

令和3年1月8日

施設長
施設代表者様

【研究代表者】

(公社)岡山県看護協会
社会経済福祉委員会委員長 小野 智子

研究へのご協力をお願い

はじめに

看護職が生涯を通して健康で安全に働き続けられる職場を目指すとき、暴力・ハラスメント対策は重要な課題です。2019年5月に「労働施策総合推進法」が改正され、職場のパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられ様々な対策が取られるようになっていきます。岡山県看護協会も重点方針として看護職の働き方改革の推進にヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）の実現をあげています。2017年日本看護協会「看護職員実態調査」の中で、過去1年間に「職場でなんらかの暴力・ハラスメントを受けた経験がある」者が52.8%となっています。そして加害者は、身体的攻撃の94.5%が「患者から」であり、精神的な攻撃の64.3%が「同僚から」でした。看護師職能からも同じ職場で働く者からの暴力やハラスメントをはじめ、患者や家族からの暴力が多く、看護職の疲弊があがってきています。そこで社会経済福祉委員会では、岡山県内の看護職員の暴力・ハラスメントの現状を調査し、その結果をもとに課題解決、各機関への提言等行うために実態調査に取り組むこととしました。

つきましては、同意説明書をご覧の上、研究にご協力頂きますとともに、貴所属看護職員の皆様への周知についてもよろしくお願い申し上げます。

またこの研究への参加・不参加は、職員の自由意思によるものであること、不参加により不利益を被ることはないこと、アンケートに回答することで被害を想起し、不安や恐怖、無力感、緊張やいらだちを覚えるなど、苦痛を感じる場合はいつでも途中でやめることができることについても周知をお願いします。

なお、回答期限を令和3年1月31日までとさせていただきますので予めご了承ください。

【調査に関する連絡先】

公益社団法人 岡山県看護協会 社会経済福祉委員会委員長 小野 智子
〒700-0805 岡山市北区兵団4-31
TEL：086-226-3638 (代表) 担当者 e-mail: qq5m86mv9@clock.ocn.ne.jp

令和3年1月8日

看護職員 様

【研究代表者】

(公社)岡山県看護協会
社会経済福祉委員会委員長 小野 智子

研究へのご協力をお願い

はじめに

看護職が生涯を通して健康で安全に働き続けられる職場を目指すとき、暴力・ハラスメント対策は重要な課題です。2019年5月に「労働施策総合推進法」が改正され、職場のパワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられ様々な対策が取られるようになっていきます。岡山県看護協会も重点方針として看護職の働き方改革の推進にヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）の実現をあげています。2017年日本看護協会「看護職員実態調査」の中で、過去1年間に「職場でなんらかの暴力・ハラスメントを受けた経験がある」者が52.8%となっています。そして加害者は、身体的攻撃の94.5%が「患者から」であり、精神的な攻撃の64.3%が「同僚から」でした。看護師職能からも同じ職場で働く者からの暴力やハラスメントをはじめ、患者や家族からの暴力が多く、看護職の疲弊があがってきています。そこで社会経済福祉委員会では、岡山県内の看護職員の暴力・ハラスメントの現状を調査し、その結果をもとに課題解決、各機関への提言等行うために実態調査に取り組むこととしました。

つきましては、同意説明書をご覧の上、研究協力につきましてご検討いただきたくご依頼申し上げます。なお、回答期限を令和3年1月31日までとさせていただきますので予めご了承ください。



【調査に関する連絡先】

公益社団法人 岡山県看護協会 社会経済福祉委員会委員長 小野 智子
〒700-0805 岡山市北区兵団 4-31
TEL : 086-226-3638 (代表) 担当者 e-mail: qq5m86mv9@clock.ocn.ne.jp

研究協力への依頼（同意説明書）

「職場における暴力・ハラスメント調査」の説明及び誓約書

本研究は下記の目的で行うものです。研究の趣旨をご理解の上、ご協力をお願いいたします。調査項目のはじめに、この調査について同意の有無を聞いています。この質問への回答「同意します」の回答をもって、調査協力への同意を得たと判断させていただきます。

記

1. 研究の目的・意義

岡山県内で働く看護職員の暴力・ハラスメントの課題を抽出するために実態を把握し、その結果を踏まえ、課題解決のための研修会や交流会の開催、岡山県や岡山県勤務環境改善センター等への提言の資料とします。

2. 研究方法・期間

「職場における暴力・ハラスメント調査」に関する質問にWeb上で回答していただきます。

3. 研究への参加・協力の自由意思

この研究への参加・協力は、自由意思によって行なってください。お断りになることもできます。お断りになっても、あなたが不利益を被ることは一切ありません。

4. 研究への参加・協力の拒否権

この研究への参加、協力を同意した場合であっても、アンケートに回答することで被害を想起し、不安や恐怖、無力感、緊張やいらだちを覚えるなど、苦痛を感じる場合はいつでも途中でやめることができます。また、答えたくない項目には、答えなくても構いません。

ただし、Web調査のため、回答後の撤回はできないことについてご了承ください。研究への参加・協力を取りやめることによって不利益を被ることは一切ありません。

5. 個人情報の保護

アンケートに記載頂いた情報は、個人情報の保護に基づき、今回の研究目的以外では使用致しません。また、アンケートの回答は、統計的に処理され、特定の個人が識別できる情報として公表される事はありません。本アンケートに記載いただいた個人情報については、看護協会データ取扱責任者が不正アクセスや漏洩が発生しないよう管理いたします。

6. Googleフォームのセキュリティ

常時SSL化（インターネット上で送受信したデータを、暗号化してやりとりする仕組みのこと）だけでなく、何重にも暗号をかけてデータを管理しているため、安全性は極めて高いです。

7. 研究に参加・協力することにより期待される利益

この研究に参加・協力することによって、職場での暴力・ハラスメントの現状と課題が明らかになり、なんらかの手立てや支援を講じることができると考えています。

8. 研究に参加・協力することにより起こりうる危険並びに不快な状態とそれが生じた場合の対処方法

この研究に参加・協力することで直接的な不利益はありません。しかし回答に10分程度要することが予測されます。また参加にあたっては、通信費が自己負担となることをご了承ください。

9. 研究結果の公表方法

研究結果は各施設に配布し、公表する予定です。研究結果を知りたい場合は、岡山県看護協会までご連絡ください。

10. 研究中・終了後の対応

本研究の情報は、岡山県看護協会に保管します。この研究の期間中および終了後でも、この研究に関する質問がありましたら、いつでも下記の連絡先にお問い合わせください。

研究責任者名：小野 智子

〒 700-0805 住所 岡山市北区兵団4-31

所属施設名 公益社団法人 岡山県看護協会

職 名 社会経済福祉委員会委員長

TEL 086-226-3638

FAX 086-226-1157

e-mail qq5m86mv9@clock.ocn.ne.jp

2020年度「暴力・ハラスメントに関する現状調査」

ご協力をお願い

社会経済福祉委員会では、岡山県内の看護職員の暴力・ハラスメントの現状を調査し、その結果をもとに課題解決、各機関への提言等を行うために実態調査に取り組むこととしました。

今回は、調査用紙による回答ではなく、インターネットでの回答をお願いします。

また、結果の分析に際して回答した個人が特定されることはありません。安心してご回答ください。

調査項目のはじめに、この調査について同意の有無を聞いています。この回答をもって同意が得られたとみなします。

本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をよろしくお願いいたします。

【調査対象】

岡山県内の施設で勤務をしている看護協会員

【調査方法】

- ◆ 岡山県看護協会ホームページ (<http://www.nurse.okayama.okayama.jp>) の専用ページから、または下記のQRコードから回答ページにアクセスしてください。
- ◆ ご回答は該当する選択肢の○にチェックするか、文字をご入力ください。
- ◆ 質問によって、ご回答いただく選択肢は、単回答と複数回答があります。
- ◆ 回答を始める前に質問内容をホームページから確認いただくとスムーズに入力できます。
- ◆ 回答の途中で保存はできません。最後まで回答してから終了してください。
- ◆ 回答締切は、令和3年1月31日(日)です。



アンケート回答ページへはこちら

スマートフォンで左のQRコードを読み取ってください。

※こちらのQRコードは「研究へのご協力をお願い」に添付しているQRコードと同じものです。どちらかで読み取りをして回答をお願いします。

※ 調査内容は以下のとおり（表示形式はWEBとは異なります）

2020年度 暴力・ハラスメントに関する現状調査

* 該当する項目をチェックし、必要な場合は文章を入力してください。

回答は一人1回としてください。

*** 回答締切 令和3年1月31日（日）**

*必須

1. 調査への同意 *

別紙同意説明文を読み、研究の参加に同意いただけますか。

同意します（ご回答をよろしくお願ひします）

同意しません

必須項目は必ず回答してください。未記入の場合は無効になります。また、回答中であっても被害を想起し、不安や恐怖・無力感・緊張やいらだちを覚えるなど、苦痛を感じる場合はいつでも途中でやめることができます。また、答えたくない項目には、答えなくても構いません。

2. 【問1】性別 *

男性 女性

3. 【問2】年齢 *

20～29歳 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60歳以上

4. 【問3】職種 *

保健師 助産師 看護師 准看護師

5. 【問4】勤務場所 *

病院 クリニック・医院 訪問看護ステーション 介護施設
 行政 学校 その他

6. 【問5】役職 *

管理職（看護部長・師長・主任・行政職課長補佐級以上・副校長・学科長またはそれに相当する）
 スタッフ

7. 【問6】雇用形態 *

常勤 短時間正職員 非常勤

8. 【問7】現在の職場での経験年数 *

1年未満 1年以上～5年未満 5年以上～10年未満 10年以上～20年未満
 20年以上～30年未満 30年以上～40年未満 40年以上

（裏面に続く）

9. 【問 8】現在の部署での勤務年数 *

- 1 年未満 1 年以上～5 年未満 5 年以上～10 年未満 10 年以上～15 年未満
 15 年以上～20 年未満 20 年以上

10. 【問 9-1】直近 1 年間であなたが働く職場で暴力・ハラスメントを見た、または受けたことがありますか。 *

- 見た、または受けた（問 9-2 へお進みください）
 見ていない、または受けていない（問 1 1 へお進みください）

11. 【問 9-2】暴力・ハラスメントの行為者は誰ですか。（複数回答可）※患者・患者の家族のみにチェックを入れた方は【問 1 0-1】へお進みください。

- 上司
 部下
 先輩
 同僚
 後輩
 医師
 患者
 患者の家族
 その他

12. 【問 9-3】あなたが見たり受けた暴力・ハラスメントは次のうちどれですか。（複数回答可）

- 身体的攻撃
（暴力・傷害。例えば蹴る、胸ぐらをつかむ、物を投げる等）
- 精神的な攻撃
（脅迫・暴言等。例えば同僚の前で無能扱いする、必要以上に長時間に渡り繰り返し叱る等）
- 意に反する性的な言動
（性的な冗談やからかい、食事やデートのしつような誘い、身体への不必要な接触等）
- 人間関係からの切り離し
（隔離・仲間外れ・無視。例えば挨拶しても無視される、根拠のない悪い噂を流される、会議等故意に外す等）
- 過大な要求
（業務上の明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害。例えば就業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる等）
- 過小な要求
（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない）
- 個の侵害
（私的なことに過度に立ち入る。例えば個人のスマホを勝手にのぞく、私生活について過度の介入、休みの理由をしつこく聞く等）
- その他

13. 【問9-4】暴力・ハラスメントを見たり受けた時、あなたは何か行動を起こしましたか。
- 起こした（問9-5へお進みください） 起こさなかった（問9-6へお進みください）
14. 【問9-5】その時に、どのような行動（相談）をしましたか。（複数回答可）
- 行為者に抗議した
- しばらく休んだ
- 人事等の職場の担当部署に相談した
- 職場の相談窓口に相談した
- 労働組合に相談した
- 上司に相談した
- 同僚（同職種）に相談した
- 同職種以外の同僚に相談した
- 職場とは関係のない弁護士やカウンセラー等、専門職に相談した
- 家族や、職場以外の友人に相談した
- その他
15. 【問9-6】問9-4で「起こさなかった」と回答した方は、理由をお聞かせください。
（複数回答可）
- 相談したり行動したりするほどの事でないと思ったから
- 自分が我慢すればよいと考えたから
- プライバシーが守られるか心配だったから
- 自分が何か不利益（異動など）を被るのではないかと考えたから
- 行為者を刺激してさらにエスカレートすると思ったから
- 何をしても解決しないと思ったから
- どこへ相談すればいいのかわからなかったから
- 相談できる人がいなかったから
- 何をしたらいいのか、わからなかったから
- 性的言動で言いにくかったから
- その他
16. 【問10-1】患者・患者の家族についてあなたが見たり受けた暴力・ハラスメントは次のうちどれですか。（複数回答可）
- 身体的攻撃
（暴力・傷害。例えば蹴る、胸ぐらをつかむ、物を投げる等）
- 精神的な攻撃
（脅迫・暴言等。例えば同僚の前で無能扱いする、必要以上に長時間に渡り繰り返し叱る等）
- 意に反する性的な言動
（性的な冗談やからかい、食事やデートのひつような誘い、身体への不必要な接触等）
- 人間関係からの切り離し
（隔離・仲間外れ・無視。例えば挨拶しても無視される、根拠のない悪い噂を流される、会議等故意

に外す等)

過大な要求

(業務上の明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害。例えば就業間際に過大な仕事を毎回押し付けられる等)

過小な要求

(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない)

個の侵害

(私的なことに過度に立ち入る。例えば個人のスマホを勝手にのぞく、私生活について過度の介入、休みの理由をしつこく聞く等)

その他

17. 【問10-2】患者・患者の家族からの暴力・ハラスメント行為を見たり受けた時、あなたは何か行動を起こしましたか。

起こした(問10-3へお進みください)

起こさなかった(問10-4へお進みください)

18. 【問10-3】その時に、どのような行動(相談)をしましたか。(複数回答可)

行為者に抗議した

しばらく休んだ

人事等の職場の担当部署に相談した

職場の相談窓口に相談した

労働組合に相談した

上司に相談した

同僚(同職種)に相談した

同職種以外の同僚に相談した

職場とは関係のない弁護士やカウンセラー等、専門職に相談した

公的な機関(労基署や労働局)に相談した

家族や、職場以外の友人に相談した

その他

19. 【問10-4】問10-2で、「起こさなかった」と回答した方は、理由をお聞かせください。

(複数回答可)

相談したり行動するほどの事でないと思ったから

自分が我慢すればよいと考えたから

プライバシーが守られるか心配だったから

自分が何か不利益(異動など)を被るのではないかと考えたから

行為者を刺激してさらにエスカレートすると思ったから

何をしても解決しないと思ったから

どこへ相談すればいいのかわからなかったから

相談できる人がいなかったから

何をしたらいいのか、わからなかったから

対応が悪いからだと言われてしまうと思ったから

- 性的言動で言いにくかったから
- その他

20. 【問1 1】あなたの職場で、暴力・ハラスメントを見たり受けた時に、誰またはどこに相談すれば良いか明確になっていると思いますか。 *

- 思う
- どちらとも言えない
- 思わない
- 分からない

21. 【問1 2】あなたの職場で、暴力・ハラスメントを見たり受けた時に、安心して相談できる状況になっていると思いますか。 *

- 思う
- どちらとも言えない
- 思わない
- 分からない

22. 【問1 3】あなたの職場で、暴力・ハラスメントの予防や解決のために実施している取り組みを教えてください。(複数回答可) *

- トップからの情報発信がある
- 講演や研修を実施している
- 相談窓口が設置されている
- 相談担当者が周知されている
- 職場内の産業医、産業保健師が活用されている
- 職場外の弁護士やカウンセラー等、専門職の紹介がある
- 就業規則に禁止や制裁の規定が盛り込まれている
- ポスターを掲示や、チラシを配布して啓蒙活動に努めている
- アンケートなどで、職場内の意識調査や実態把握がされている
- 職場内広報などで取り上げられている
- 何も取り組まれていない
- 知らない
- その他

23. 本アンケートについて、ご意見などございましたらご記入ください。

質問は以上です。

送信ボタンを押して、アンケートを完了してください。

ご協力ありがとうございました。