

医療機関におけるハラスメント対応について

愛媛労働局雇用環境・均等室

令和7年9月25日

職場のハラスメント防止は、企業の義務です！

パワーハラスメント防止対策は事業主の義務に！ セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化！

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



職場のハラスメントに関する法令

ハラスメント等の種類		事業主の義務を規定する法律	措置義務の具体的内容を規定する指針
セクシュアルハラスメント		男女雇用機会均等法 第11条	事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）
いわゆる マタニティハラスメント等	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法 第9条第3項	労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省令告示第614号）
	妊娠、出産、産前産後休業等関連のハラスメント	男女雇用機会均等法 第11条の3	事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
	育児・介護休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法 第10条、第16条等	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）
	育児休業、介護休業等関連のハラスメント	育児・介護休業法 第25条	
パワーハラスメント		労働施策総合推進法 第30条の2 (令和4年4月1日中小企業義務化)	事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

職場における「パワーハラスメント」とは

職場における「パワーハラスメント」とは

職場において行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な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

※客観的に見て、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は、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。



パワーハラスメントの6つの類型

パワーハラスメントは大きく分けて6つの類型があります

身体的な攻撃

暴行・傷害



(例)

- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



(例)

- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



(例)

- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

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



(例)

- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

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



(例)

- 管理職である労働者を退職させるため、誰も遂行可能な業務を行わせる

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



(例)

- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

「セクシュアルハラスメント」、 「妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント」とは

セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

対価型

労働者の労働条件が
不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



環境型

労働者の就業環境が
害される

(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、
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もの。

事業主が講ずべき具体的な措置内容（その1）

- ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は、以下のとおりです。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）

事業主が講ずべき具体的な措置内容（その２）

併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

職場における妊娠・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となる要因を解消するための措置

- ⑪事業体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

☆相談窓口における対応のポイント

ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応することが大切です。



望ましい取組について

■ 以下の望ましい取組についても、積極的な対応をお願いします！

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定されることから、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - ・ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者
 - ・ 就職活動中の学生等の求職者
 - ・ 労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者等）
- カスタマーハラスメントに関し以下の取組を行うこと
 - ・ 相談体制の整備、被害者への配慮のための取組
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・ 被害防止のための取組（マニュアルの作成や研修の実施等）



医療機関におけるハラスメント防止の取組（事例 1）

病院の種別	民間病院	勤務形態	変則 2 交代制
病床規模	1 9 0 床	職員総数	約 3 0 0 人
入院基本料	1 0 対 1	看護職員	約 1 4 0 人

【取組内容】

○取組対象

医師、コメディカル、看護職

○取組の中心部署・人物

ハラスメント委員会

○取組の詳細

- ・ハラスメント委員会を設置。
- ・年 1 回、全職員を対象にアンケートを実施。⇒アンケート結果を分析、結果を開示。
- ・アンケート結果を踏まえ、対策を検討⇒顧問社労士によるハラスメント研修を実施。
- ・メンタルヘルス対策としてカウンセリングルームを設置。カウンセリング資格を持つ社労士に、ハラスメントだけでなく、育児や家族等、プライベートな悩みなど広く相談に応じてもらっている。

【取組の効果・課題】

○相談体制が整備されたことで、事案発生時に組織として適切かつ公正な対応が図れるようになった。

○研修を行うことにより、ハラスメントに対する職員間の共通認識ができた。

【取組後の課題】

○今後も、ハラスメント防止につながる研修等を継続的に実施していくこと。

医療機関におけるハラスメント防止の取組（事例２）

病院の種別	民間病院	勤務形態	変則 2 交代制
病床規模	4 7 7 床	職員総数	約 1 3 0 0 人
入院基本料	7 対 1	看護職員	約 7 0 0 人

【取組内容】

○取組対象

コメディカル、看護職

○取組の中心部署・人物

院長、メンタルヘルスケアチーム

○取組の詳細

- ・メンタルヘルスチームの相談員の顔写真を掲示して、相談員チームの認知度を高めた。
- ・相談場所を柔軟に設置して、職員が利用しやすい運営とした。
- ・チームは精神科医、臨床心理士、家族看護専門看護師、人事担当者など、男女で構成。
- ・年 6 回以上、チームで相談内容を共有し、よりよい対応方法について意見交換している。
- ・年 1 回、院長に活動状況を報告。組織として職場環境改善に取り組む方針を明確にしている。

【取組の効果・課題】

- 10 年以上継続的にチーム相談が利用されており、相談を受けた多くの人が元の職場で働いている。
- 職員間で情報が広がり、相談で何かが変わるかもしれないとの期待をもって相談に行ける。

【取組後の課題】

- 今後も、職員が働きやすい職場となるよう日常の不満を汲取り職場環境改善につなげていく。

（最新情報）ハラスメント防止対策に係る法改正について

- カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

- ※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

法改正に関する情報は、今後、厚生労働省ホームページ、愛媛労働局ホームページ等でお知らせする予定です！



ハラスメント防止対策に関する情報・資料の入手先（その1）

厚生労働省
愛媛労働局

ホーム

Google カスタム検索

検索

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 相談窓口 労働局について

愛媛労働局 > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > ハラスメント関係資料

ハラスメント関係資料

ハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる、①～③の要素をすべて満たす行為

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な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

身体的な攻撃

暴行・傷害

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視

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

過少な要求

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

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

各種法令・制度・手続き

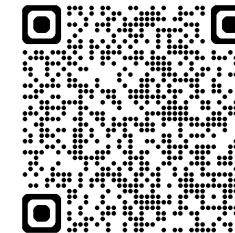
- 法改正のご案内
- 労働基準・労働契約関係
- 安全衛生関係
- 労働保険関係
- 職業紹介関係
- 雇用環境・均等関係

法令・制度

- 労働者派遣事業関係
- 職業訓練関係



【愛媛労働局ホームページ】



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

あかるい職場応援団
公式Facebook

あかるい職場応援団
X (旧Twitter)

検索ワード...

厚生労働省
ひと・くらし・あそびの未来に

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 **人事担当の方** その他 相談窓口のご案内 Q&A

ハラスメント関係資料ダウンロードコーナー
～パワハラ対策導入マニュアル等～

ハラスメント対策研修動画

ハラスメントの定義

ハラスメントの種類と種類

動画で学ぶハラスメント

裁判例を見てみよう

他の企業はどうしてる？

カスタマーハラスメント対策企業事例

Q&A

相談窓口のご案内

トップページ 社内ではハラスメント発生！ 人事担当の方 ハラスメント関係資料ダウンロードコーナー

「社内ではハラスメント発生！ 人事担当の方」

ハラスメント関係資料ダウンロードコーナー

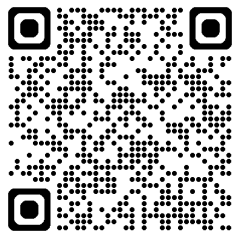


職場のハラスメントの予防・解決に向けた周知・徹底のためにパンフレット、リーフレット、ポスターを作成しました。職場での指導や勉強会等にてご活用ください。（出典を明記した上でご利用ください。）
なお、営利目的のご使用はご遠慮ください。

【NEW!】業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）・ポスター



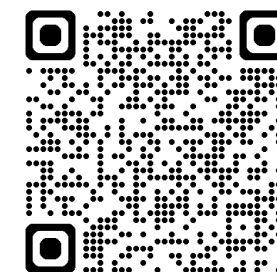
【あかるい職場応援団サイト】



ハラスメント防止対策に関する情報・資料の入手先（その2）



【いきいき働く医療機関サポートWeb
(通称「いきサポ」)】



おわりに

- 協力的で向上心に満ちた職場環境づくりを目指しましょう！

