「高寿会はハラスメントを許しません！」

令和８年10月1日

ハラスメントは、職員や求職者等の個人としての尊厳を傷つける社会的に許されない行為です。高寿会はハラスメント行為を許しません。高寿会の職員以外の人に対してもハラスメントを行ってはいけません。

高寿会は、ハラスメントのない働きやすい職場づくりに努めます。職員の皆さんもハラスメントを発生させない、風通しのよい職場づくりを心掛けてください。

社会福祉法人高寿会　　理事長　　菅野　道弘

ハラスメント相談窓口はこちら！

ハラスメントに関する相談窓口は次のとおりです。電話で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、実際にハラスメントが起こっている場合だけではなく、発生のおそれがある場合やハラスメント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。

相談には公平に、相談者だけではなく行為者とされる人等についても、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人に不利益な取扱いは行いません。また、相談への対処後に再発防止のためにハラスメント防止対策について改めて周知徹底を行います。

【ハラスメント相談窓口】

労働衛生管理者　　菅原　敏江

庶務課　　熊谷　順子　・　新沼　勇介　　TEL　0192-55-3700





ハラスメントが確認された場合は、就業規則に基づき行為者は懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的な態様・被害者の心情等を総合的に勘案して処分を決定します。

【カスタマーハラスメント相談窓口】

上記の窓口に加え、各事業所　課長・部長・管理者・施設長も窓口となります。

カスハラへの対処の内容を踏まえ、管理監督者がその場で事実関係を確認し対応します。 暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る悪質な言動については、警察へ通報します。

	例えばこのようなこと	定義・留意事項
パワーハラスメント	①殴る、蹴るの暴行を受けた。 ②長時間、厳しい叱責を繰り返しされた。 ③集団で無視され、職場で孤立した。 ④私的な雑用の処理を強制的にさせられた。 ⑤嫌がらせのため仕事を与えられなかった。 ⑥私物のスマホを勝手に操作されメールを見られた。 	○パワハラとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの、をいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラに該当しません。 ○プライバシー保護の観点から、労働者の性的指向（恋愛感情や性的感情の対象となる性別の指向）・ジェンダーアイデンティティ（自己の性別についての認識）や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に知られることのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置が必要です。
カスタマーハラスメント	①商品・サービスに関係のないプライバシーに関する要求をされた。 ②契約内容を大きく超えたサービスを要求された。 ③契約金額の大幅な減額を要求された。 ④商品やサービス等の内容とは関係ない不当な損害賠償を請求された。 ⑤殴る、蹴る、叩く等の暴行を受けた。 ⑥暴言を受けた。土下座を強要された。 ⑦大声をあげて労働者や周囲を威圧した。 ⑧同じ質問を執拗に繰り返された。当初の話からすり替えられた。 ⑨長時間に渡る居座りや長時間の電話により拘束された。 	○カスハラとは、電話・インターネットを含む職場において行われる顧客等の言動であって、職員が従事する業務の性質等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、職員の就業環境が害されるもの、をいいます。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、カスハラには当たりません。 ○顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設の利用者、その他事業に関係を有する者をいいます。 例）商品の購入やサービスの利用をする者 / 事業の内容等に関し問合せをする者 / 取引先の担当者 / 企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者 / 施設・サービスの利用者及びその家族 / 施設の近隣住民
セクシュアルハラスメント	①性的な冗談やからかい、性的な事実関係の質問をされた。 ②わいせつな図画を配布・掲示された。 ③性的な噂を流された。 ④身体を必要なく触られた。 ⑤食事やデートに執拗に誘われた。 ⑥交際や性的な関係を強要された。 ⑦性的な言動を拒否したら、辞めてもらうと言われた。 	○セクハラとは、職場における性的な言動に対する他の職員の対応等によりその職員の労働条件に不利益を与えることまたは性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいいます。 ○セクハラの行為者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主やその職員、顧客、患者、生徒等もなり得ます。男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、同性に対するものも該当します。また、被害者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、「性的な言動」であれば、セクハラに該当します。 ○性的役割分担意識に基づく言動は、セクハラの発生の原因や背景となることがあります。
求職者等に対するセクシュアルハラスメント	①性的な冗談やからかい、性的な事実関係の質問をされた。 ②わいせつな図画を配布・掲示された。 ③性的な噂を流された。 ④身体を必要なく触られた。 ⑤食事やデートに執拗に誘われた。 ⑥性的な関係を求められた。 	○求職者等に対するセクハラとは、職員による性的な言動により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。 ○求職者等とは、企業の求人に応募する者に加え、インターンシップに参加する者や教育実習、看護実習その他の実習を受ける者、を指します。
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント	①上司に妊娠を報告し、産前休業の取得を相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。 ②産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ苦痛に感じた。 ③上司・同僚から「短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し言われ、勤務をするのが苦痛に感じている。 ④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。 ⑤上司・同僚から「妊婦はいつ休むか分からないから仕事は任せられない」と繰り返し言われ、苦痛で仕事が手につかない。 	○妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児・介護休業等に関する制度または措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいいます。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しません。 ○妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景になることがあります。 ○当法人には妊娠・出産等、育児・介護のための各種制度があります。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。制度を利用する場合、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことがあります。制度を円滑に利用するため、早めに上司や総務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。