきた。さらに、人命に関わる業務であるがゆえに、時に厳しさが求められる側面もある。こうした特殊性を持つ医療現場において、一般社会のハラスメント概念をそのまま適用することが、必ずしも良い結果をもたらすとは限らないのではないかと。適用された概念自体に歪みが生じてはいないだろうか。

指導医層からは、若手医師らへの教育においてハラスメントを過剰に意識するあまり萎縮し、個人主義的な対応や、訴訟リスクを回避するための自己防衛に走ってしまう、あるいは判断基準が曖昧で戸惑う、といった声も聞かれる。

ハラスメントはコミュニケーションの齟齬に端を発し、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に根差すことも多い。これらに気づくには、まず正しい知識が必要である。世代間で交差するコミュニケーションのあり方や各種事象からは、非指導者だけでなく、指導者自身もまた傷ついている可能性が見えてくる。本企画は、調査データや過去の事例、対策に加え、涙ながらに語られた実体験に基づいて作成されたロールプレイと議論を通じ、多角的な視点からハラスメントを再考することを目的とした。時に予期せぬ形で発生する問題にどう向き合い、適切な環境整備とは何かを参加者と共に考える場として企画された。

【第一部】テーマ「医療におけるハラスメントの実態と対策」

座長: 高原 健(藤田医科大学)、星野さや香(新潟大学)

基調講演: 中澤未美子(山形大学 学術研究院)

冒頭、座長の高原先生より労働施策総合推進法の概要説明とともに、職場で「ちゃん」付けや容姿への言及を行った上司の行為がセクシュアルハラスメントと認定された最近の判例が紹介された。これを踏まえ、本企画が医療現場における指導を「愛ある指導・教育か、ハラスメントか」という視点で再考する場であることが示され、アジェンダが提示された。

中澤先生の講演は、医療現場でのハラスメント対応、全国の病院に対する研修・調査研究、そして加害者研究にも携わる心理師としての豊富な経験に基づくものであった。医療現場におけるハラスメント対策は、「組織の信頼失墜防止」「患者への影響」「医療従事者個人への影響(不安・孤独感の増大、PTSD 症状、業務遂行能力の低下など)」の観点から重要であると述べられた。続いて、医療現場に特徴的な 3 つのハラスメント場面、すなわち(1)カスタマー/ペイシエントハラスメント、(2)職位上位者から下位者へ、(3)職位下位者から上位者へ、について具体的な対応策が解説された。

2025 年に厚労省が対策を公表したばかりのカスタマー/ペイシエントハラスメントについては、医療現場における消費者と患者の性質の違いから、対応も異なることが示唆された。患者の要求が妥当であれば共感的に、怒りには冷静に、不当であれば管理的アプローチを取る必要がある。その際、他の患者を守る視点や、応召義務と医療従事者の安全確保のバランスを考慮しつつ、落ち着いて話を聞く姿勢が重要であるとされた。

職位上位者から下位者への指導においては、サポートの姿勢を示しつつ前向きな提案を行うこ

と、特に「感情を抑えて伝える」ことがハラスメント防止の要諦であると示唆された。また、「つい言ってしまう」背景には、自身のストレス過多や相手の感情を察しにくい傾向が潜んでいる可能性もあり、指導者自身の気づきも重要であると指摘された。

一方、職位下位者から上位者へのハラスメントとして、指示を無視する等の受動的攻撃や、「弱さや劣位をアイデンティティとして攻撃する者」の存在が紹介された。上司も被害に遭う可能性があるものの、社会通念上は力を持つ立場と見なされるため、納得を得られるよう伝える努力が求められるとの対応が示された。

最後に、それぞれの立場における対策が紹介され、周囲でハラスメントを目撃した際の行動指針として「た・ち・つ・て・と」(たすけを求める、ちらせる[チクる/知らせる]、つたえる[気持ちいを]、てもとに残す、とめる)が提示された。

講演の結びとして発せられた、「まず、自分へのハラスメント(我慢を強いること)をしないで下さい」というメッセージが特に印象的であった。

【第二部】テーマ「Unconscious Bias が潜む現場コミュニケーション」

座長：柑本康夫(和歌山県立医科大学)、星野さや香(新潟大学)

コメンテーター：中澤未美子(山形大学)

ロールプレイ出演：

ナレーター：星野さや香(新潟大学)

指導医役：松尾かずな(名古屋大学)

若手医師役：青木マリア(名古屋市立大学医学部附属西部医療センター)、杉原瑤子(名鉄病院)、廣海漱(兵庫医科大学)

架空の「中部総会病院」を舞台に、実際の事例を元に構成された 2 つのシナリオを用いたロールプレイが行われ、会場との議論が交わされた。シナリオは、明白なハラスメント場面ではなく、若手に気を使いすぎるあまり生じる「分かりにくいハラスメント」に焦点を当てて作成された。自分自身に無理を強いる指導医の姿や、若手医師が感情を表出するリアルな場面が演じられた。

各シナリオ後には指導医役とコメンテーターによる「ハラスメント委員会」形式の振り返りが行われた。これは指導医を一方的に断罪するものではなく、指導医自身の気づきを促すため、本人に語らせ、時代背景を踏まえた課題を共有しつつ、「継続して考えていこう」という建設的な姿勢で進められた。参加者からは笑いも起きる中、日常的によく見聞きする場面や、自身もつい行ってしまう言動と重なったようで、現場の実情に即した踏み込んだ質疑応答が行われた。

最後に、企画者が作成した「改善シナリオ」が実演されると、最初のシナリオとの鮮やかな対比に、会場のあちこちから感銘を受けたようなため息が漏れたのが印象的であった。

プログラム参加者数： 55 名

(文責：松尾かずな)

