コンプライアンスNEWS

VOL.36
令和7.7.1

ハラスメント 0「ゼロ」宣言

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**

６秒ルールを
やってみましょう

①６秒深呼吸する

②６秒心の中で数える

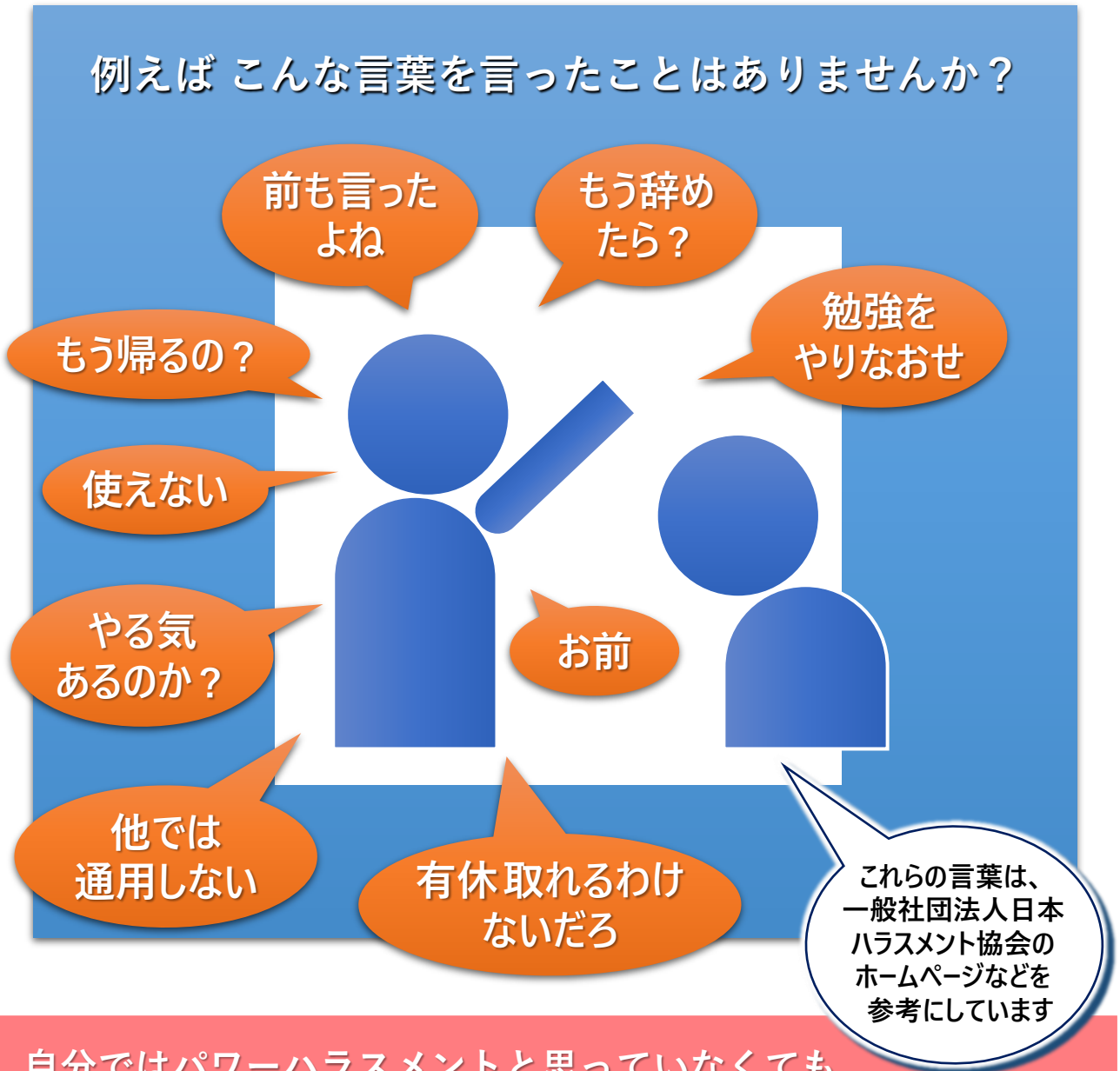
③気持ちを落ち着かせるための言葉を
心の中で繰り返す

ハラスメント防止委員会

コンプライアンスNEWS

VOL.33
2025.1.28

その言葉、大丈夫ですか？



自分ではパワーハラスメントと思っていなくても、
相手や周囲の人の考え方・受け取り方は違うかもしれません。
自身の言葉や態度を見直してみませんか。

コンプライアンスNEWS

VOL.32
2024.11.1

カチンときたら…

6秒ガマンしよう！

《院内のハラスメント相談窓口：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★
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》
電話：06-6125-5596

ご意見・お問い合わせは
内部統制室まで
内線：3480

ハラスメント防止委員会

地方独立行政法人
堺市立病院機構
SAKAI CITY HOSPITAL ORGANIZATION

VOL.31
令和6.8.20

コンプライアンス強化月間
第2回セミナー

アンガーマネジメント

～自分の怒りをコントロールする～

・事前のアンガーマネジメント診断
・セミナーの聴講

●日時 ： 10月8日(火)
15:00～16:00
●場所 ： 1階　ホール
●対象 ： 管理職以外の職員

いのうえ　やすよ
講師　井上 泰世 氏

株式会社ナースハート　代表取締役
- （一社）日本アンガーマネジメント協会認定
  アンガーマネジメントコンサルタント
- 国際コーチング連盟（ICF）
  プロフェッショナル認定コーチ　ほか多数

主催：コンプライアンス委員会・ハラスメント防止委員会

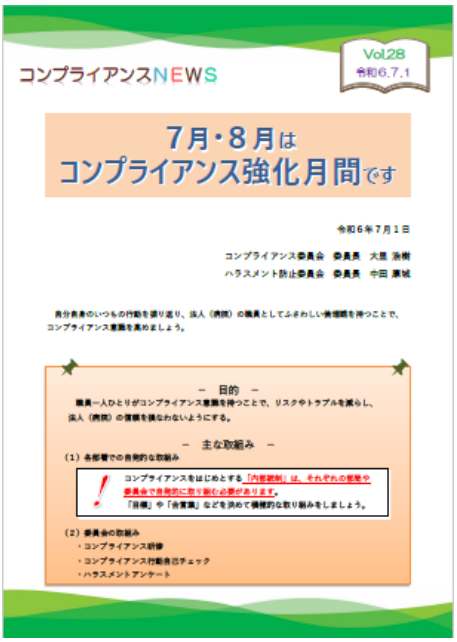
SAKAI

コンプライアンスNEWS

VOL.29
令和6.7.1

ハラスメント「0ゼロ」宣言

職員・委託業者・
実習生・研修生に
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


コンプライアンスNEWS
Vol.28
令和6.7.1

7月・8月は
コンプライアンス強化月間です

令和6年7月1日

コンプライアンス委員会　委員長　大里 浩樹
ハラスメント防止委員会　委員長　中田 康城

自分自身のいつもの行動を振り返り、法人（病院）の職員としてふさわしい言動を持つことで、コンプライアンス意識を高めましょう。

－ 目的 －

職員一人ひとりがコンプライアンス意識を持つことで、リスクやトラブルを減らし、法人（病院）の信頼を損なわないようにする。

－ 主な取組み －

（1）各部署での自発的な取組み

コンプライアンスをはじめとする「内部規例」は、それぞれの部署や委員会で自発的に取り組む必要があります。
「目標」や「合言葉」などを決めて積極的な取り組みをしましょう。

（2）委員会の取組み
・コンプライアンス研修
・コンプライアンス行動自己チェック
・ハラスメントアンケート

「あいさつ」からコミュニケーション

ハラスメント防止委員会

コンプライアンスNEWS

VOL.24
2024.2.21

全職員対象
【受講必須】

ハラスメント防止研修

～あなたはハラスメントを説明できますか
止めることができますか～

医療現場で起こりやすいハラスメントの法的リスクや
基礎知識について 専門家からわかりやすく解説します

3/18(月) 16:00 ～17:00

受講方法

① ホール ： 水曜会メンバー
② LIVE配信 ： 水曜会メンバー以外

zoom ID：882 6380 1645 パスコード：616426

当日聴講できない場合はeラーニングとなります（別途案内）

ハラスメント防止委員会

講師 いまえだ ふみえ
今枝 史絵 弁護士
弁護士法人御堂筋法律事務所パートナー

・セクシュアルハラスメントの法律相談
・ハラスメント対策の講演
・医療機関等の委員
・医療・労働関係法務 ほか

コンプライアンスNEWS

VOL.22
2023.10.18

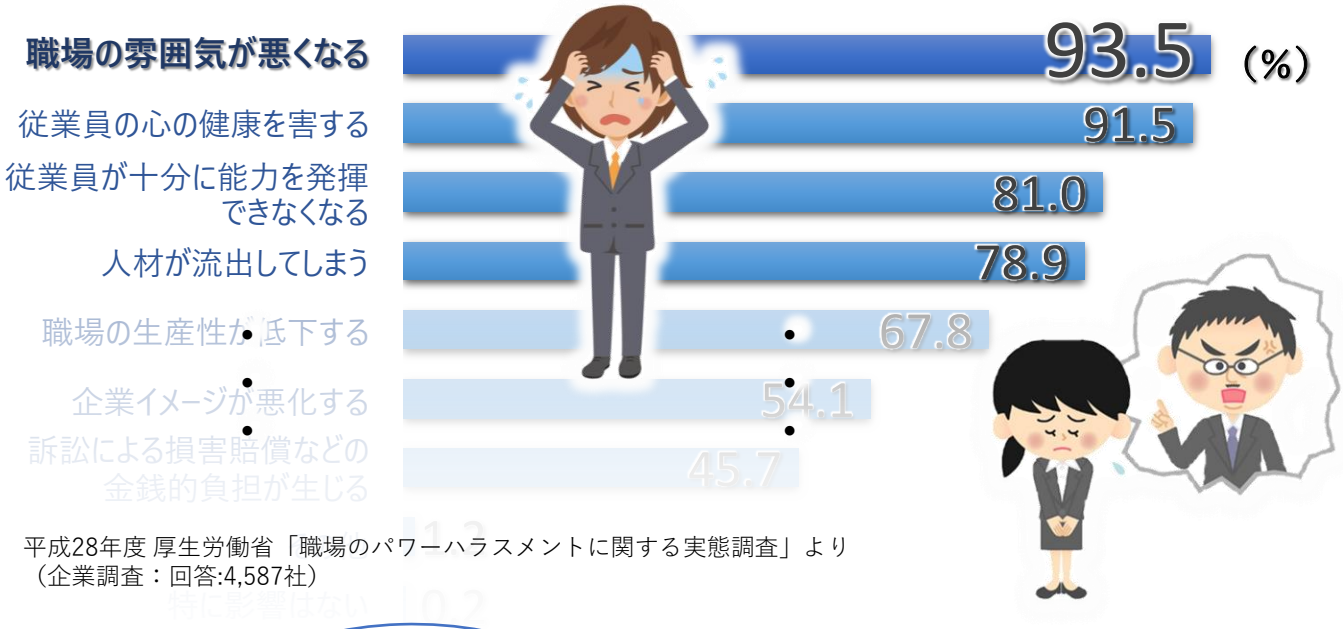
職場のパワーハラスメントの影響は？

なぜ職場のパワーハラスメントは問題なのでしょうか？

その影響について、企業への調査の結果では、９割以上の企業が「**職場の雰囲気が悪くなる**」と回答しています。（複数回答可）

また、大半の企業が９項目中 ５項目以上にチェックしています。

パワーハラスメントは、職場や職員のさまざまな点に影響すると考えられていることがわかります。



平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より
（企業調査：回答:4,587社）

ギスギスしていたり
上司が怖い職場だと
働く意欲もわかない
ですよね。

パワーハラスメントは
企業の存続を脅かす
重大な問題なんですね！

出典：厚生労働省

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

パワーハラスメント対策導入マニュアル
参考資料5「管理職向け自習用テキスト」
より

《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
※相談担当者にのみ送信されます
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

ハラスメント防止委員会

コンプライアンスNEWS

VOL.21
2023.7.11

職場におけるパワーハラスメントとは

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に
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就業環境を悪化させる行為

※優位性には、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれるため、上司→部下に限らず、同僚間、部下→上司へもありえます。
※業務上必要な指示や指導を不満に感じる場合でも、業務上の適正な範囲内で行われている場合はハラスメントとは言えません。

身体的な攻撃

・相手に物を投げ付ける
・叩く、殴る、蹴るなどの暴行

過大な要求

・一人ではできない過大な量の仕事を毎回押し付ける
・業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

精神的な攻撃

・人格を否定するような言動を行う
・他の職員の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う
・能力を否定し、罵倒するような内容のメール等を他の職員も宛先に含めて送信する

過小な要求

・気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない
・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

人間関係からの切り離し

・自分の意に沿わない職員に対し、仕事を外し長期間にわたり別室に隔離する
・一人の職員に対して集団で無視をするなど職場で孤立させる

個の侵害

・職場外でも継続的に監視したり、個人所有のスマホを勝手に覗く
・私的なことに過度に立ち入る

出典：厚生労働省
厚生労働省委託事業

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

《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
※相談担当者にの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

ハラスメント防止委員会

6月　ハラスメント防止月間

■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
※相談担当者にの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 CITY HOSPITAL ORGANIZATION

コンプライアンスNEWS

Vol.18
2022.6.2

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

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

コンプライアンスNEWS

Vol.17
2022.5.31

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

《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

コンプライアンスNEWS

VOL.15
2022.2.4

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

ハラスメント防止委員会

コンプライアンスNEWS

号外
2021.7.30 発行

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」と思っていませんか
「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

《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

《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

コンプライアンスNEWS

VOL12
2021.6.28 発行

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」と思っていませんか
「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」と思っていませんか

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

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。

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

ハラスメント防止委員会

コンプライアンスNEWS

VOL.１１
2021.6.1 発行

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

コンプライアンスNEWS
コンプライアンス推進事務局
VOL. 7
2020. 6. 9

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！

マタハラ・育ハラ編

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うしかない」と言われた

上司・同僚に、「妊婦はいつ休むか分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

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

NO ハラスメント 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

コンプライアンスNEWS

コンプライアンス
推進事務局

VOL. 6
2020.4.14

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！

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はなく、**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	環境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	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
☹「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。 ☹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。	☹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。 ☹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。

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

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

もし、あなたや部下が行為者になったら・・・？

☹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
☹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
☹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ー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！

コンプライアンスNEWS

コンプライアンス
推進事務局

VOL. 5
2020.3.25

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

精神的な攻撃

☹同僚の目の前で叱責される
☹他の職員を宛先に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

身体的な攻撃

☹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

人間関係からの切り離し

☹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

過小な要求

☹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

過大な要求

☹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

個の侵害

☹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

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

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