

【問い合わせ先】

地方独立行政法人大阪府立病院機構 本部事務局

次長兼総務マネージャー：伊庭 06-6809-5309

大阪母子医療センターのハラスメント事案に関する調査委員会報告について

大阪府立病院機構（以下「機構」という。）は、令和6年4月26日、大阪母子医療センター（以下「センター」という。）の職員から提起されたハラスメント事案に関し、事案の事実関係の調査及びハラスメント行為の認定等についての公正を期すため、「大阪母子医療センターのハラスメント事案に関する調査委員会」（以下「第三者委員会」という。）を設置しました。

令和6年11月1日付けで第三者委員会から調査報告書が提出され、幹部職員によるパワーハラスメントと不適切な行為が認定されるとともに、センター・機構に対して調査のあり方やガバナンスについての厳しい指摘と、それぞれに対する改善案が提言されました。

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけ、働く人の仕事への意欲・自信を失わせるとともに、職場秩序の乱れや業務への支障を与える等、大きな弊害を招く行為であり、決して許されるものではありません。

また、患者の皆さんが安心してより良い医療を受けていただくためには、医療を提供する職員の勤務環境が健全であることが重要です。

調査報告書を真摯に受け止め、幹部職員のみならず、職員一人ひとりがハラスメントについての理解を深めるとともに、提言いただいた改善案の実行に取り組み、相互の信頼関係と円滑なコミュニケーションに基づく、適切な指導や自由な意見交換が可能な職場づくりを通じて、信頼回復に努めてまいります。

1 調査報告書（公表版）〔別添〕**(1) パワーハラスメントの認定（P22～）**

- ① 指導と直接関係するものとして、医師2名に対する言動
- ② 指導と直接関係しない暴言として、医師3名に対するもの
- ③ 休暇取得に対する過度の介入として、医師3名に対するもの
- ④ 私生活に対する過度の干渉として、医師1名に対するもの

(2) 不適切な行為の認定（P26～）

- ① 医師1名に対する不適切あるいは行き過ぎた指導
- ② 医師7名に対する学会報告・論文作成、複数の医師に対する勤務体制についての説明不足
- ③ 機嫌を損ねると担当患者にFLP（胎児鏡下胎盤吻合血管レーザー凝固術）施術を行ってももらえないと思われること

(3) 本事案の問題点 (P28～)

センターは、医療実績だけではなく、若手医師の養成、専門的知識・情報の発信、高度な技術の維持・促進という役割を担っており、これらを果たすために、行為者の問題としての原因のみならず、センター産科の問題並びにセンター及び機構の問題を指摘。

① 行為者自身の問題

○ 自己の言動を客観視できていなかったこと など

② 母子センター産科の問題

○ 自由に意見を述べるできない環境 など

③ 公益通報に関する調査の問題

○ 調査対象者、ヒアリング事項、調査結果を公表していない など

④ 母子センター・機構のその他の問題

○ 安全かつ実効的な通報窓口の不存在 など

(4) 改善案の提言 (P36～)

① 行為者に対して

○ 適切な権威勾配の思考 など

② 母子センター産科に対して

○ 自由に意見を述べることのできる職場環境の醸成 など

③ 母子センター及び機構に対して

○ コンプライアンスの徹底 など

2 経緯

(1) 令和4 (2022) 年5月16日

○ 「産科主任部長の厳しい指導が原因と思われる、当該科医師、特に若手の医師の休職、離職が目に見える。今年度も新年度早々休職者が出ている。」などとする公益通報が本部事務局の通報窓口寄せられる。

(2) 令和5 (2023) 年2月14日

○ 主任部長に対して、「注意通知」を交付して注意を行った。

(3) 令和5年5月13日

○ 「日常的にパワハラと思われる行動が横行しており、直接意見できる環境にない。」などとする公益通報が本部事務局の通報窓口寄せられる。

(4) 令和5年10月29日

○ 「産科主任部長のパワハラは以前から問題になっており、今までにも複数の医師が休職に追い込まれたりした。直属の上司だけでなく看護・事務スタッフへの風当たりも強い。」などとする公益通報が本部事務局の通報窓口寄せられる。

(5) 令和6 (2024) 年3月8日

○ 「ハラスメントに関する多くの情報がある。病院幹部に相談したが改善が見られない。」との訴えが理事長に寄せられる。

(6)令和6年3月20日付け書面

○ 母子センター産科医師有志が実名で作成した記録を理事長に提出。

※ 機構は、ハラスメント認定等を第三者委員会に委ねるとの判断から、上記記録は開封せず、第三者委員会に提出。

(7)令和6年4月26日

○ 第三者委員会設置（一人の職員に対して、複数回、通報が寄せられていること、理事長に直接の訴えがあったことなども踏まえ、事実関係の調査及びハラスメント行為の認定等についての公正を期すため、外部有識者による第三者委員会を設置）。

(8)令和6年11月1日

○ 第三者委員会から調査報告書が提出。

3 これまでのハラスメント対策

今回の事案に至った経緯等を踏まえ、従来の取組みに加え新たな取組みも実施。

(1)指針の策定

ハラスメントの概念・内容、管理監督者・職員の責務、管理監督者の相談のあり方等を具体的に明記したパワハラ指針・セクハラ指針・マタハラ指針を策定（令和6年10月30日）。

なお、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」や「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」等を規定したハラスメントの防止に関する規程は平成26年に制定（令和2年改正）済。

(2)全職員必修研修の実施

全職員必修研修として10月9日実施（動画視聴期間中に全職員が受講）。

(3)ポータルサイトにおけるハラスメントのページ開設

新たに、ポータルサイトトップページに「ハラスメントのページ」を開設。

理事長メッセージ（「ハラスメント0（ゼロ）に向けて」）、ハラスメント防止規程、指針、各センター・本部相談窓口、外部相談窓口等を掲載。

4 今後の対応

患者・府民の皆様の信頼回復に努め、周産期・小児医療の基幹施設として、高度で専門的な医療を提供してまいります。

(1)改善策の実行について

○コンプライアンス等についての周知、徹底（ポータルサイトトップページへの掲載）

○機構本部が調査を担当する基準の制定

○外部通報窓口の運用改善の検討

○より良い職場環境づくりに向けた研修の充実、徹底した啓発活動の実施

(2)処分について

○ハラスメントと認定された行為者、要綱に違反し調査結果等を公表しなかった職員等への処分の是非、処分を行う場合の量定を検討し、懲戒等審査会に諮る。