

ハラスメントは許しません！

令和5年10月25日

医療法人 一高会 野村海浜病院 代表者職名・氏名 野村 高二

1 職場におけるハラスメントとは？

職場におけるハラスメントは、人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労働者の能力の発揮を妨げ、また、病院にとっても職場秩序の乱れや業務行為の阻害や社会的評価への悪影響につながる問題です。

社会的には多くのハラスメントがありますが、「セクシュアルハラスメント」と「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」は法律で事業主に防止義務が課せられていますので、ここでは、セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて説明します。

① セクシュアルハラスメントとは？(セクハラ)

「性的な言動に対し拒否や抵抗されたことにより不利益を与えること又は就業環境が不快なものとなり能力の発揮に影響を及ぼすこと」

② 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？(いわゆるマタハラ)

「育児・介護休業・育児介護関係の諸制度の利用に関する言動により就業環境が害されること又は女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が害されること」です。他にもハラスメントがあります。就業環境を害する言動がなされないように注意が必要です。



職場の宴会で体を触られた。
性的な話をされた。



介護休暇の相談をしたら
困ると言われた。



上司・同僚に「繁忙期に妊娠する
なんて非常識だ」と言われた。

ご注意ください！

- ◎セクハラは、同性間でも対象となります。
- ◎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。
- ◎妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、女性だけでなく、男性の育児休業取得等に関しても対象となります。

2 当院は下記のハラスメント行為を禁止します。

セクシュアルハラスメント

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ画面の閲覧、配布、提示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- (1) 部下の妊娠・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言動
- (2) 部下又は同僚の妊娠・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
- (3) 部下又は同僚の妊娠・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
- (4) 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言動
- (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

3 ハラスメント行為者は就業規則に基づき処分されることがあります！

ハラスメントを行った場合は、①行為の場所・内容・程度、②当事者同士の関係(職位等)、③被害者の対応(告訴等)・心情等を総合的に判断し、処分を決定します。
例えば、左記のセクハラ(6)(7)の場合は、懲戒解雇処分となる可能性が高いです。

4 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。
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、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、左記2に該当する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。

○部署名	○氏名	○内線・メールアドレス
法人本部	野村 龍一	・981
	宗平 真菜美	・973

5 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！

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り扱いはいりません！

相談を受けた場合は、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、被害者への配慮措置及び行為者への措置を講じるとともに、再発防止策を講じる等、適切に対応します。

7 妊娠・出産、育児・介護のための制度が利用できます！

当院には妊娠・出産・育児等に関わる労働者が利用できる様々な制度があります。
どのような制度が利用できるのか、就業規則等により確認しましょう。
また、そのような制度の利用に関して分からないことがあれば、上司や人事担当、上記の相談窓口等にご相談ください。

8 この方針の対象は

正社員、派遣社員、パート、アルバイト等当院において働いている方すべて、また、患者様、取引先の社員の方々等も含みます。
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。

