

STOP ハラスメントは許しません!!

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、職員の能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害し、当院の社会的評価に影響を与える問題です。

このような言動を行わないよう注意し、職場環境の改善に努めましょう。

※カスハラには、毅然とした態度で対応し、可能な限り一人に対応させない、顧客とのやりとりを録音・録画する等、皆様を保護します。特に悪質なカスハラには警察への通報や出入り禁止等も行います。

パート・アルバイト、派遣労働者、フリーランスも含め、職場で働いているすべての社員に対する下記のハラスメント行為を許しません。当院の職員以外の者に対しても、ハラスメントを行ってはなりません

求職者等セクハラ



求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、当院が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるもの

例えば

①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言 ②わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示 ③うわさの流布 ④不必要な身体への接触 ⑤食事・交際を執拗に求めること ⑥性的な関係を求めること ⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動

当社における求職活動等に関するルール

面談・面接の時間： 30 分から 60 分程度

場所： 事務長室

実施体制： 事務長・所属長・総務課長との面接

連絡手段： 電話または E メール

その他： 面接後、見学の実施あり

カスハラ



職場におけるカスタマーハラスメントは、職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの

例えば

①そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求 ②契約等により想定しているサービスを著しく超える要求 ③対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求 ④不当な損害賠償要求 ⑤身体的な攻撃（暴行、傷害等） ⑥精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等） ⑦威圧的な言動 ⑧継続的、執拗な言動 ⑨拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

※なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たりません

求職者等セクハラは、同性に対する行為も対象となり、被害者の性的指向または性自認にかかわらず性的な言動であれば該当し、性別役割分担意識に基づく言動は、求職者等セクハラ発生の原因や背景となることがあります。また、カスハラについては、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足等も考えられます。職場全体で皆が働きやすい環境を目指していきましょう。

求職活動等におけるパワハラ、マタハラ、育児・介護休業等ハラスメントに類する行為について、求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めます。なお、求職活動等におけるカスハラに類する行為においても、適切に対応するよう努めます。

ハラスメント行為者には、就業規則等に基づき懲戒処分とする等、厳正に対処します。

※①行為者の具体的態様(時間・場所・内容・程度)、②当事者同士の関係、③被害者の対応・心情等を総合的に判断し、処分内容を決定します。

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。
一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口

医療法人小金井中央病院 院内相談窓口 内線：501

【求職者等セクハラ】女性担当者：齊川

【カスハラ】男性担当者：上田

NO
ハラスメント被害事例、当院の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかいいい職場応援団



ハラスメントについて詳しくはこちら

- *あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員、フリーランスであっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
- *ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- *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。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方(他社からの協力依頼によるものも含む。)に不利益な取扱いはいりません。
- *相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴く等して事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- *カスタマーハラスメントについては、事案が発生したその場ですぐに相談できることも重要なため、上記相談窓口ではなく、上司に相談することも可能です。
- *気持ちよく制度を利用するためにも、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。



ハラスメントは許しません



妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。

また、パワハラの原因や背景には、コミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられるので、職場環境の改善に努めましょう。

取引関係にあるフリーランスの方や契約交渉中の方等、自社の社員以外の者に対してもハラスメントを行ってはなりません。

パワハラとは？

(パワーハラスメント)



例えば

〔職場内において〕

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

- 隔離、仲間外し、無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- 私的なことに過度に立ち入ること
- 契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、業務の妨害を行うこと
- 合理的な理由なく契約内容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
- 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- 脅迫・名誉棄損・侮辱・酷い暴言・執拗な嫌がらせ等精神的な攻撃を行うこと

マタハラとは？

(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)



例えば

〔職場内において〕

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育児(介護)休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「周囲は迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている
- 妊娠、出産又はこれらに起因する症状等により業務を行えないこと、業務能力が低下したことを理由として嫌がらせ等をする
- 育児介護と業務の両立のための配慮の申出を阻害したり、申出をしたことや配慮を受けたことをきっかけに嫌がらせをしたりすること
- 妊娠、出産や、配慮の申出をしたこと、配慮を受けたこと等を理由として契約を解除する等不利益な取扱いを示唆すること

セクハラとは？

(セクシュアルハラスメント)



例えば

- 性的な冗談、からかい、質問
- わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
- 性的な内容の噂の意図的な流布
- 身体への不必要な接触
- 食事やデートへの執拗な勧誘
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動により他者の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- 性的な言動への抗議又は拒否等をした社員を辞めさせる、フリーランスの方との契約を解除する等不利益な取扱い
- その他、他の社員やフリーランスの方にとって不快を与える性的な言動

***被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。**

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。

行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口 院内相談窓口 内線：501 女性担当者：齊川 男性担当者：上田

- *あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
- *ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- *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。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。
- *相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聴く等して事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- *妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、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。就業規則等により確認しましょう。フリーランスの方が配慮の申出ができることにも留意してください。
- *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等を行います。
- *気持ちよく制度を利用するためにも、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。
- *このポスターの内容や相談窓口については、別途、フリーランスの方に対しても示しています。

