

## 大阪府立中河内救命救急センターにおけるハラスメント問題に関する基本方針

大阪府立中河内救命救急センター  
所長 山村 仁

- 1 職場におけるハラスメントは、職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員の能力の有効な発揮を妨げ、また、センターにとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。  
当センターは、ハラスメント行為を断じて許さず、すべての職員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでまいります。
- 2 当センターは下記のハラスメント行為を許しません。
- <パワーハラスメント>  
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就業環境を悪化させることです。  
例えば  
①身体的な攻撃(暴行・傷害)  
②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)  
③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)  
④過大な要求(業務上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)  
⑤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こと)  
⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
- <セクシュアルハラスメント>  
職員の意に反する性的な言動のことです。  
例えば  
①わいせつな発言(性的な冗談、からかい、質問等)  
②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示  
③性的な内容の電話  
④性的な内容の手紙若しくは電子メールの送付  
⑤性的な噂の流布  
⑥不必要な身体的接触  
⑦交際、性的な関係の強要  
⑧つきまとい等  
⑨性的な言動に対して拒否等を行った部下等職員に対する不利益取扱い など
- <妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>  
職員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用(又は利用しよう)した場合には、その職員の就業環境を害することです。上司や同僚による以下の言動が該当します。  
①部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動  
②部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等  
③部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等  
④部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為  
⑤部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為
- 3 この方針の対象は、職員(常勤職員、非常勤職員をいう。以下同じ。)及び派遣社員等当センターにおいて働いているすべての労働者です。  
・パワーハラスメントは、上司から部下へのいじめ・嫌がらせだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの優位性が含まれます。  
・セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。  
・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性職員及び育児休業等の制度を利用する男女職員の上司及び同僚が行為者となり得ます。
- 相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。
- 4 職員がハラスメントを行った場合、地方独立行政法人市立東大阪医療センター(中河内救命救急センター)の懲戒処分に関する指針第2標準例「1」一般勤務関係(5)、(11)又は(12)に該当することとなり、懲戒処分されることがあります。その場合、同指針第1基本事項により総合的に判断し、処分を決定します。
- 5 相談窓口  
職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。  
また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
- 安田事務長(内線301、メールアドレス yasuda@nmcam.jp) 妹尾総看護師長(内線502、メールアドレス senooh@nmcam.jp)
- ※相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。
- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 8 当センターには、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や3階事務室人事担当者に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。  
所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、3階事務室人事担当者に相談してください。