



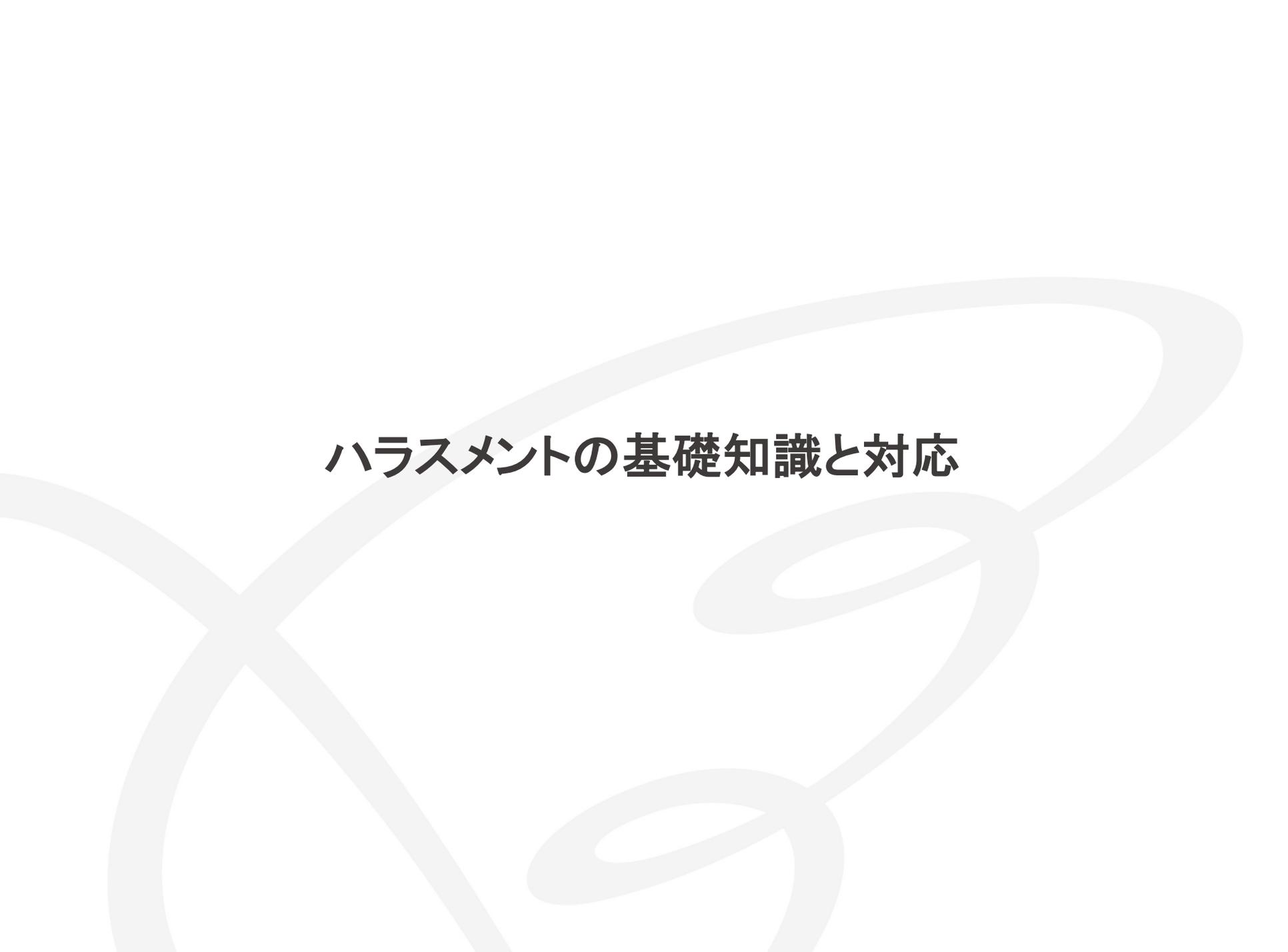
AIN GROUP

第2回 薬局におけるハラスメント事例を考える ～企業の取り組みを参考に～

株式会社アインホールディングス

2023年1月21日

酒井 雅人



ハラスメントの基礎知識と対応

人権とは

「人権」とは、**全ての人が人間らしく幸せに生きる権利**です。

国連「世界人権宣言」基本原則 第一条

全ての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

企業と人権①

持続可能な社会の実現のために世界的な枠組みがあります。

国連グローバル・コンパクトの10原則

- 人権** 原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
- 労働** 原則2: 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
原則3: 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持すべきである
原則4: 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
- 環境** 原則5: 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
原則6: 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
原則7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
原則8: 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
原則9: 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
- 腐敗防止** 原則10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

ISO26000より 取り組むべき7つの中核課題



「国連グローバル・コンパクト」とは、企業が守るべき人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則を掲げたもので、1999年の「世界経済フォーラム(ダボス会議)」において提唱されました。持続可能な社会を実現するために、この世界的な枠組みに企業が自発的に参加することが期待されています。アインホールディングスは2022年11月に署名しました。

国際規格の策定を行っている国際標準化機構(ISO)では、2010年に組織の社会的責任に関する国際規格、ISO26000を発行。企業をはじめあらゆる組織が持続可能な発展に貢献するための手引き・指針として、第三者認証の必要のないガイダンス規格になっており、この規格で掲げる「7つの原則」に基づきながら「7つの中核主題」に取り組むことが求められています。

企業と人権②

企業も人権を大切にしないと退場させられる時代です。

人を大切にする企業に

企業は社会の一員として、社会のルールやモラルを守り、社会的使命を果たし、責任ある行動が求められます。果たすべき役割を考える上で、非常に重要な要素となってくるのが「人権」です。「人権」とは、全ての人人間らしく幸せに生きる権利です。

人間として尊重され、自由かつ平等である権利が人間には生まれながらにして与えられており、企業は人権に配慮した企業活動を行う必要があります。

あらゆる場面で人権配慮が必要

人には、それぞれ異なる背景や事情があります。例えば、性別、年齢、出身、国籍、文化等の背景や育児・介護、障害・病気の有無等、皆それぞれです。「違い」があっても、全ての人の人権は平等に守られなければならない、周りの人と違うという理由で不当な扱いをすることは差別となります。あらかじめ配慮することが必要な場面もあり、それぞれの人の背景や事情、場面によって、適切な対応を考える必要があります。

人権を守り、信頼を得る

ルールやモラルを守らず、偽装表示、欠陥商品の隠蔽等を行った企業が社会の大きな批判を浴び、それが売上低下や株価の下落につながることで経営難になったり、果ては倒産したりといった例もあります。社会からの信用を失えば、それまでの企業努力の積み重ねもあっという間に崩れ去ってしまいます。つまり、企業が人権を守り、社会と共に歩むことは、必ずしも効率や収益を追求することと矛盾せず、企業の経済的な成長に結びつくのです。

企業と人権③

2021年12月、アイングループ人権方針を制定、開示しました。

アイングループ人権方針(一部抜粋)

アイングループは、人々の健康や美に貢献する事業を通じ、お客さまの元気と笑顔を実現し続けるため、良識と倫理観を持った企業活動を行っています。これらの実現のために、私たちの事業活動により影響を受ける全ての人々の人権を尊重することが、企業活動の根幹として不可欠であることを強く認識し、ここに「アイングループ人権方針」を定めます。

本方針は、アイングループがバリューチェーン全体において人権を尊重する姿勢を明確に示すものです。本方針は、アイングループの全ての役員と社員に適用されます。一人ひとりを人権の尊重の対象とし、またその実践の主体とするものです。

また、お取引先さまを含むビジネスパートナーの皆さまに対し、本方針において表明されている原則の支持と実践を期待し、共に人権尊重を推進することを目指します。

- | | | |
|----------------------|-----------------|------------------|
| 1.人権に関する国際規範の尊重 | 2.ガバナンス・推進体制 | 3.人権デューデリジェンスの実施 |
| 4.ステークホルダーとのエンゲージメント | 5.通報窓口・苦情処理 | 6.教育・啓発 |
| 7.報告・情報開示 | 8.人権課題へのコミットメント | |

この方針は、**グループ・ステートメントや行動指針に基づき、企業としての人権尊重の責任を表明するものとして、ホームページでも公開**されています。社員やお客さま・患者さま、サプライチェーン(お取引先さま)で働く人等、すべてのステークホルダーの人権尊重に向けてのものであり、この方針に基づいた取り組みを進め、人権尊重を推進することを目指します。

企業と人権④

アイングループ人権方針より【人権課題へのコミットメント】

■強制労働、人身取引の禁止

強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、あらゆる形態の現代奴隷も認めません。

■児童労働の禁止

児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を守ります。

■差別の禁止

性別、年齢、国籍、人種、信条、宗教、社会的身分、出身、障がい、性的指向、性自認に基づくあらゆる差別や、個人の尊厳を損なう行為を一切許容しません。

■非人道的な扱いの禁止

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等のあらゆる形態のハラスメントをはじめとする、非人道的な扱いを一切許容しません。

■結社の自由及び団体交渉権の尊重

労使間で建設的な対話を行い、結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

■健康かつ安全な職場環境の確保

事業活動を行う国・地域において適用される法令に従い、社員一人ひとりが心身ともに健康に活躍できる安全な職場づくりを目指します。

■適正な労働時間の管理と適正な賃金の確保

事業活動を行う国・地域において適用される法令に従い、社員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。賃金からの不当な控除を禁止し、最低賃金を上回る賃金の支払いの実現を目指します。また、過剰な長時間労働の防止、適切な休憩及び休暇の確保、柔軟な働き方を実現します。

■ダイバーシティ& インクルージョン

社員一人ひとりが能力を最大限発揮でき、ライフスタイルにあわせた働きやすい職場環境を目指すべく、機会均衡の実現や多様な働き方の支援等を通じて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

■個人情報及びプライバシーの保護

アイングループは、お客さま、患者さま並びに社内外を問わず個人情報及びプライバシーを尊重し、保護することを重要と考えています。医療データをはじめとする個人情報の取扱いに際しては、関連する法令・規範及び社内規定を遵守し、適切に管理します。

■倫理的/責任あるマーケティング

アイングループは、全ての商品・サービスにおいて、倫理的で責任ある広告・マーケティングを行います。適正で分かりやすく、お客さま及び患者さまの誤解を招かない商品・サービスに関する表現・表示に努めます。また、常に十分な科学的根拠をもち、各国の法令を順守し、お客さま及び患者さまから見て理解しやすい表示に努めます。また、お客さま及び患者さまに対し、差別的及び差別を助長するような表現を用いません。

■製品の品質・安全の確保

日々の業務を通じて、お客さま及び患者さまに安全・安心と信頼を届けます。品質・安全性・管理マネジメントシステムの継続的な改善により、品質・安全性をより強固にします。

■女性の権利の尊重

アイングループは、多くの女性のお客さま及び社員に支えられていることから、女性の権利を尊重し、女性に対する差別や、ハラスメント、脅迫、暴力等を禁止します。また、女性社員が安心して仕事を続け、活躍できるような雇用環境の整備や人材育成を行ってまいります。

日本における人権課題

女性

男女格差やハラスメント(セクシャル、マタニティ)、DV、性暴力等

子ども

いじめや体罰、児童虐待、性被害等

高齢者

虐待、介護者への理解、ユニバーサル社会の実現等

障害のある人

必要な支援や配慮についての理解、ユニバーサルデザイン等

部落差別

結婚や就職等日常生活の上での不当な扱いや差別的な言動等

アイヌの人々

偏見・差別、異なる歴史や文化の正しい理解と尊重等

外国人

異なる言葉・文化・生活習慣・宗教等、お互いの違いの尊重等

感染症

知識・理解不足による差別やプライバシーの侵害等

ハンセン病

患者や家族に対する偏見や差別等

その他

刑を終えて出所した人、犯罪被害者とその家族、インターネット上の人権侵害、北朝鮮当局によって拉致された被害者等、ホームレス、人身取引、東日本大震災に起因する人権問題等

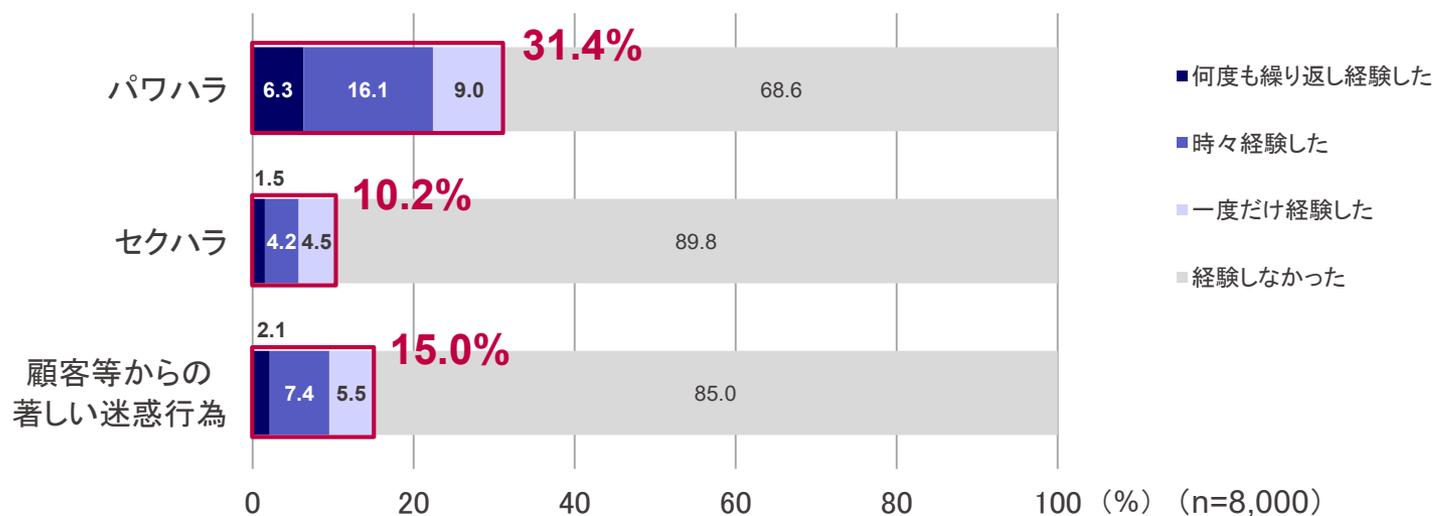
ハラスメント対策の必要性

なぜハラスメント対策が必要なのでしょう。

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等のさまざまなハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながります。

■ ハラスメントの現状（令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査」より）

ハラスメントを受けた経験（過去3年間にハラスメントを受けた経験）



ハラスメントの定義

パワーハラスメント(パワハラ)

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以下①～③までの要素を全て満たすもの

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 社員の就業環境が害されるもの

セクシュアルハラスメント (セクハラ)

「職場」において行われる「社員」の意に反する「性的な言動」により、社員が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること

マタニティハラスメント及びパタニティハラスメント (マタハラ/パタハラ)

職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性社員や育児休業等を申出・取得した男女社員等の就業環境が害されること

※パタニティ:父であること、父性を指し、パタニティハラスメントは男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚等が侵害する言動に及ぶことを指す

職場におけるパワーハラスメントの実例

ハラスメントに該当する可能性のある発言や行動

- 身体的攻撃 足で蹴る、胸ぐらをつかむ、髪を引っ張る、火のついたタバコを投げる 等
- 精神的攻撃 職場で同僚に聞こえるような大声で叱責する・ミスの指摘をする、物をなげつける、人格を否定するようなことを言う 等
- 人間関係からの切り離し 挨拶をしても無視する、会話をしない、「私の手伝いをするな」と言う 等
- 過大な要求 終業間際に過大な仕事(その日中の対応が明らかに不要なことや遂行不可能なこと)を毎回押しつける、終わらない過大な業務を強要する 等
- 過小な要求 社員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じる、営業担当の社員に対して、担当外の買い物、倉庫整理等を必要以上に強要する 等
- 個の侵害 交際相手の有無について尋ね、過度に結婚を推奨する、個人の宗教を皆の前で言う、それに対して否定、悪口を言う 等

指導・人材育成の正当な目的、言っている内容は、正当というだけでは免責されません。上司から部下へだけではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対しても該当します。

職場におけるセクシュアルハラスメントの実例①

ハラスメントに該当する可能性のある発言や行動

- 会社の懇親会の席で、お酒のお酌や隣の席に座ることを強要する
- 部下の性的な事項について、職場で話題にしてからかう
- 独身男性社員のことを心配して、上司が「どうして結婚しないのか」としつこく聞く
- 「子どもが小さいうちは(母親は)家庭で育児に専念すべきだ」と、日頃から発言する
- 妊娠中の女性社員から業務内容への配慮を相談されたが「妊娠は病気でないのだから甘えるな」と説教する
- 「産休、育児休業は、正直迷惑」「図々しい」「一人目は仕方なくとも二人目以降は・・・」等と嫌味を言う

下心がなければ良い、この程度のことは相手も許容するだろう、良好な人間関係ができているから大丈夫という思い込みは危険です。相手からいつも拒否等の意思表示があるとは限りません。酒席で「酔っていて覚えていない」という言い訳は通用しません。

職場におけるセクシュアルハラスメントの実例②

意に反する性的な言動に対して拒否や抵抗をしたことにより、不利益を受けた事例

- 経営者から性的な関係を要求され、拒否したら解雇された
- 出張中の車中で上司から腰や胸等を触られ、抵抗したら通勤に2時間もかかる事業所に配置転換された 等

意に反する性的な言動により社員の就業環境が不快なものとなり、就業支障が生じる事例

- 上司が腰や胸等を度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手につかず、就業意欲が低下している
- 同僚が取引先でプライベートな交友関係・性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流したため、そのことが苦痛に感じられて仕事が手につかない

LGBTへの偏見、排斥、差別等、性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とすることもセクハラやパワハラに該当します。

※LGBT: 性的マイノリティ(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー)の頭文字を取った言葉

職場におけるセクシュアルハラスメントの実例③

アウティング問題の事例

- 部下からゲイであることをカミングアウトされ、「カミングアウトには勇気が必要だろうから」と代わりに他の社員に広めてあげた(アウティング)

※カミングアウト: 自分のセクシュアリティを打ち明けること

※アウティング: 本人の承諾なく、本人が公表していない性的指向や性自認を第三者に公表すること

このような事例は、重大なプライバシー侵害でもあり、損害賠償責任が問われる場合もあります。開示する・しないは本人のみが決めることであり、「悪意はなかった」「そんなつもりではなかった」では済まされません。

職場におけるマタニティ／パタニティハラスメントの実例

ハラスメントに該当する可能性のある発言や行動

- 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた
- 産休の取得について上司に相談したところ、「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
- 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と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
- 上司から「妊婦はいつ休むかわからないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている
- 同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている

会社で決められている制度を理解し、取得のしやすい環境づくりが必要です。なお、制度等の利用を希望する社員に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限り業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントに該当しません。

無意識の差別(アンコンシャス・バイアス)

自分の中に、無意識の思い込みや偏見はありませんか。**アンコンシャス・バイアス**とは、「**無意識の思い込み、偏見**」と訳され、誰かと話すときや接するとき、これまでに経験したことや、見聞きしたことに照らしあわせて、「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というように、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされるものです。

このアンコンシャス・バイアスは日常にあふれていて、誰にでもあるものです。ただ、あることそのものが悪いわけではありません。問題なのは、**気づかないうちに、「決めつけ」**たり、「**押しつけ**」たりしてしまうことなのです。

■身近なアンコンシャス・バイアス

- DV(ドメスティック・バイオレンス)と聞くと男性が暴力をはたらいていると想像する(女性を想像しない)
 - ▶ 女性が男性に暴力をふるってしまうケースもあります。
- 育児中の社員に負荷の高い業務は無理だと思ってしまう
 - ▶ 育児への配慮は素晴らしいですが、本人(相手)の思いを聞かずに決めつけ、その考えを押しつけてはいけません。
- 「多様性」と聞くと、全ての違いをなんでも受け入れなければならないことだと思ふ
 - ▶ 人は、それぞれの人生で多くの違った経験をして、その人なりの正義や考えを持っています。そして、そのそれぞれ正解であるということを認めることが大切です。

判例 富国生命保険会社ほか事件

(鳥取地裁米子支部平成21年10月21日判決)

- 管理職としての配慮に欠ける言動が違法であるとされた
- 職業上の誇りを傷つける言動が違法であるとされた



他の社員が聞き及ぶおそれのある状況下において、原告に対し、営業職員としての原告の名誉に関わる質問(既往症の不告知の教唆をしたのではないかと糾問)をした点、また、確かに原告の班の成績が劣っていたとはいうものの、長年マネージャーを務めていた原告に対して「マネージャーが務まると思っているのか」「マネージャーをいつ降りてもらっても構わない」等の言葉を使って叱責を与えることがあった点等、違法との評価を免れない。

メンタルヘルスの問題を惹起したこともあり、慰謝料等330万円。

皆の前で叱る

誇りを傷つけるような発言

雇用を脅かすような発言

判例 A保険会社上司(損害賠償)事件

(東京高裁平成17年4月2日判決)

■上司が送ったメールの内容が侮辱的言辞として、損害賠償請求が認められた

原告はエリア総合職の課長代理であるが、パフォーマンスが悪く処理件数低迷。上司が、原告に対し赤い・大きなフォントで叱責メール、しかもCCに職場の全員のアドレス。

「1. 意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SC(サービスセンター)にとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げますよ。本日現在、搭傷10件処理。Cさんは17件。業務審査といい、これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。2. 未だに始末書と「～～病院」出向の報告(私病?調査?)がありませんが、業務命令を無視したり、業務時間中に勝手に業務から離れるとどういうことになるか承知していますね。3. 本日、半休を取ることを何故ユニット全員に事前に伝えないのですか。必ず伝えるように言ったはずです。我々の仕事は、チームで回っているんですよ。」

退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載等のほかの部分ともあいまって、名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らか。送信目的が正当指導・叱咤督促であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、不法行為を構成する。慰謝料5万円。

叱責メールのccに職場の全員のアドレスを入れて送信

(東京高裁平成25年2月27日判決)

■ 自然退職扱い社員からのパワハラを理由とした損害賠償等請求が認められた

反省会を兼ねた飲食の場で、仕事上の失敗もあり上司からの飲酒要求を拒絶し難いこと及び酒に弱いことを知りながら、「俺の酒は飲めないのか」と飲酒を強要。翌日、体調が悪い、酒が残っているというのに運転を強要。

スケジュール調整のトラブルから留守電に「出るよ。ちえっちえっ、ぶっ殺すぞ。お前、Iとお前が。お前何やってるんだ。お前。辞めていいよ。辞めろ。辞表を出せ。ぶっ殺すぞ、お前。」と語気荒く話して録音。慰謝料150万円。

昔の感覚のままでは失敗する

飲酒強要

暴言

判例 アークレイファクトリー事件 (大阪高裁平成25年10月9日判決))

■ 派遣労働者が就労先でパワハラを受けたとして派遣先に慰謝料等を請求した

労務遂行上の指導・監督の場面において、監督者が監督を受ける者を叱責し、あるいは指示等を行う際には、労務遂行の適切さを期する目的において適切な言辞を選んでしなければならないのは当然の注意義務と考えられる。

本件では、「殺すぞ」「アホ」等、いかにも粗雑で極端な表現を用い、配慮を欠く態様で指導されており、かかる極端な言辞を用いるほどの重大な事態であったかは疑問であるし、監督を受ける者として、監督者がそのような言辞を用いる性癖であって、その発言が真意でないことを認識し得るとしても、業務として日常的にそのような極端な言辞をもってする指導・監督を受忍しなければならないとまではいえない。また、指導に付随してなされた軽口ともみえる発言（例えば、欠勤は仮病だったのではないか等）も1回だけといったものであれば違法とならないこともあり得るとしても、当惑や不快の念が示されているのに、これを繰り返し行う場合には、嫌がらせや時には侮辱といった意味を有するに至り、違法性を帯びるに至るといふべきである。慰謝料等30万円。

指導の場合も言葉を選ぶ必要がある

暴言

- 秘密録音を理由にただちに音声記録を証拠排除しない一方、慎重に当該記録の事実認定と法的評価が行われた



問題行動のあったXに対し、人事担当者が大声で叱責し、Xの人間性を否定するような不相当な表現をしたのは、Xがふて腐れ、横を向く等の不遜な態度を取り続けたことが多分に起因していると考えられるところ、Xは会話を密かに録音していたのであり、Xは録音を意識して会話に臨んでいるのに対し、人事担当者は録音されていることに気付かず、Xの対応に発言内容をエスカレートさせていったと見られるのであるがXの言動に誘発された面があるとはいえ、やはり会社の人事担当者が面談に際して取る行動としては不適切であって、人事担当者及び会社は慰謝料支払義務を免れない。慰謝料10万円。

挑発しておいて録音している(そして訴える)者もあることに注意

判例 海遊館事件

(最高裁平成27年2月26日判決)

- セクハラに加害者が会社による懲戒処分(出勤停止)等を不服として訴えたが、会社の懲戒処分等は有効であるとして、加害者の訴えが認められなかった

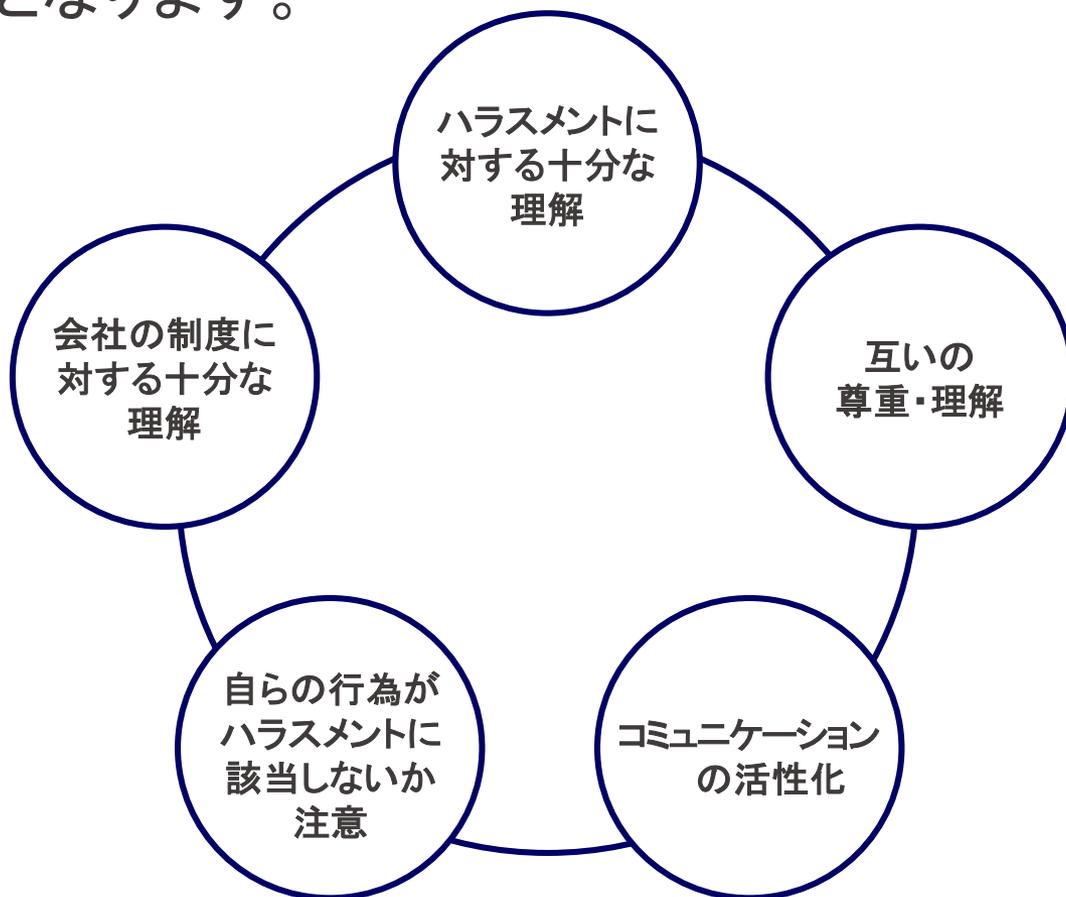
水族館の経営等を目的とする会社の課長代理、マネージャーがそれぞれ複数の女性従業員に対して性的な内容の発言をした。1人は、自らの不貞相手とする女性の年齢(20代や30代)、職業(主婦や看護師等)の話をし、不貞相手とその夫との間の性生活の話をしたり、不貞相手の写真を見せる等した。もう1人は、30歳の女性従業員に対し「結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。」「30歳は、22、3歳の子から見たら、おばさんやで。」「もうお局さんやで。怖がられてるんちゃうん。」「(給料を聞いて)足りんやろ。夜の仕事とかせえへんのか。時給いいで。したらええやん。」等の発言を繰り返した。

男性管理職2名がそれぞれ出勤停止30日、10日の懲戒処分を受け、また、人事上の措置として降格となり、当該処分及び降格が有効とされた。

日頃の発言にも注意が必要

職場のハラスメントを防止するためには

ハラスメントを防止するためには、何がハラスメントに該当するのか、どういう制度があるのか理解し、相手を理解し、尊重することが重要となります。



アイングループのハラスメント対策 - 社員教育 - ①

■ 全役員・全社員対象の教育

【サステナビリティ研修(人権編)】

- ・毎年実施
- ・教育テキストの配信および理解度チェックテストの受検
⇒教育テキストは社内イントラネット内に常設

サステナビリティ教育テキスト
人権編Ver.1.2

2022年6月
サステナビリティ委員会

企業と人権 企業も人権を大切にしないと退場させられる時代です②

■人権を守り、信頼を得る

社会が企業を見る目は厳しくなっています。社会のルールやモラルを守らず、偽装表示、の隠蔽等を行った企業が社会の大きな批判を浴び、それが売上低下や株価の下落についで経営難になったり、果ては倒産したりといった例もあります。社会からの信用を失えば、企業努力の積み重ねもあっという間に崩れ去ってしまいます。つまり、**企業が人権を守り共に行くことは、必ずしも効率や収益を追求することと矛盾せず、企業の経済的な成長につくのです。**

世界人権宣言

「国際連合(国連)が1948年に採択した世界人権宣言は、世界の平和や自由を達成するには人権が尊重されることが不可欠であると宣言しており、人権の歴史において大きな役割を果たしています。多くの国の憲法や法律にも影響を与えています。

第一条では、「全ての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない」とあり、第二条第1項には、「全て人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げる全ての権利と自由とを享有することができる」とあります。

© 2022 AIN HOLDINGS INC. All Rights Reserved.

ハラスメント 職場におけるパワーハラスメントの実例

ハラスメントに該当する可能性のある発言や行動

○ 身体的攻撃	足を踏む、胸ぐらをつかむ、髪を引っ張る、火のついたタバコを投げる 等
○ 精神的攻撃	職場で同僚に聞こえるような大声で叱責する・ミス の指摘をする。物を投げつける、人格を否定するようなことを言う 等
○ 人間関係からの切り離し	挨拶をしても無視する、会話をしない、「私の手伝いをするな」と言う 等
○ 過大な要求	終業間際に過大な仕事(その日中の対応が明らかに不要なことや遂行不可能なことを毎日繰り返す、終わらない過大な業務を強要する 等
○ 過小な要求	社員全員に聽かせるように程度の話、仕事を名指して命じる、営業担当の社員に対して、担当外の重い物、倉庫整理等を必要以上に強要する 等
○ 個の侵害	交際相手の有無について尋ね、過度に結婚を推奨する、個人の宗教を皆の前で言う、それに対して否定、悪口を言う 等

指導・人材育成の正当な目的、言っている内容は、正当というだけでは免責されません。上司から部下へだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対しても該当します。

© 2022 AIN HOLDINGS INC. All Rights Reserved. 1

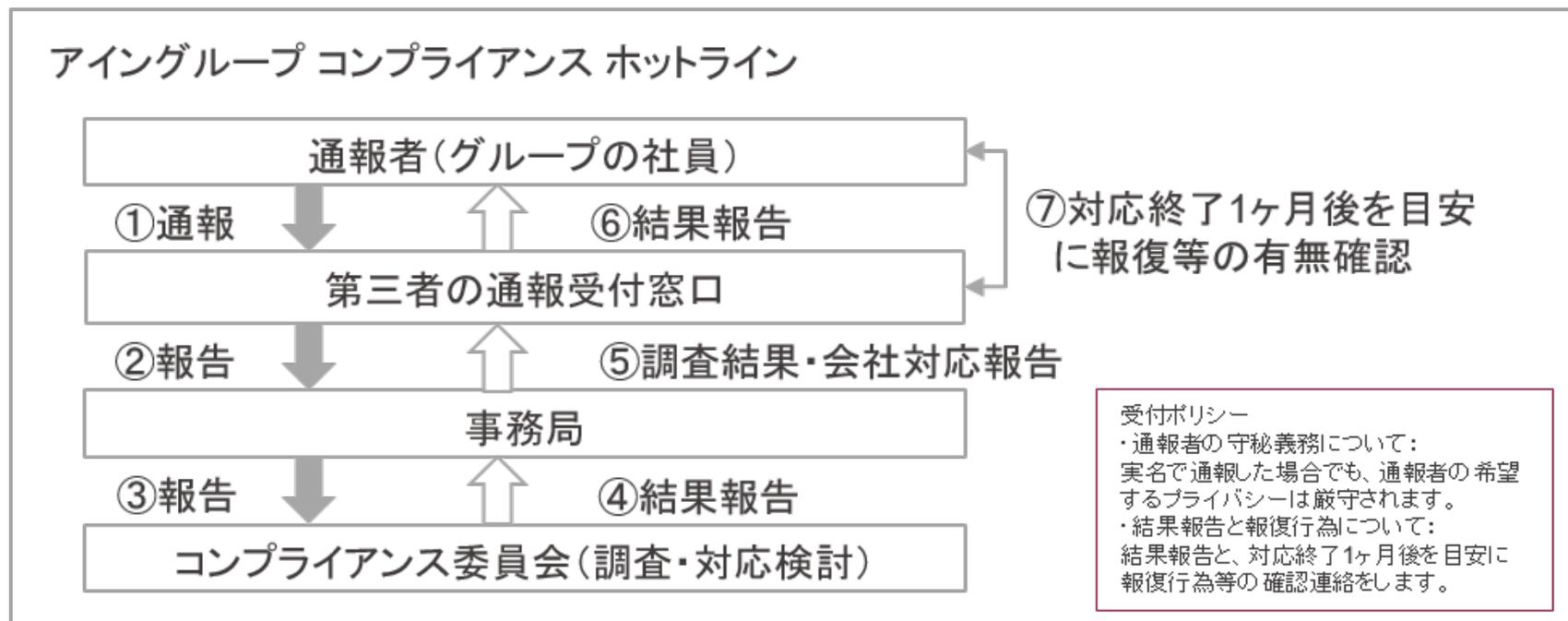
■ 上位職対象の教育

【ハラスメント研修】

- ・1～2年ごとに実施
- ・外部講師(弁護士)による講義
- ・2021年度は、セクハラ、パワハラ、LGBT、マタハラの4つをテーマに具体的な事例・判例を交えて、日ごろから注意すべき点等について

アイングループのハラスメント対策 -内部通報制度-

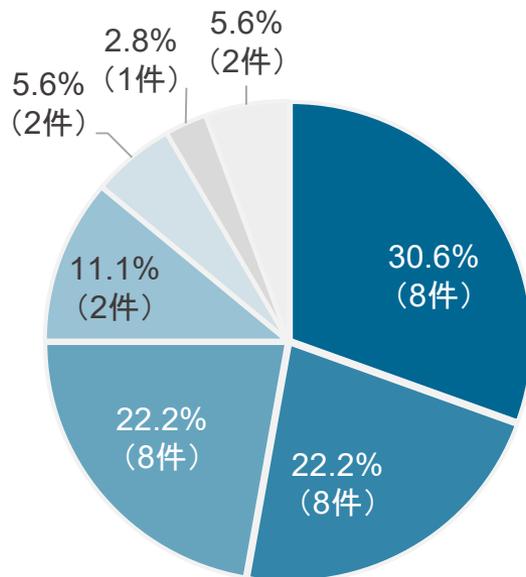
アイングループでは、2013年より社内の法令・契約違反・行動基準違反を発見した際に通報できる内部通報窓口(コンプライアンス ホットライン)を設置しています。



内部通報制度の周知においては、相談受付方法等とあわせて、受付ポリシーとして通報者のプライバシーの厳守及び不利益扱いの禁止について明記し、年複数回以上、社内イントラネットで社員に配信しています。また、常時社内イントラネットでも確認可能で、いつでもコンプライアンスホットラインに通報できるようにしています。

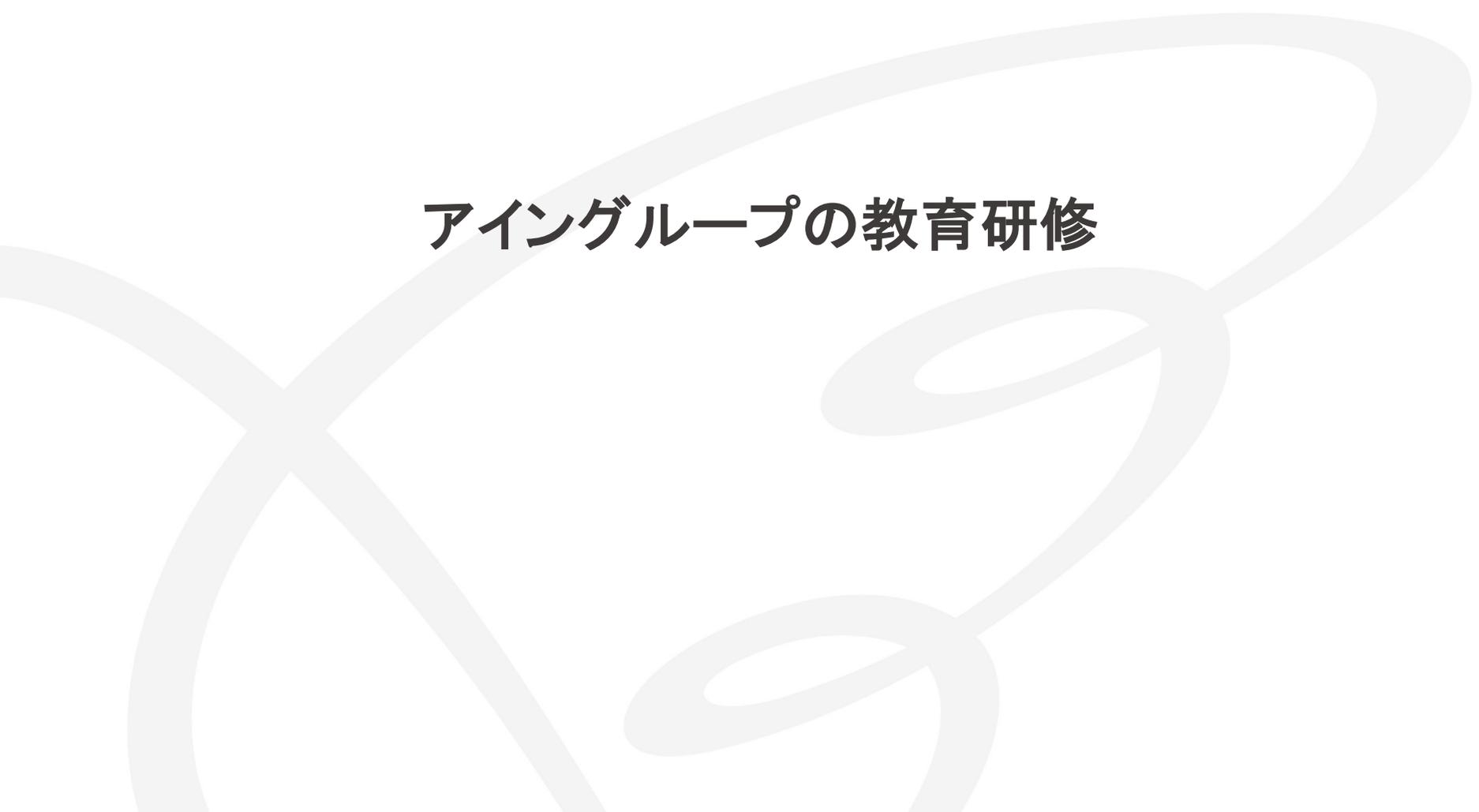
(参考)2021年度通報結果

2021年度通報結果(36件)



- パワハラの疑い
- 就業・休日・休暇・残業
- 労働契約・評価
- その他
- 職場環境・人間関係
- 法令・ルール違反
- セクハラของ疑い

社員教育及びホットライン
認知向上により通報数は
上昇傾向。
(2020年度は21件)



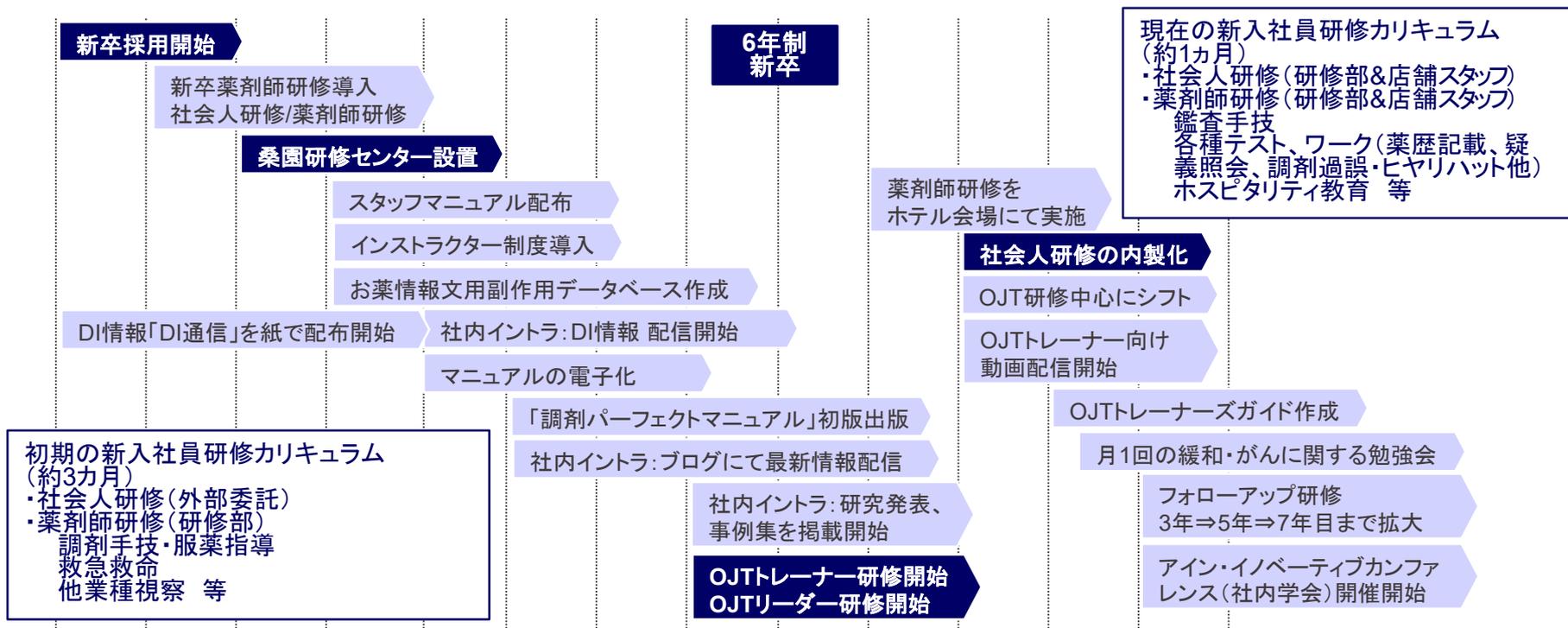
アイングループの教育研修

教育研修の歴史

1997年に新卒採用を開始し、1998年より本格的に新卒薬剤師研修を導入しています。

■ アイングループの教育研修の歴史

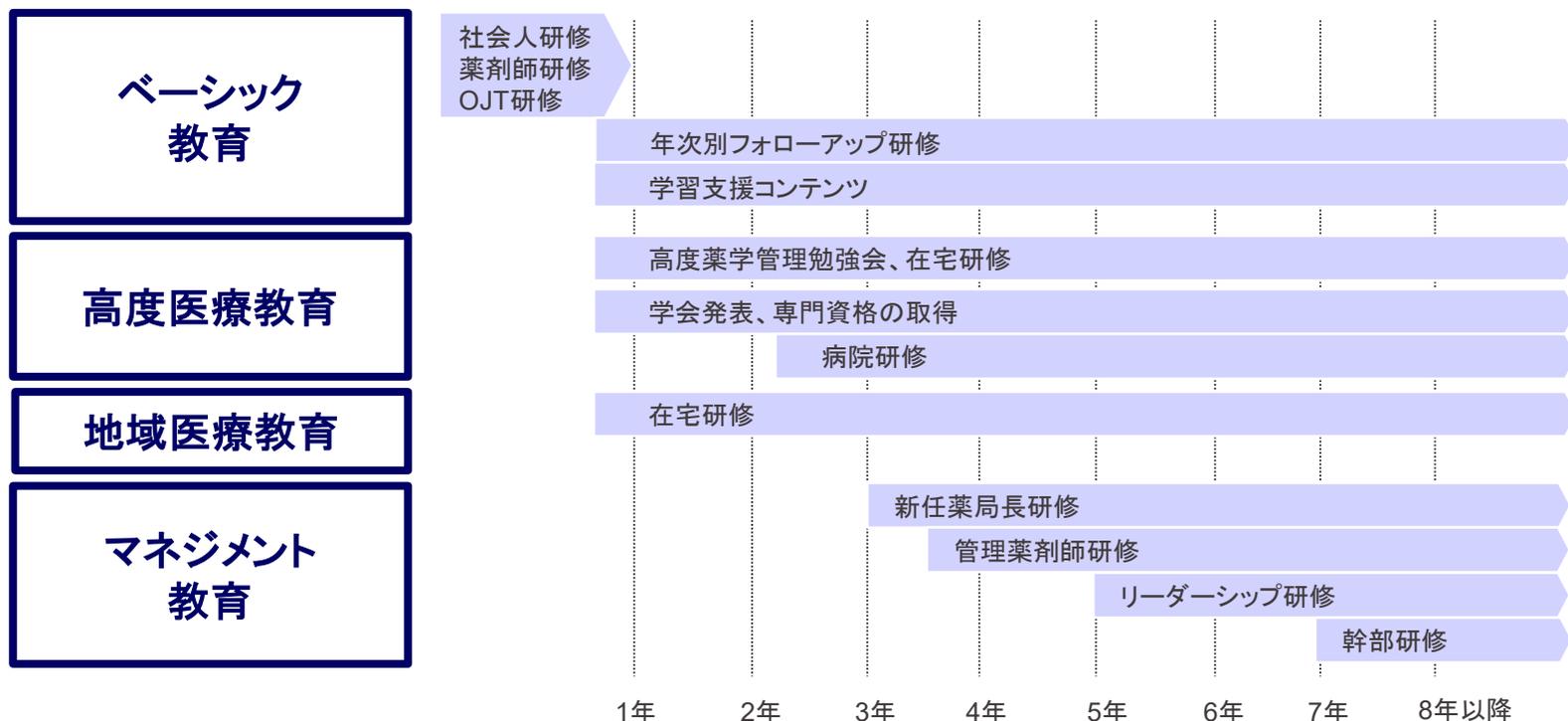
1997年 1998年 2001年 2003年 2004年 2006年 2009年 2011年 2012年 2013年 2014年 2015年 2019年 2020年



研修体制①

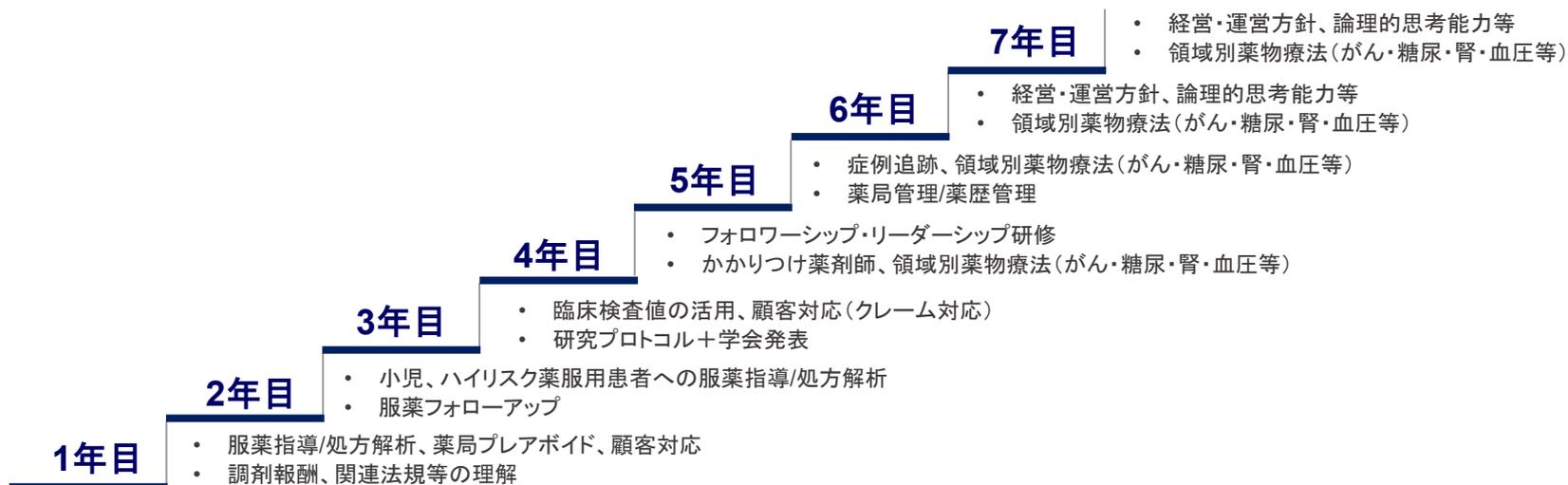
運営研修部が新入社員から管理職まで、各段階に応じた教育・研修を実施しています。

■ アイングループの人材教育プログラム



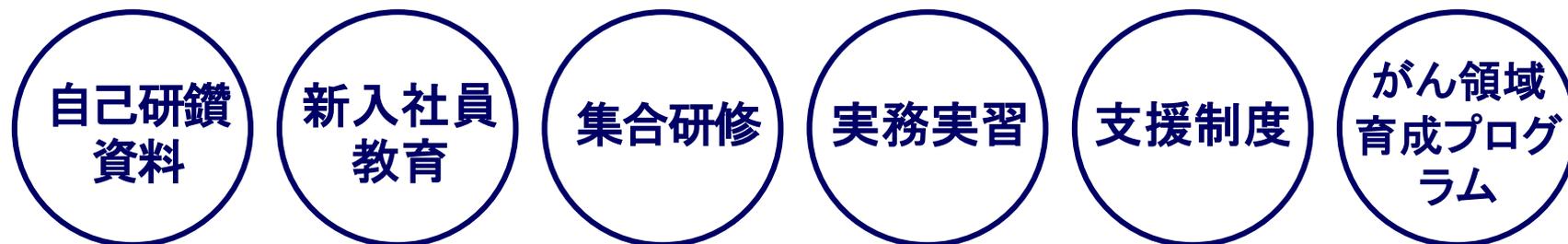
研修体制②

■ 年次フォローアップ研修(入社7年までの必須受講研修)



■ アインカレッジ

社内イントラネットにて教育・研修に関する資料を格納し、社員はいつでも閲覧が可能



(参考)2021年度研修スケジュール

4月 新入社員研修 OJTトレーナー研修	5月 マネジャー研修	6月 管理薬剤師研修 年次研修(4年目)	7月 年次研修(1年目)
8月 新任薬局長研修 年次研修(5年目) 年次研修(2年目)	9月 管理薬剤師研修	10月 年次研修(7年目) 年次研修(6年目) 年次研修(3年目)	11月 年次研修(3年目) 年次研修(1年目) 新研トレーナーMT
12月 管理薬剤師研修 年次研修(2年目)	1月 新任薬局長研修 指導薬剤師研修 ナショナル社員研修 新研トレーナーMT	2月 新研トレーナーMT	3月 新研トレーナーMT 年次研修(1年目)

実務実習受け入れに向けて①

■実務実習 指導薬剤師対象の教育

【指導薬剤師研修】

- ・毎年実施
- ・社内講師より講義
- ・2022年度は、「期待される役割」「課題と工夫」「サポート体制・ツール」等について



実務実習指導薬剤師研修

- 日時 2021年1月20日(木) 16:00~18:00
- 開催方法 Zoomミーティング

プログラム

指導薬剤師に期待される役割 (20分)	月岡部長	16:00 - 16:20
課題と工夫(80分)	小林課長	16:20 - 17:20
サポート体制・ツールについて (20分)	安東係長	17:20 - 17:40
まとめ (10分)	小林課長	17:40 - 17:50
Zoom終了後 レポート配座 (10分)		17:50 - 18:00



指導薬剤師に期待される役割

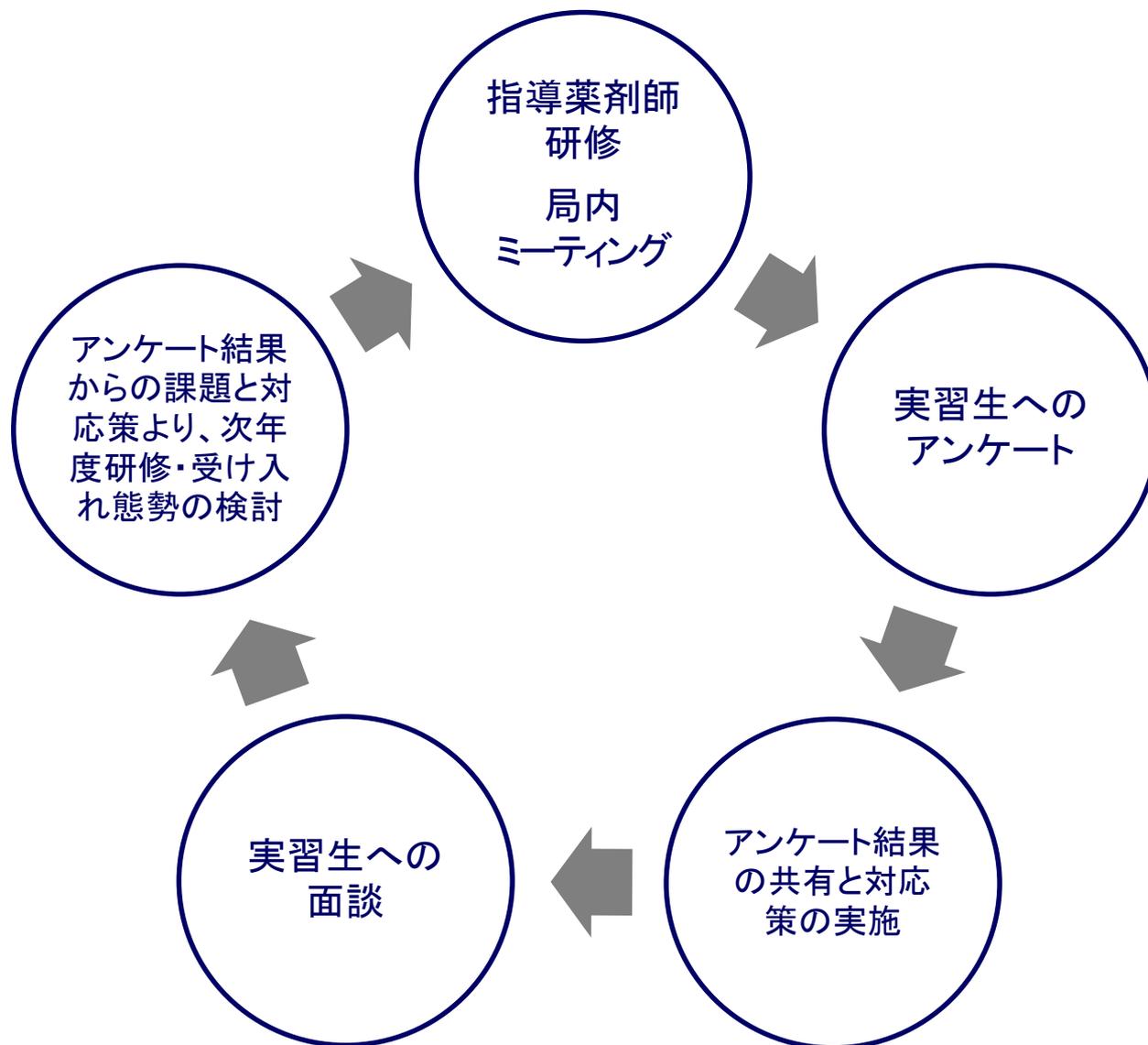
株式会社アインホールディングス
医薬運営統括本部 医療連携学術部

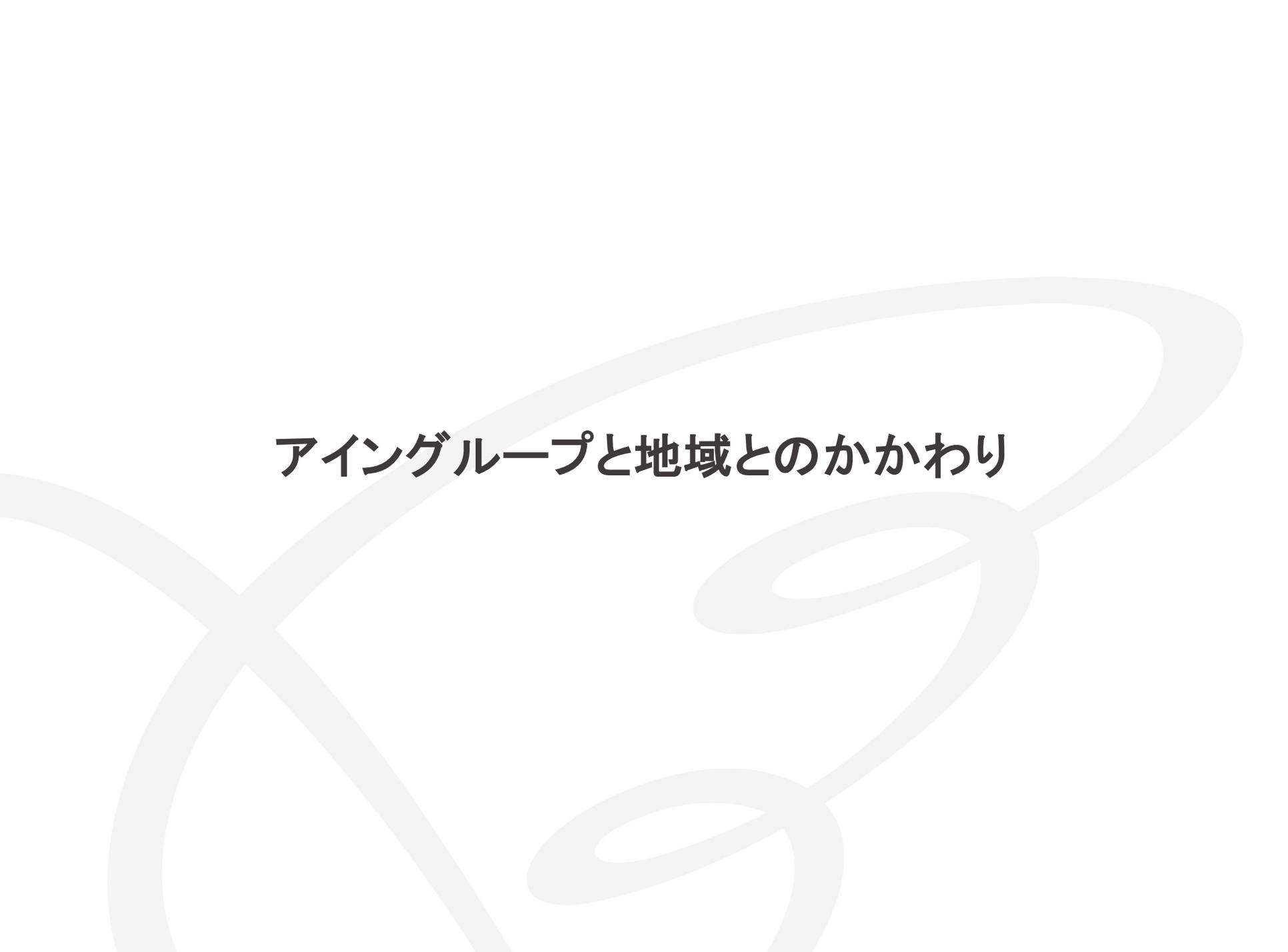
実務実習におけるハラスメントへの対応

平成21年11月

社団法人 日本薬剤師会

実務実習受け入れ入れに向けて②





アイングループと地域とのかかわり

地域連携事例



自治体と災害協定等を締結することで連携を図り、地域を支える役割を担っています。



医療機関との防災訓練に参加し、緊急時に備えています。



地域の薬剤師会と連携した啓発活動に積極的に参加しています。



退院時カンファレンスに参加する等、地域包括ケアを担う一員として医療機関との連携を強化しています。



地域住民の健康増進を目的とした健康イベントを定期的を開催しています。



在宅医療は全国1,061薬局にて、年間24万件の対応をしています。



AIN GROUP