

公益社団法人焼津市シルバー人材センター
カスタマーハラスメントに関する方針

公益社団法人焼津市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、職員の人格及び尊厳を尊重し、安心して働くことのできる職場環境を確保するとともに、会員、発注者、利用者、取引先、来訪者その他の関係者との良好な関係を維持するため、カスタマーハラスメントの防止及び適切な対応に取り組みます。

1 カスタマーハラスメントの防止

センターは、顧客等（顧客、取引先、発注者、利用者、来訪者、センターの会員及びこれらの者の親族等その他センターの事業に関係する者をいいます。）からの要求・言動のうち、その内容又は要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであり、職員の就業環境を害するものをカスタマーハラスメントとして排除し、これを許しません。

（カスタマーハラスメントに該当する行為）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 暴行、身体への接触その他身体的な危害を加える行為(2) 物を投げる、物を壊すその他職員に危害を及ぼすおそれのある行為(3) 脅迫、威圧、恫喝等により職員を怖がらせる行為(4) 侮辱、差別的な発言、人格を否定する発言、暴言、大声で怒鳴る等の行為(5) 正当な理由なく、長時間にわたり職員を拘束する行為(6) 同一又は類似の要求を執拗に繰り返し、長時間又は頻繁に対応を求める行為(7) 正当な理由なく、電話、面談、電子メールその他の方法による対応を繰り返し求める行為(8) 不当な謝罪、土下座その他過度な対応を要求する行為(9) 職員の住所、電話番号、SNS アカウントその他の私的な情報の提供を要求する行為(10) 交際、食事、飲酒その他私的な関係を求める行為(11) インターネット、SNS その他の媒体を利用して、職員又はセンターを誹謗中傷する行為(12) 正当な理由なく、職員の解雇、懲戒、異動その他の処分を要求する行為(13) 正当な理由なく、金銭、物品、サービスその他の提供を要求する行為(14) その他職員の安全、健康、人格若しくは尊厳を害し、又は就業環境を害する行為 |
|--|

なお、正当な苦情、要望、意見その他の申出であって、その内容又は手段若しくは態様が社会通念上相当な範囲内であるものに対しては、適切かつ誠実に対応します。

2 職員の安全及び尊厳の確保

センターは、職員が顧客等から不当な要求、暴言、威圧的な言動、人格を否定する言動その他の著しい迷惑行為を受けた場合には、職員の安全及び心身の健康に配慮し、組織として対応します。

3 相談・申出への対応

カスタマーハラスメントに関する相談を受け付ける体制を整備し、職員が一人で問題を抱え込むことのないようにします。

相談や申出があった場合には、事実関係を確認した上で、必要に応じて相手方との対応方法を検討し、組織として適切に対応します。

4 悪質な行為への対応

カスタマーハラスメントに該当する悪質な行為については、必要に応じて、対応の制限又は打ち切り、関係機関への相談若しくは通報その他必要な措置を講じます。

5 再発防止

センターは、カスタマーハラスメントが発生した場合には、その内容及び原因を検証し、職員への周知、研修、対応方法の改善その他必要な措置を講じ、再発防止に努めます。

令和8年10月1日

公益社団法人焼津市シルバー人材センター

公益社団法人焼津市シルバー人材センター
求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する方針

公益社団法人焼津市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、採用活動等において、求職者等の人格及び尊厳を尊重し、安心して就職活動等を行うことのできる環境を確保するため、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止及び適切な対応に取り組めます。

1 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの禁止

センターは、採用選考、面接、職場見学その他の採用活動等において、求職者等に対する性的な言動によるハラスメントを禁止し、これを許しません。

2 適正な採用活動

採用活動等に携わる職員は、求職者等の人格及び意思を尊重し、採用等の目的に必要な範囲で適正に対応します。

採用活動等において、性的な発言、身体への不必要な接触、私的な交際を求める言動その他の求職者等を不快にさせる言動を行いません。

3 相談・申出への対応

求職者等からセクシュアルハラスメントに関する相談や申出があった場合に適切に対応できる体制を整備します。

相談や申出を受けた場合には、相談者の意向に配慮しながら、事実関係を迅速かつ正確に確認し、必要な対応を行います。

4 相談者等の保護

相談したことや、事実確認に協力したことを理由として、相談者その他の関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにします。

また、相談者及び関係者のプライバシー及び秘密を適切に保護します。

5 行為者への対応

求職者等に対するセクシュアルハラスメントが確認された場合には、行為者に対して必要な措置を講じます。

職員による行為が職員就業規則その他の関係規定に定める懲戒事由等に該当する場合には、これらの規定に基づき厳正に対処します。

6 再発防止

センターは、求職者等に対するセクシュアルハラスメントが発生した場合には、その原因を検証し、職場環境の改善、研修その他必要な措置を講じ、再発防止に努めます。

令和8年10月1日
公益社団法人焼津市シルバー人材センター

公益社団法人焼津市シルバー人材センター
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針

公益社団法人焼津市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、すべての職員が性別等にかかわらず互いの人格と尊厳を尊重し、安心して働くことのできる良好な職場環境を確保するため、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止及び適切な対応に取り組めます。

1 セクシュアルハラスメントの禁止

センターは、職場における性的な言動によって、職員が不利益を受けたり、就業環境が害されたりするセクシュアルハラスメントを禁止し、これを許しません。

相手の意に反する性的な言動については、その言動を行った本人にその意図がなかった場合であっても、相手の受け止め方や就業環境への影響を踏まえ、適切に対応します。

2 すべての職員による相互尊重

職員一人ひとりが、性的な言動に関する価値観や感じ方には個人差があることを理解し、相手の人格及び意思を尊重して行動するよう努めます。

また、職場における性的な言動は、性別、性的指向又は性自認等にかかわらず、問題となり得ることを正しく理解します。

3 相談・申出への適切な対応

セクシュアルハラスメントに関する相談や申出を受け付ける相談窓口を設置し、相談者が安心して相談できる体制を整備します。

相談を受けた場合には、相談者の意向を尊重しながら、事実関係を迅速かつ正確に確認し、必要な対応を行います。

4 相談者等の保護

相談したことや、事実確認に協力したことを理由として、相談者その他の関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにします。

また、相談者及び関係者のプライバシー及び秘密を適切に保護します。

5 行為者への対応

セクシュアルハラスメントが確認された場合には、被害を受けた職員への適切な配慮を行うとともに、行為者に対して必要な措置を講じます。

なお、セクシュアルハラスメントに該当する行為が職員就業規則その他の関係規定に定める懲戒事由等に該当する場合には、これらの規定に基づき厳正に対処します。

6 再発防止

センターは、セクシュアルハラスメントが発生した場合には、その原因を検証し、職場環境の改善、研修その他必要な措置を講じ、再発防止に努めます。

令和8年10月1日
公益社団法人焼津市シルバー人材センター

公益社団法人焼津市シルバー人材センター
職場におけるパワーハラスメントに関する方針

公益社団法人焼津市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、すべての職員が互いに人格と尊厳を尊重し、安心して働くことのできる良好な職場環境を確保するため、職場におけるパワーハラスメントの防止及び適切な対応に取り組みます。

1 パワーハラスメントの禁止

センターは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、職員の就業環境を害するパワーハラスメントを禁止し、これを許しません。

また、上司から部下に対する行為だけでなく、同僚間、部下から上司に対する行為など、職場における様々な関係において生じるパワーハラスメントについても、その防止に努めます。

2 パワーハラスメントのない職場づくり

センターは、職員一人ひとりがパワーハラスメントについて正しく理解し、互いの人格を尊重して業務を行うことができるよう、必要な研修及び啓発を行います。

3 相談・申出への適切な対応

パワーハラスメントに関する相談や申出を受け付ける相談窓口を設置し、相談者が安心して相談できる体制を整備します。

相談を受けた場合には、相談者の意向を尊重しながら、事実関係を迅速かつ正確に確認し、必要な対応を行います。

4 相談者等の保護

相談したことや、事実確認に協力したことを理由として、相談者その他の関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにします。

また、相談者及び関係者のプライバシー及び秘密を適切に保護します。

5 行為者への対応

パワーハラスメントが確認された場合には、被害を受けた職員への適切な配慮を行うとともに、行為者に対して必要な措置を講じます。

なお、パワーハラスメントに該当する行為が職員就業規則その他の関係規定に定める懲戒事由等に該当する場合には、これらの規定に基づき厳正に対処します。

6 再発防止

センターは、パワーハラスメントが発生した場合には、その原因を検証し、職場環境の改善、研修その他必要な措置を講じ、再発防止に努めます。

令和8年10月1日
公益社団法人焼津市シルバー人材センター

公益社団法人焼津市シルバー人材センター
妊娠・出産、介護休暇、育児休業等ハラスメントに関する方針

公益社団法人焼津市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、すべての職員が互いに人格と尊厳を尊重し、妊娠、出産、介護又は育児に関する休暇、休業等の制度や措置（以下「妊娠・出産、介護休暇、育児休業等」という。）を安心して利用しながら働くことのできる良好な職場環境を確保するため、妊娠・出産、介護休暇、育児休業等に関するハラスメントの防止及び適切な対応に取り組みます。

1 妊娠・出産、介護休暇、育児休業等ハラスメントの禁止

センターは、職員の妊娠・出産、介護休暇、育児休業等の利用等に関する言動により、職員の就業環境を害するハラスメントを禁止し、これを許しません。

また、職員の妊娠・出産、介護休暇、育児休業等の利用を妨げたり、利用を理由として不利益な取扱いや嫌がらせをしたりする言動についても、適切に対応します。

2 制度等の利用に対する相互理解

センターは、職員の妊娠・出産、介護休暇、育児休業等が、職員の仕事と生活の両立を支えるためのものであることを職員一人ひとりが理解し、制度等を利用する職員とその周囲の職員が相互に理解し、協力して業務を行うことができる職場環境づくりに努めます。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関する事情や制度等の利用について、本人の意思及びプライバシーを尊重します。

3 相談・申出への適切な対応

妊娠・出産、介護休暇、育児休業等に関するハラスメントについての相談や申出を受け付ける相談窓口を設置し、相談者が安心して相談できる体制を整備します。

相談を受けた場合には、相談者の意向を尊重しながら、事実関係を迅速かつ正確に確認し、必要な対応を行います。

4 相談者等の保護

センターは、ハラスメントについて相談したこと、事実確認に協力したことその他正当な理由により相談窓口を利用したことを理由として、相談者、被害を受けた職員その他の関係者が不利益な取扱いを受けることがないようにします。

また、相談者及び関係者のプライバシー及び秘密を適切に保護します。

5 行為者への対応

妊娠・出産、介護休暇、育児休業等に関するハラスメントが確認された場合には、被害を受けた職員への適切な配慮を行うとともに、行為者に対して必要な措置を講じます。

なお、ハラスメントに該当する行為が職員就業規則その他の関係規定に定める懲戒事由等に該当する場合には、これらの規定に基づき厳正に対処します。

6 再発防止

センターは、妊娠・出産、介護休暇、育児休業等に関するハラスメントが発生した場合には、その原因を検証し、職場環境の改善、職員への周知、研修その他必要な措置を講じ、再発防止に努めます。