

ハラスメント防止月間の取り組み ～あいさつキャンペーン～

当センターでは、毎年6月をハラスメント防止月間と定め、ハラスメントのない職場環境づくりを推進するため、職員全員で予防啓発活動に取り組んでいます。

6月1日は、委員が職員更衣室前や、職員通用口に立ち、出勤する職員一人ひとりにあいさつをしました。

また、キャンペーン期間中は、委員が各職場をラウンドし、「お疲れ様です」と声かけをしました。あいさつをきっかけに、コミュニケーションが活性化されることを狙いとしています。

職員からは、「あいさつをされることが増えた」、「あいさつをすると職場の空気が変わった」、「病院内が活性化された気がする」などの感想がありました。

これからも、ハラスメントのない職場環境づくりを推進していきます。

※あいさつキャンペーンの様子



ハラスメント防止委員会

6月 ハラスメント防止月間

6月 あいさつキャンペーン

挨拶ではじまり
笑顔でつながる
心地よい職場



堺市立総合医療センター



■期間 令和5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
- ・ハラスメント防止に関する意識啓発

ハラスメント防止委員会

みんなで

NO! ハラスメント

職員にも委託業者・実習生・研修生にも

ハラスメントをしない

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

《院内の相談窓口：内部統制室》

院内メール 院内情報Webから、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
※相談担当者にもみメールが送信されます

院外メール soudan@sakai-hospital.jp

電話 内線：3480 外線：072-289-6599

《外部相談窓口：日本産業カウンセラー協会 関西支部》

電話 06-6125-5596



地方独立行政法人

堺市立病院機構

SAKAI SAKAI CITY HOSPITAL ORGANIZATION

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

「ハラスメント防止月間」の実施について

令和3年5月31日
ハラスメント防止委員会

昨年から毎年6月を「ハラスメント防止月間」とし、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、ハラスメント防止の必要性について職員の皆さんと一緒に考える機会にしたいと思います。

【ハラスメント防止月間の概要】

1. 目的

職員が互いの人権を尊重し、安全で快適な職場環境にするため、ハラスメント防止に対する意識の向上を図る。

2. 実施期間

令和3年6月1日～6月30日

3. 主な活動

- (1) ハラスメントに対する正しい理解
- (2) 相談体制、相談窓口の再周知
- (3) ハラスメント学習
- (4) 各職場での自発的な活動

《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 ※相談担当者にの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



COMPLIANCE

「ハラスメント防止月間」の実施について

令和2年5月29日
コンプライアンス推進事務局

6月1日から、いよいよ職場におけるパワーハラスメントの防止対策が義務化されます。（パワハラ防止法（正式名称：改正労働施策総合推進法））

「ハラスメント（Harassment）」の直訳は「悩まされること、嫌がらせ」です。ハラスメントは多種多様ですが、相手の尊厳を傷つける、不利益を与える、相手を不快にさせたり、脅威を与える行為であることは共通しています。また、たとえ悪意がなかったとしても、された本人が不快と感じればハラスメントとみなされる場合があります。

法人では、6月をハラスメント防止月間と定め、ハラスメントに対する組織の方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備、被害を受けた職員へのケアや再発防止の徹底を図るため、諸活動を実施します。

【ハラスメント防止月間の概要】

1. 目的

差別や嫌がらせを撲滅し、全ての職員が元気で安心・安全な環境のもと、自分の能力を最大限発揮し、活き活きと働ける「ハラスメントフリー」な職場づくりに取り組む。

2. 実施期間

令和2年6月1日～6月30日の1か月間

3. 主な活動

- (1) ハラスメント研修の実施
- (2) ハラスメントに対する正しい理解の浸透
- (3) 相談体制、相談窓口の周知
- (4) その他ハラスメント対策に関すること

厚生労働省のアンケート調査によれば、ハラスメントは、上司と部下のコミュニケーション不足や意思疎通が図りづらい職場で発生することが多いとされています。言わなくてもわかっているだろうという思い込みはありませんか？ どうしたら働きやすい職場になるのか、自分の行動を振り返り考えてみましょう。みなさん一人ひとりが「働きやすい職場を実現する」という意識を持ち、信頼関係に基づいた職場風土をつくるのがハラスメント防止の第一歩です。