



H30.5/21 (月) 苑田第一病院

18時~ラウンジ4階にて

「働きやすい職場づくり ~ハラスメントをなくすために~」を

苑田病院役職員・明昭役職員他200名以上参加して、講師の方より具体事例をあげて分かり易い研修を実施をしていただきました。
今後もより良い職場環境作りを実現していきたいと考えています。



セクシャルハラスメント (セクハラ) 編

セクハラを防止するために

セクハラの実行者にならないためには、
次の点を留意する必要があります。

- ①自分の「親しさの表現」が相手にとって「不快な言動」となりえる (理解)
- ②性に関する受け止め方は男女間、同性間、年代によって大きな差がある (自分の基準で判断しない)
- ③苦笑い、話をそらす、思わず身や手を引く、目をそらすといったメッセージを見逃さず、嫌がっているのかなと思ったら同じ行動をとらない。
- ④上位者に対しては、その後の仕事上の影響や気まずくなるのではないかという考えから、はっきり拒否の意思表示が行えず、嫌だと思いつつも我慢したり、笑ってごまかしたりすることが多い。
拒否されなかったから同意していると思いつくのは大間違い。

セクハラとは <事例紹介>

①対価型・地位利用型

仕事上の権限や地位を利用して性的な要求を行うこと

【よくある例】

アドバイザー的立場である上位者から食事やデートの誘いをかけられ、拒否すると、仕事上突き放されたり、強い口調で叱責されるので、仕方なく付き合うこともあるが、仕事がしづらくて困っている。

セクハラとは <事例紹介>

②環境型

性的な言動により働く環境が害されること

【よくある例】

懇親会で、上司から何気なく足や肩を触られ、上司への嫌悪感がつのり、翌日から自分が性的対象に見られているように感じてしまい、仕事へのモチベーションや能率が下がってしまった。

パワーハラスメント (パワハラ) 編



パワハラを予防するために

パワハラを予防するために大切なこと

- ①パワハラについての十分な理解
- ②お互いの尊重、理解
- ③自らの行為がパワハラとなっていないか注意
- ④隠れたパワハラがないか、周囲のメンバーの変化に注意

パワハラの実例

次のような言動を行っていませんか？

- 暴力
- 能力の否定：「給料泥棒」「勘弁してよ」「役立たず」
- 存在の否定：無視する「目障りだ」「顔も見たくない」
- 過度な叱責：机をたたき、大声で叱責する
「ぶっ殺すぞ」「ノルマ達成しないせつだ」「使えないやつはいらない」「明日から席はない」
- 権利の否定：休みをとらせない、早く帰らせない
- 報復人事
- 退職の強要：「お願いだからやめろ」「辞めるしかないな」
- その他にも・・・土下座させる 長時間正座させる など

パワハラの実例6つの行動類型

- ①身体的な攻撃：暴行や傷害 (パワハラ以前の問題！)
- ②精神的な攻撃：脅迫・暴言等
- 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を強制する 仕事を妨害する
- 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