



【研修報告】

令和4年度 第1回 在宅医療・介護関係者研修会を開催しました

諫早市在宅医療・介護連携支援センターかけはしいさはや

『組織から加害者と被害者を出さないためのハラスメント研修』



講師：福崎 博孝先生

弁護士法人ふくざき法律事務所 弁護士

令和4年4月18日(月)19時30分～21時

諫早市在宅ケアサークル、長崎県訪問看護ステーション連絡協議会諫早支部と共催で、研修会を開催しました。

大変ご好評をいただきました、昨年10月開催の研修の講師、福崎博孝先生を再びお招きし、『組織から加害者と被害者を出さないためのハラスメント研修』としてお話いただきました。

「無知から有知へ」、「無自覚から自覚へ」

加害者にも被害者にもならないためには、何がハラスメントなのかを正しく知ることが大事で、誰もが、正しい知識を持つことで、普段から意識して行動でき、働きやすい環境へ繋がると学びました。

4月も下旬になり、新入社員の指導で、指導することの難しさを感じている方が多くいらっしゃるかと思います。指導者は言葉と心を磨くこと、冷静沈着に…など求められていることは多くありますが、先生のお話からやはり普段からのコミュニケーションが大事だと感じました。

90分があつという間に感じる、学びの多い研修会となりました。今回も約140名のたくさんの方々にご参加いただきありがとうございました。

参加者の感想(一部抜粋)

・今後パワハラか否かを見る際には、パワハラの6つの類型に当てはめて考えてみようと思いました。このような研修内容は、定期的に継続して聴いていかないと、意識が薄れると思うので、ホームページも拝見しようと思います。

・柔道の指導方法を例に、「言葉を磨いて、心も磨かないと誰もついていけない」という言葉が印象的でした。上司だけではなく、職員も上司や利用者へ上手く伝えることが大事で、そういう意識を持ち続けることが働きやすい職場に繋がるのかなと思いました。

・知識と知性があれば、ハラスメントは起きないという言葉に、衝撃を受けました。

・「故意ではなく、無意識に行ってしまったらパワハラ」ということが大変印象に残りました。

・指導者は「言葉と心を磨く」が心に刺さりました。

・「故意でなくても」と知り、自分の発言など気をつけようと思いました。

令和4年度 第1回在宅医療・介護関係者研修会（オンライン）

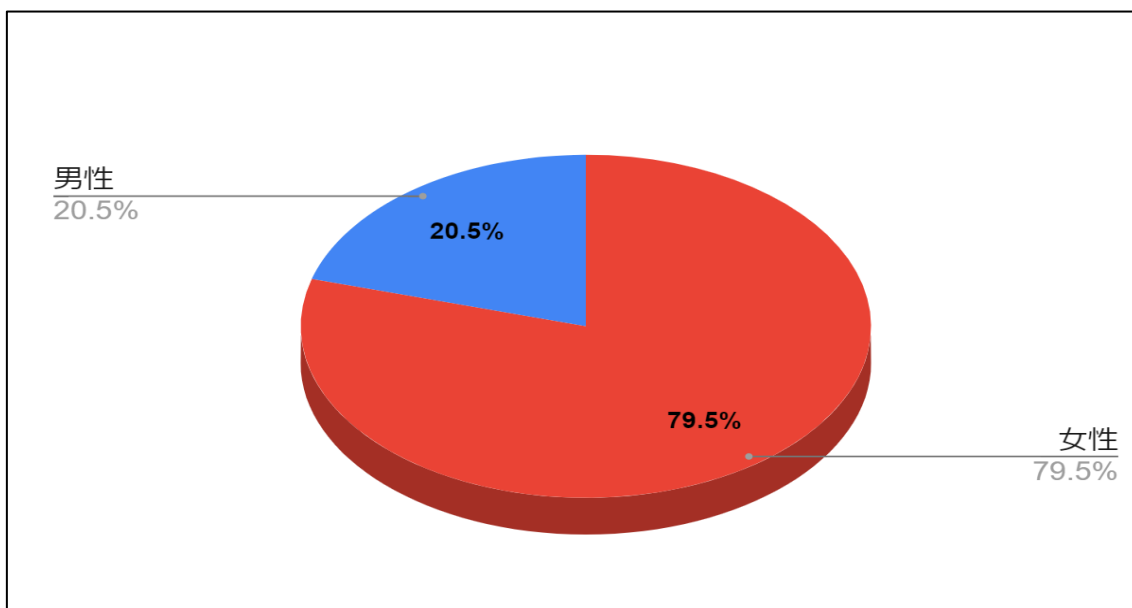
『組織から加害者と被害者を出さないためのハラスメント研修』アンケート結果



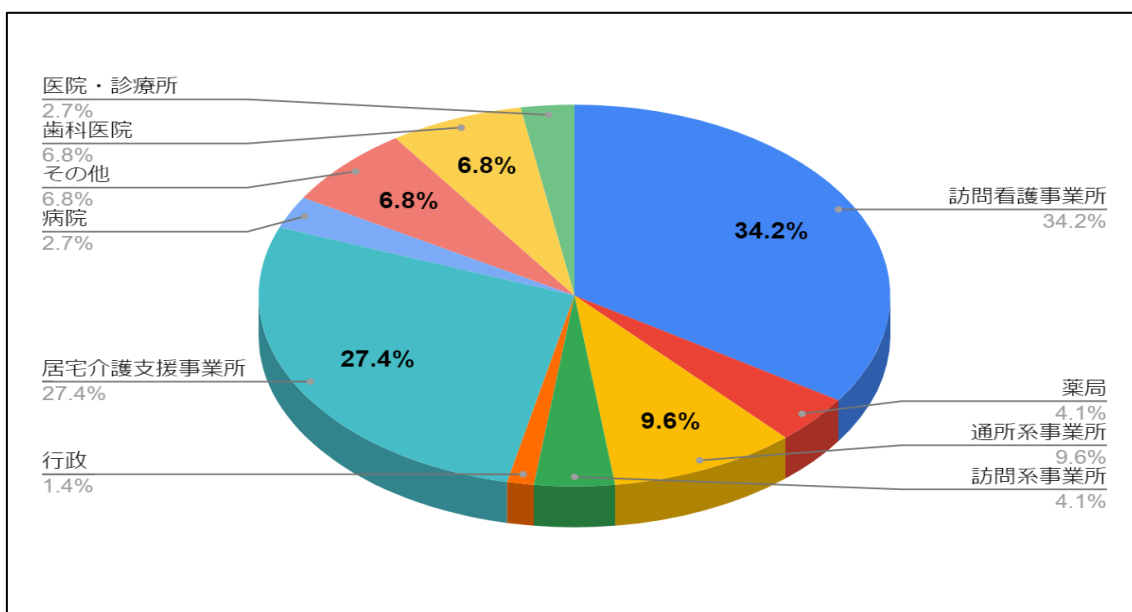
参加者約 142 名 回答者数：73 名

（回収率 51%）

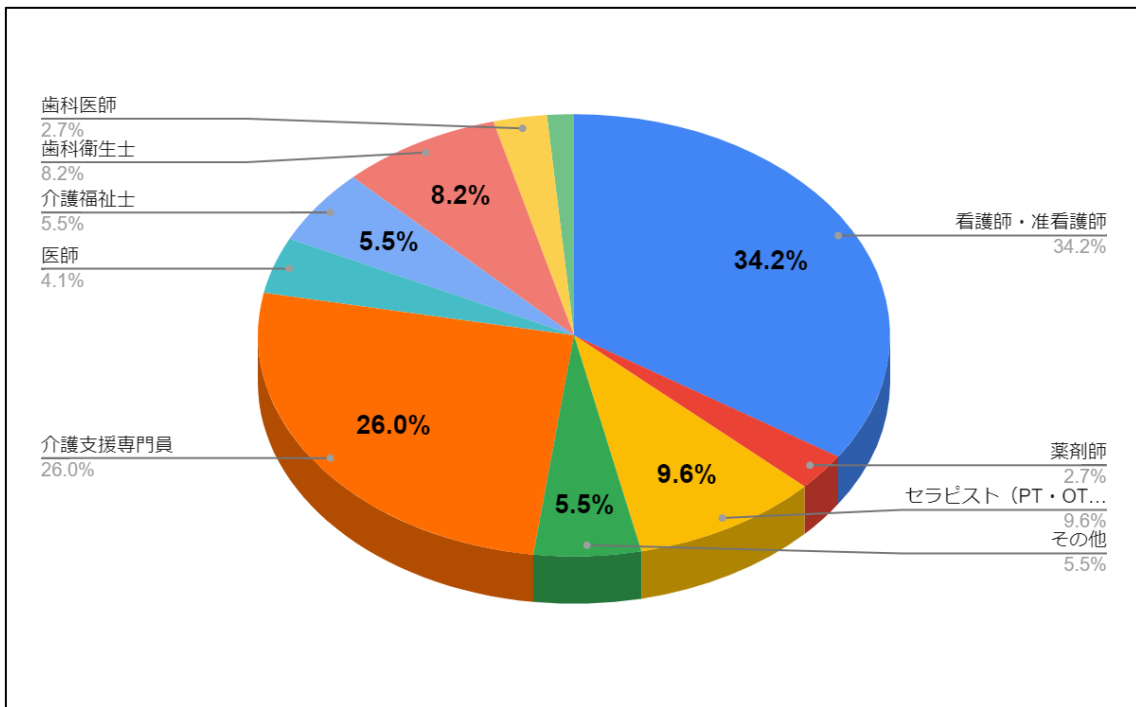
1. 性別（男性 15 名/女性 58 名）



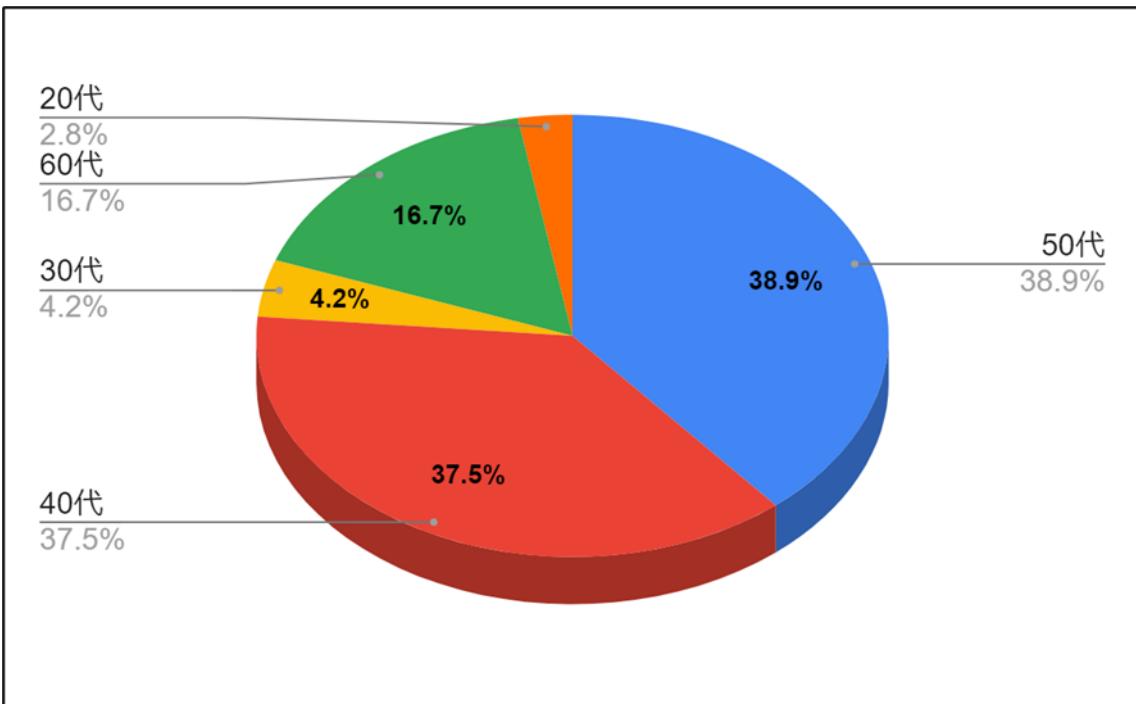
2. 所属



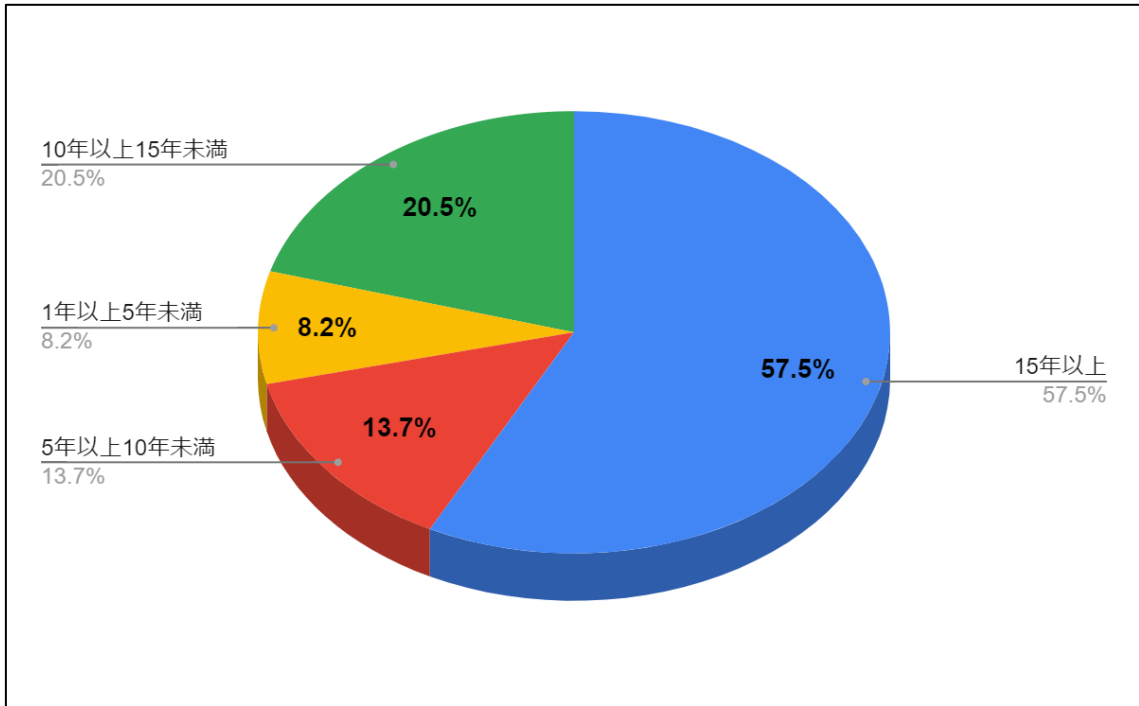
3. 職種



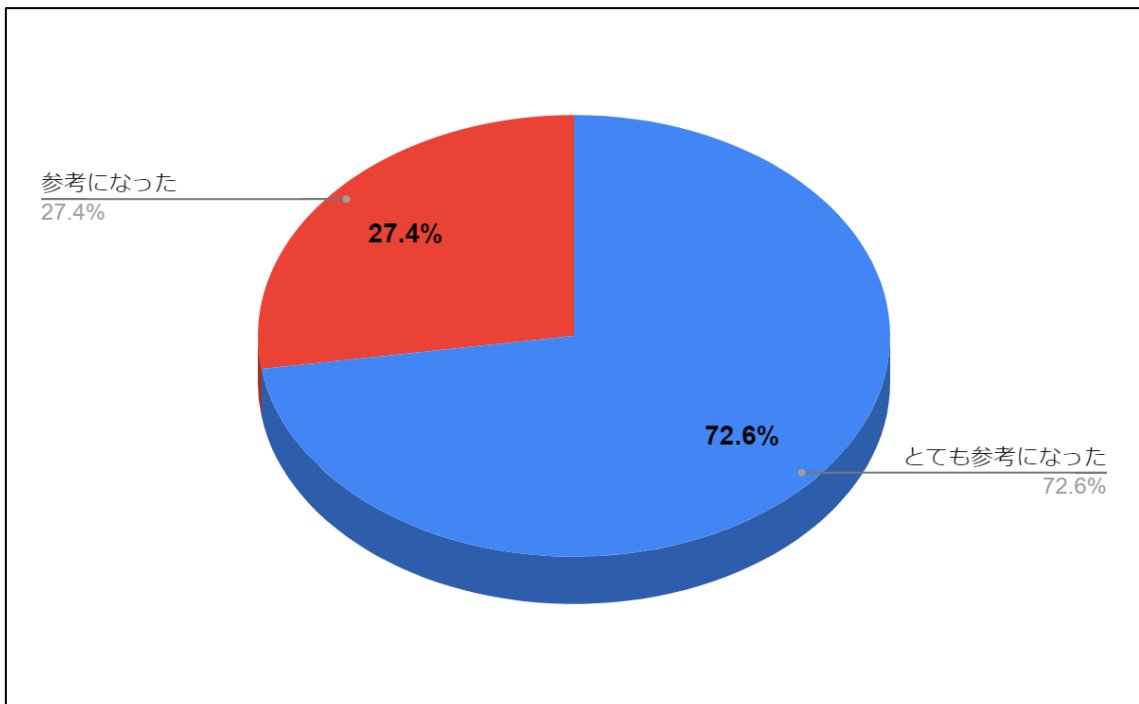
4. 年齢



5. 職場の経験年数



6. 本日の研修内容はいかがでしたか



7. 本日の研修の感想をご自由にお書きください。

- ・大変勉強になりました。自分が加害者、被害者にならないよう業務を遂行し、日常でも知識を持って行きたいと思います。職場の長に、この研修を是非聞いてほしいですね。
- ・具体的な事例があり、大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・事例が具体的で参考になりました。
- ・具体的な指導方法を伺って参考になった。
- ・日頃気にしていなかったことが、今後はハラスメントに関して考える機会になりました。
- ・ハラスメントの線引きは非常に難しいなと感じましたが、改めて定義や具体例などを知ることができて勉強になりました。
- ・パワハラ加害者にならないために、冷静沈着・理路整然を意識して、対話型の指導を心がけたいと思います。
- ・自分も指導者の立場として今後の指導を行う上で参考になりました。指導者は、「言葉と心を磨く」が心にささりました。
- ・指導が押し付け、ドクターハラスメントにならないよう心して業務にあたりたいと思いました。
- ・無知から有知へ。無自覚から自覚へ。知識を得て、感情的にならない、冷静にしかることが大切だと言う事が分かりました。ありがとうございました。
- ・わかりやすかったです。
- ・ハラスメントがない職場になるため、まずは知識と指導能力を上げていく事を学びました。即実践のため意識して職務につきたいと思います。ありがとうございました。時間が過ぎるのを忘れて聞き入ってしまいました。
- ・スライドではなくお話だけでしたが、資料を追いながら頭にずっと入りました。
- ・立場上、自分がパワハラを行う可能性がある。指導がパワハラと言われないように、本日の講義を参考にして、よい職場環境を作って行きたいと思います。ありがとうございました。
- ・ハラスメントについて考え方の参考になりました。事業所でもいろいろと取り組まないといけないことが沢山あるなぁと思いました。今回のことを参考に自分自身の言動も振り返っていきたいと思います。

- ・ 沢山の事例が身近にあります。参考になりました
- ・ 己の感情や常識が、社会の常識とどれだけ懸け離れているのかまず理解しないといけない。 ・感情論は何の役にも立たない。 ・理論的かつ合理的な指導が大切。 ・普段からのコミュニケーションによる、信頼関係が大切。
- ・ 具体的でわかりやすかったです。福崎先生ありがとうございます。そして教育指導の大切さ難しさを感じている人が多いこともわかりました。自分の行動言動気をつけます。
- ・ 今回の研修会で、冷静的対応、合理的指導が重要であることを再認識しました。また、職場においても、職員指導、管理、教育をすることが大事である事も理解できました。ありがとうございました。
- ・ パワハラに関する事は知っているようで確かではなかったのもとても勉強になりました。パワハラ加害者にならないように心がけます。
- ・ 今後パワハラか否かをみる際には、パワハラの 6 つの類型に当てはめて考えてみようと思いました。このような研修内容は、定期的に継続して聴いていかないと、意識が薄れると思うので、ホームページも拝見しようと思います。 また、職場内でハラスメントについてディスカッションするとよいと思いました。
- ・ 大変勉強になりました。全社員に聞いてもらいたい内容だと思いました。事例も取り上げて頂きありがとうございました。大変参考になりました。
- ・ リアルタイムで、日々職員への指導や自分の立場の確認を行なっていく中で、常に言動が的確であるのかを悩みながら業務を遂行しています。私の職場は、利用者が障害者で、ひいては当事者の保護者からの意見にも対応していくこともあります。いつでも、基本に立ち返ることを忘れずに頑張っていきたいと思いました。
- ・ ハラスメントについてとても分かりやすく説明していただき、早速明日からの自分達の業務に活かせるような気持ちでいます。 ハラスメントの加害者にならないように、また被害者にもならないように言葉や心を磨いていかなければと思いました。 ありがとうございます。
- ・ 申込み期限を過ぎてメールしましたが、受講させていただきありがとうございました。大変わかりやすいお話でした。日頃感じていたことがパワハラに当たると理解しました。職場の人にも是非聞いてもらいたい内容でした。
- ・ 大変面白く、また勉強になりました。

- ・組織から加害者と被害者を出さない為のポイントを具体的に学ぶことができた。
- ・自覚無しに加害者にならないように、感情ではなく理性で伝えられるようにしていきたいと思いました。
- ・組織内のハラスメントの話聞く機会が初めてだったので、参考になりました。
- ・わかりやすくとても勉強になりました。最後の質問に対する回答コーナーも具体例が聞けてよかったです。
- ・パワハラを無知から有知へ！ 無自覚から自覚へ！ 学び、意識することが必要不可欠だと分かりました。自らも優越的な関係性を作らないよう戒め、職員同士もパワハラによる不利益、害悪を想像し自覚し忖度しなければならぬ。また、職員個々にチームの中での存在意義と役割をしっかりと話し、落とし込んでいく事が必要だと感じました。
- ・合理的指導について非常に学びました。
- ・知識と知性があれば、ハラスメントは起きないという言葉に、衝撃を受けましたが、その通りだなと思いました。自分がいわれたり、されたりして嫌だと思おう言葉や態度を取らない様に努力したいと思います。
- ・ハラスメント研修を受けてとても勉強になりました。今後に活かしたいと思います。ありがとうございました。
- ・ハラスメントは種類が多いので、これから資料を元に確認していきたいです。パワハラでは、更にその上司がパワハラしている上司を全面的に信じて…というか、自分達が任命した上司に問題があると認める事をしたく無いから、泣き寝入りをする事があります。どこに相談して、相談したところで生活が出来なくなる恐れが高くなると、下位者は泣き寝入りが多くなると思いました。知識があってもどうしようもない事があるのも事実だと。悲しいですが。
- ・管理者として職員の指導教育では大変難しく悩みますが、とても参考になりました。事業の法制度、管理義務等職員に冷静に教育していくことの難しさはともありますが、事業のケアの質をあげるためには必要であり、自分を磨くことだと強く感じます。年は年々取りますが、成長がなく、自分に対して悩みます。
- ・研修の中で『故意ではなく、無意識に行ってしまったパワハラ』という事が大変印象に残りました。自分自身も嫌な思いをした事がありますが、考えても多分故意ではなかったような気がしました。1つ1つの発言や指導も、不快に思ったらパワハラ。職場や仕事上で

は、一步間違えばパワハラになる事がたくさんあると思いました。例の中でもあった『医療職』と『介護職』というのは、どうしても医療職が上位になっている事が多い様に思います。医療が重要であるのは十分わかっていますが、医療職は上位者にならない様な自覚をもち、介護職も医療職とチームで支援するという立場を自覚していけたら、パワハラが少なくなるのではないかと思います。

・コミュニケーションを取りながら、自分も相手もどんな気持ち？仕事が終わったら振り返ることが大切だなと思いました。研修に参加させていただき、ありがとうございました。

・パワハラの加害者にならないようにしないといけない事、そういうことが今回の研修を受けて学ぶことが出来ました。

・講義は具体的に話していただき分かりやすい講義でした。ハラスメントについては、自覚しない間に相手を傷つけたりすることも多くあるのではないかと思います。相手に何かを伝えたい時は、感情的にならず、落ち着いた気持ちで話すよう心掛けてはいるが、つい感情的になってしまいます。話した後に反省することも多いです。今後も冷静に感情的にならず物事を伝え、関係性を築けるよう学んでいきたいと思っています。

・感情的にならないで、冷静になり、理論的に話す習慣をつけていきたと思いました。

・自分はハラスメントをしていないと思い込んでいることに気づき、見直す機会になりました。

・ハラスメントの定義について、理解できた。ありがとうございました。

・パワハラとは…分かりやすく聞けました。しっかりと理解したいと思っています。

・柔道の指導方法を例に話され、コミュニケーションが大事だということがよくわかりました。「言葉を磨いて、心も磨かないと誰もついていけない」という言葉が印象的でした。上司だけではなく、職員も上司や利用者へ上手く伝えることが大事で、そういう意識を持ち続けることが働きやすい職場につながるのかなと思いました。

・『故意でもなくても』と知り、自分の発言など気をつけようと思いました。ハラスメントの種類や具体的な事を教えていただいたので、もっとたくさんの方が知れば嫌な思いをせず働きやすい環境ができるのにとと思いました。とても勉強になりました。ありがとうございました。

・業務において、それぞれの立場での対応方法に、とても参考になりました。・就業規則等を再度周知する機会になりました。・日常において、いろんなハラスメントがあり、「怒る」と「叱る」の違い、感情を伴った対応について振り返り、指導のあり方を学びました。

・今後、働いていくなかで自分が当事者、また自分で気づいていないだけで加害者にもなりえる為、日頃からのスタッフ間でのコミュニケーションには注意し職場内の風通しをよくしていきたい。実際に事例が発生した後の対応も大事だが起きないようにスタッフ間で注意していきたい。

・職員が気持ち良く働ける場所になれば利用者様も同様に気持ち良く過ごせる場所になります。休日、休憩時間で気分転換をしてもらい加害者をださないよう聴く体勢を整えていきたいと思います。

・職員間のハラスメントに対してどのように対応すればいいのか悩んでいたのが上司に改めて相談しようと思いました。利用者の方に対しての対応の仕方など自分はどうだろうと改めて考えるきっかけになりました。ありがとうございました。

・自分の職場だけでなく、関係する他職種の皆さんと一緒に学べたことがありがたいし、職場の環境がよくなれば、地域社会にも優しい医療や介護が提供できると思いました。ありがとうございました。

8. 研修会の運営(テーマ・開催方法・日時等)に関するご意見・ご要望等ありましたらご記入ください。

・新人教育に悩みます。今どきの…と言ってはいけないのでしょうか、対応法を、具体例を通して教えていただきたいです。

・毎回興味深いテーマをありがとうございます。職種間の温度差をいろいろと感じるのも職種連携できるような研修会があるとありがたいです。

・定期的にハラスメントの講習会をお願いしたいです。また、それ以外にも社会人としてのモラルに関する研修などがあれば参加したいです。

・他の職員にも参加して欲しかったのですが、時間の都合上参加できませんでした。是非とも聴いて欲しい内容だったので、できれば開催日だけでなく、2～3日視聴期間が設けると有難いと思います。

・WEB開催希望。平日 19:30 開始は都合良い。土日なら 14 時～17 時。

・毎回とても良い内容なので、積極的に参加したいとは思いますが、夜間の研修会は子供が小さいため預ける必要があり、負担感があります。できれば勤務時間内か、時間外でも 17:30 開始等の時間変更を検討してもらいたいと思います。

- ・社員教育として全社員に受講してもらいたいのので、今回と同じような内容の研修を定期的
にお願いしたいです。
- ・開始時間が出来ればもう少し早い時間がいいですが、難しいですね。
- ・19：30前であれば参加が難しいので、始まりは早くてこの時間が良いです。
- ・高齢者虐待のマニュアル作成についてなどお願いしたいです。
- ・仕事は終わってから、在宅で研修を受けられるのは参加をしやすく助かります。 ほぼ
毎回参加をしておりますが、自分が知らない知識が増えて嬉しいです。
- ・いつも興味深い内容の研修で勉強になっています。 ありがとうございます。 障害の方
(知的障害の方) への支援についてなど研修していただければと思います。
- ・時間について もう少し早い時間があると助かります。
- ・利用者の方に対してのハラスメントや、身体的な虐待になるかなど研修をお願い致しま
す。