

6月は  ハラスメント防止月間

365日ゼロ宣言

NO! Harassment

2022年-2023年

職員にも実習生・研修生にも

ハラスメントを行わない

ハラスメントを許さない

ハラスメントのない職場にする

コミュニケーションで 健康・安全な職場環境を

6月はハラスメント防止月間です。

働きやすい職場づくりを推進するため、一緒に考え、行動する機会にしましょう。

■今年のキャンペーンテーマ

「おはよう」「ありがとう」「おつかれさま」を積極的に、
1日**10回以上**は声かけしましょう。

■実施期間

令和4年6月1日～6月30日

■主な活動

- ・ 職員全員による声かけの実践
- ・ コンプライアンス行動の自己チェック
- ・ ハラスメントに関する研修
- ・ 弁護士等による職員相談

おはようございます

いつも
ありがとう

おつかれさまです



《ハラスメント相談窓口：内部統制室》

✉ soudan@sakai-hospital.jp

職員は院内情報 Web から アドレス帳→カスタムグループ
→ ★職員相談はこちら★へ

☎ 外線:072-289-6599 内線:3480

厚生労働省 ハラスメント悩み相談室 0120-714-864



ハラスメント防止委員会

みんなでNO! ハラスメント

ハラスメントは職員に対してだけではありません。
職員以外へのハラスメントも行ってははいけません。

当院の職員

当院での
就職活動中の人、
インターンシップ
学生、研修生、
実習生等

当院の
取引業者の社員、
個人事業者、
営業担当者等



ハラスメント行為の加害者・被害者にならないように、
相手を思いやり、みんなでハラスメントのない職場にしましょう。

《ハラスメント相談窓口：内部統制室》

✉ soudan@sakai-hospital.jp

職員は院内情報Webから アドレス帳→カスタムグループ
→ ★職員相談はこちら★へ

☎ 外線:072-289-6599 内線:3480

厚生労働省 ハラスメント悩み相談室 0120-714-864

ハラスメント NO! 宣言

ハラスメントをなくしましょう

普段、部下や相手に対して
「ここは病院だから当たり前」
「少々厳しい言葉は、指導教育だ」と思っていないか
「言葉や態度に悪意や冷たさ」はありませんか
「無視や知らないふり」をしていませんか

それはあなたが **気付いていない** だけです
相手は **傷ついています**
あなたのその行為 **パワハラ** です



ハラスメント行為は
**相手を傷つけ、自身も大きな
責任を問われます。**

みんなで協力してハラスメント
のない職場にしましょう

《ホームページ》
ハラスメント防止へ
の取組はこちら↓



《ハラスメント相談窓口》 ～あなたの声をしっかり受け止めます～

・窓口：内部統制室

専用メール 新規作成→アドレス帳→カスタムグループ→★職員相談はこちら★へ
※相談担当者にのみメールが送信されます

専用電話 072-289-6599 内線：3480

・厚生労働省 **ハラスメント悩み相談室** 0120-714-864



ハラスメント防止委員会

6月は「ハラスメント NO!月間」です。

ハラスメントを考えましょう

普段、部下や相手に対して
「ここは病院だから当たり前」
「少々厳しい言葉は、指導教育だ」と思っていないか
「言葉や態度に悪意や冷たさ」はありませんか
「無視や知らないふり」をしていませんか

それはあなたが **気付いていない** だけです
相手は **傷ついています**
あなたのその行為 **パワハラ** です



ハラスメントをなくしましょう

普段、いくら親しくしていても
「これはコミュニケーションだから」
「嫌がっている素振りがないので大丈夫」
「黙っているのはOKだ」「男(女)同志だから」
「これぐらいは許されるだろう」と思っていないか

それはあなたの **勘違い、思い込み** です
相手は **意に反する** と感じています
あなたのその行為 **セクハラ** です



6月は「ハラスメント NO!月間」です。

自分の身を守りましょう

ハラスメント例

- **パワハラ** 大きい声で注意されたことにより、相手は驚き仕事や家事が手につかなくなった。職場が怖くなり、医師に「うつ症状」と診断され、仕事を休業するようになった。
- **パワハラ** 繰り返しの叱責により、相手は強いストレスを感じ仕事を休むようになった。医師に「うつ症状」と診断され、長期間、職場を休業することになった。
- **セクハラ** 相手からの意図しない行為(身体的接触等)により、精神的に不安定になり、精神的ストレスによる心的外傷(医師の診断)で出勤できない状態になり、休業した。



みんなで協力して
ハラスメントのない
職場にしましょう

《ハラスメント相談窓口：内部統制室》～あなたの声をしっかり受け止めます～

院内 ●専用メール 新規作成→アドレス帳→カスタムグループ→★職員相談はこちら★へ
相談内容を送信してください ※相談担当者にもみメールが送信されます

●専用電話 072-289-6599 内線：3480

外部 ●第三者機関 日本産業カウンセラー協会関西支部 06-6125-5596



ハラスメント防止委員会

6月は ハラスメント防止月間 です。

ハラスメント行為は相手を傷つけ、自身も大きな責任を問われます。
ハラスメントの正しい知識を学び、良好な職場環境を作りましょう。

堺市立病院機構

ハラスメント

NO!

宣言

わたしたち職員と機構は

ハラスメントを **行わない**

ハラスメントを **許さない**

ハラスメントの **温床を作らない**

職場にします

2021年6月



地方独立行政法人

堺市立病院機構

SAKAI CITY HOSPITAL ORGANIZATION

ハラスメント防止委員会

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策が強化されました！



あなたの周りにありませんか？ こんなマタハラ・育ハラ

マタニティハラスメント・育児ハラスメントとは、「職場」における上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の制度の利用）を理由に、妊娠・出産した「女性労働者」や 育児休業等を申出・取得した「男女労働者」が労働条件について不利益取扱いを受けたり就業環境が害されることをいいます。

事業主や労働者（上司・同僚）の責務として、就業環境を害することがないよう他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めることが定められました。

根拠：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

ハラスメントに該当する言動等（例）

上司による不利益取扱いを示唆する言動は1回で該当

上司・同僚による繰り返し又は継続的な言動は該当

上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらわないか」と言われた

上司・同僚に、「妊婦はいつ休むかわからないからまともな仕事は任せられない」と繰り返し言われ、能力発揮や継続就業に重大な悪影響が生じ業務に支障が出ている



NO ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

上司・同僚が継続的に、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させない

上司に、「男性の育児休業は前例がないので取得できない」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況に追い込まれた

リフレッシュ休暇の請求をしたところ、同僚から繰り返し、「子どもが体調を崩すたびに休んでばかりで全然仕事をしてくれないのに、まだ休むの？」と言われ、その請求等を取り下げられるように言われた

あなたの声を
しっかり受け止めます

職員相談

●院内メール
新規作成→アドレス帳
→カスタムグループ
★職員相談はこちら★
へ相談内容を送信してください
●電話（内線 3480）

●第三者機関
日本産業カウンセラー
協会関西支部
06-6125-5596

《窓口：内部統制室》

●相談・協力等を理由に不利益な取り扱いをされることはありません
●言動を直接受けた労働者だけでなくそれを把握した周囲の労働者の相談も同様です

2020年6月1日より職場におけるハラスメント防止対策が義務化されます！

セクハラ編

あなたの周りにありませんか？こんなセクハラ

職場のセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、患者などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。男性も女性も行為者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

対価型セクシュアルハラスメント

それを拒否したことで、解雇、降格、減給などの不利益を受けること



環境型セクシュアルハラスメント

職場の環境が不快なものとなったため労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること



NO ハラスメント事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団より

職員相談

●院内メール
新規作成 ☞ アドレス帳 ☞
カスタムグループ ☞
★職員相談はこちら★ へ
相談内容を送信してください

●第三者機関
日本産業カウンセラー協会関西支部
06-6125-5596

✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿
✿ **誰もが働きやすいと感じ** ✿
✿ **られる、職場環境づくり** ✿
✿ **を心がけましょう** ✿
✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿ ✿

①「女性社員は飲み会でお酌するのが決まり」という理不尽な上司の申し出を断った女性社員が、翌日から一人だけデスクを隅に追いやられた。

②事務所内で、上司が日ごろから社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を降格した。

③業務上必要がないのに連絡先を聞かれたり、LINE やメールなどで執拗に食事やデートに誘われるので苦痛に感じて就業意欲が低下している。

④上司から「結婚しないのか？」や「子どもは生まないのか？」など、何度も聞かれるため、そのことが苦痛に感じられて仕事が手につかない。

もし、あなたや部下が行為者になったら・・・？

- ①行為者は、懲戒処分や訴訟のリスクを抱える場合があります。
- ②個人の問題だけではなく、病院としての社会的信用の失墜もまねきます。
- ③適切な防止対策や相談対応を行わなかった法人も民法上の責任を負います。

職場での信用・
地位の喪失
家庭への影響

業績悪化
使用者として
の責任

平成29年1月より、LGBTなどセクシュアルマイノリティに対するセクシュアルハラスメントについても防止措置が義務付けられました。

多様性を認め合う社会に！

改正労働施策総合推進法

2020年6月1日より職場におけるハラスメント防止対策が義務化されます！

あなたの周りにありませんか？こんなパワハラ

パワハラ編

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

職場のパワハラ 6 種型

<p>精神的な攻撃</p>  <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 同僚の目の前で叱責される ⊗ 他の職員を宛先を含めてメールで罵倒される ⊗ 必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る 	<p>身体的な攻撃</p>  <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける ⊗ 丸めたポスターで頭を叩く 	<p>人間関係からの切り離し</p>  <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 1人だけ別室に席をうつされる ⊗ 強制的に自宅待機を命じられる ⊗ 送別会に出席させない
<p>過小な要求</p>  <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる ⊗ 事務職なのに倉庫業務だけを命じられる 	<p>過大な要求</p>  <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は皆先に帰ってしまった 	<p>個の侵害</p>  <ul style="list-style-type: none"> ⊗ 交際相手について執拗に問われる ⊗ 妻に対する悪口を言われる <p> ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト あかるい職場応援団より</p>

SCMC は、積極的にハラスメントの防止に取り組みます

方針の明確化 / 相談窓口の設置 / 調査体制の整備 / 被害者・行為者のプライバシーの保護

職員相談

- 院内メール 新規作成 ✉ アドレス帳 ✉ カスタムグループ ✉ ★職員相談はこちら★へ相談内容を送信してください ※相談担当者にのみメールが送信されます
- 第三者機関 日本産業カウンセラー協会関西支部 06-6125-5596

内部統制室
が承ります