ネビュラクリニックグループ

カスタマーハラスメント基本方針

本方針は、令和８年１０月１日に施行された
労働施策総合推進法に基づいた内容です

2026.11　　ネビュラクリニックグループ本部

１．はじめに

当グループは、患者様に心からご満足いただける診療・施術の提供を目指し、日々真摯に取り組んでおります。そのために、患者様からいただくご意見やご要望を大切に受け止め、信頼にお応えすることを最も重要な使命の一つと考えています。
一方で、一部の患者様による従業員（当グループで就業する派遣社員、フリーランス・個人事業主、パートナー企業の社員等を含みます）の人格を否定する言動、威圧的な要求、暴力やセクシュアルハラスメント等、いわゆる「カスタマーハラスメント」は、従業員の尊厳を傷つけ、安全で健全な職場環境を脅かす深刻な問題です。こうした状況を踏まえ、法改正によって事業主に課された「従業員をカスタマーハラスメントから守るための雇用管理上の措置義務」を、当グループは果たすべき重要な社会的責務と受け止めております。
当グループは、この社会的責務を果たすとともに、すべての従業員が心身ともに健康で、尊厳を保ちながら安心して働ける環境を確保することを目的として本方針を定めます。従業員一人ひとりが安心して力を発揮できることで、患者様に対してより良いサービスを提供できると考えています。
なお、本方針は、患者様からの正当なご意見やご要望、診療・施術への建設的なご指摘を拒むものではありません。当グループは患者様の権利を尊重し、誠心誠意対応いたします。その上で、カスタマーハラスメントに対しては、従業員個人の問題とせず、当グループとして組織的かつ毅然と対応してまいります。

また、当グループは、当グループの従業員が患者様やお取引先様の従業員の皆様に対してハラスメント行為を行うことのないよう、教育・研修を徹底し、すべての関係者の皆様と健全な関係を築いてまいります。

２．患者様の正当な権利の尊重

当グループは、本方針の運用にあたり、患者様の正当な権利を不当に損うことのないよう最大限配慮します。当グループの至らない点が不満を招く一因となり得ることを認識し、診療・施術に関するご意見やご要望は、業務改善に繋がる貴重なものとして真摯に受け止め、適切かつ迅速な対応に努めます。

また、消費者基本法や障害者差別解消法、認知症基本法の趣旨に基づき、多様な患者様の権利や特性を踏まえた対応を行います。当グループは、すべての患者様が安心してご利用いただけるよう、継続的な体制整備と改善に取り組んでまいります。

３．患者様へのお願い

当グループは、すべての患者様と良好な信頼関係を築き、ご満足いただける診療・施術の提供に誠心誠意努めております。この関係をより良いものとして維持するため、患者様におかれましても、当グループの従業員一人ひとりの人格を尊重し、その言動にご配慮いただけますよう、心よりお願い申し上げます。

それでもなお、患者様の言動が当グループの定めるカスタマーハラスメントに該当すると判断した場合には、従業員の尊厳と安全な職場環境を守るため、必要に応じて以下のような措置を段階的に、又は状況に応じて講じる場合がございます。

- 事実確認のための録音・録画の実施
- ハラスメント行為の中止のお願い及び警告（警告文の発出を含む）
- 診療・施術の提供や進行中のカウンセリングの中止
- 院内からのご退去のお願い及び今後のご来院のお断り
- 悪質な場合の警察への通報
- 弁護士等への相談の上での法的措置

当グループは、すべての患者様に公平で質の高いサービスを提供し続けるため、従業員と患者様の双方にとって安心できる健全な事業環境の維持に努めてまいります。何卒ご理解とご協力をお願い申し上げます。

４．カスタマーハラスメントの定義

当グループにおけるカスタマーハラスメントとは、労働施策総合推進法及び厚生労働省の指針の内容に基づき、以下の３つの要素をすべて満たす言動を指します。

- 患者様等（今後当グループの診療・施術をご利用になる可能性がある方、患者様のご家族、院の近隣住民の方、お取引先様、その他関係者を含みます）から行われること
- 社会通念上許容される範囲を超えた言動であること
- それらにより、従業員の就業環境が害されること

定義の考え方

「社会通念上許容される範囲を超えた言動」とは、要求内容に妥当性がない場合や、その伝え方や態度が社会常識から見て不適切な場合を指します。たとえ要求内容に一定の妥当性があったとしても、暴言や威圧的な態度、長時間の拘束、執拗な接触、 SNS への投稿等、行き過ぎた手段であれば該当する可能性があります。

また、「従業員の就業環境が害されること」とは、そうした言動によって従業員が身体的又は精神的に苦痛を受け、本来の力を安心して発揮できなくなる状態をいいます。この判断は「社会一般の平均的な従業員がどう感じるか」を基準とし、一度の行為であってもそれが強い苦痛を与え、即座に就業環境を悪化させる場合にはカスタマーハラスメントにあたります。

５．具体的なカスタマーハラスメント行為

以下に挙げる言動は、本方針で定めるカスタマーハラスメントに該当する可能性があります。ただし、これはあくまで例示であり、これらに限定されるものではありません。個別の事案については、前章の定義に基づき総合的に判断します。

(A) 要求の内容が妥当性を欠く言動

- 当グループの提供する診療・施術に瑕疵や過失が認められない場合での、金銭補償や返金・再施術の要求
- 要求の内容が、当グループの提供する診療・施術とは関係がない場合（性的な要求、従業員のプライバシーに関わる要求を含む）

(B) 要求を実現するための手段・態様が不相当な言動（１）

- 身体的な攻撃
  殴る、蹴る、物を投げつける、唾を吐きかける等の暴行・傷害行為、わざとぶつかる行為

- 精神的な攻撃
  脅迫、名誉棄損、侮辱、人格を否定するようなひどい暴言
  多数の人がいる前で従業員の名誉を傷つける言動を行うこと
  性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動及びアウティング又はその強要若しくは禁止
  SNS 等への悪評の投稿をほのめかすことによる脅し

- 威圧的な言動
  大声を出す、机を叩く、従業員をにらみつける等の威圧的・恫喝的な言動
  従業員の話を遮る等高圧的に自らの要求を主張すること
  反社会的な言動を行うこと

具体的なカスタマーハラスメント行為

(B) 要求を実現するための手段・態様が不相当な言動（２）

- 拘束的な行動
  正当な理由なく、長時間にわたり居座る、又は電話を継続する
  退去を求めても応じない（不退去）

- 執拗な（繰り返される）言動
  合理的な理由なく、同じ要求やクレームを何度も繰返す
  当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立て

- 土下座、謝罪訪問の要求
  正当な理由なく、土下座や、従業員の自宅への謝罪訪問等を要求すること

- 差別的な言動
  人種、国籍、性別、性的指向・ジェンダーアイデンティティ等に関する差別的な発言

- 性的な言動
  従業員に対して、わいせつな言動やつきまとい、食事やデートへの執拗な誘い等を行うこと

- 従業員個人への攻撃・プライバシー侵害
  従業員の容姿や服装についての中傷
  従業員の氏名、写真、映像等を本人の許可なく盗撮、撮影、録音すること
  従業員個人を特定できる情報（性的指向等の情報を含む）や、事実に基づかない誹謗中傷を SNS やインターネット上に投稿すること

具体的なカスタマーハラスメント行為

(C) 要求内容の妥当性に照らして、手段・態様が不相当な言動

- 診療・施術の瑕疵の程度に比して、社会通念上、著しく高額な金銭補償を要求すること
- 「法律を変えろ」等、従業員には対応不可能な要求を行うこと
- 診療・施術の瑕疵の程度に比して、過度な謝罪の要求（土下座を除く）

６．カスタマーハラスメントへの対応

当グループは、カスタマーハラスメントが発生した際、何よりも従業員の安全と尊厳を守ることを最優先とし、組織として以下の対応を行います。

発生時の現場対応

（１）従業員の安全確保

- 患者様による暴力行為や威圧的な言動が見られる場合には、速やかに当該従業員を現場から引き離す等、身体的・精神的な安全確保を最優先します。
- 必要に応じて警察へ通報します。

（２）組織的な対応

- 従業員一人に負担をかけることなく、上長や複数の従業員が連携して対応し、当グループとして責任をもって対処します。

（３）状況の正確な把握

- 患者様のご主張と現場の状況を正確に把握するため、必要に応じて記録を行い、後の確認・対応に備えます。
- 記録にあたっては、関係者の個人情報保護に十分配慮し、適切に取扱います。

カスタマーハラスメントへの対応

発生後の対応（事実確認と患者様への対応）

（１）迅速かつ客観的な事実確認

- 相談窓口や担当部署が中心となり、従業員への聴取、記録の確認、第三者（他の従業員や患者様）の証言等をもとに、客観的かつ迅速に事実を確認します。

（２）毅然とした対応

- カスタマーハラスメントに該当する行為については、中止を求めます。
- 特に悪質と考えられる行為（暴行、脅迫、過度な要求の繰返し等）については、あらかじめ定めた方針に基づき、診療・施術の提供拒否、退去要請、今後の取引停止、警告文の発出等の措置を講じます。
- 必要に応じて、警察や弁護士への相談等、法的措置を検討します。

当グループは、すべての従業員が安心して働ける環境を守り、患者様に公平で質の高いサービスを提供し続けるため、毅然とした対応を徹底してまいります。

７．ハラスメント未然防止のための取り組み

当グループは、患者様から寄せられる正当なご意見やご要望を、サービス改善に欠かせない大切な機会と考えています。
一方で、初期対応が不適切であれば、患者様の不満を増幅させ、結果としてカスタマーハラスメントに発展するおそれがあることも認識しています。
こうした事態を防ぎ、患者様との健全な関係を築くため、次の取り組みを徹底します。

（１）傾聴と共感

患者様が何にお困りで、何を求めているのかを正確に理解するため、丁寧に耳を傾け、共感をもってお話を伺います。
消費者の心理や障害特性等への理解を深めるための教育を行い、患者様との建設的な対話に努めます。

（２）適切な初期対応

すべての従業員を対象に、言葉遣いや事実確認の要点等、クレーム初期対応に関する教育・研修を定期的に実施し患者様等への対応力の向上を図ります。

（３）事実に基づく誠実な対応

状況を正しく把握した上で、当グループに過失がある場合は真摯に謝罪し、規定に基づく適切な対応を迅速に行います。
その場で判断できない場合は、安易に回答せず、確認の上であらためてご連絡します。

ハラスメント未然防止のための取り組み

（4）対応プロセスの改善

いただいたご意見や対応事例を社内で共有・分析し、診療・施術だけでなく、患者様対応プロセス全体の継続的な改善にいかします。

（5）他者への加害防止

当グループは、当グループで働くすべての者が他の事業主の雇用する労働者に対してカスタマーハラスメントを行わないよう、必要な注意を払うための啓発活動に努めます。

当グループは、これらの取り組みを通じて、患者様に安心してご利用いただける環境を守り、健全な関係の維持に努めてまいります。

８．お取引先様との連携について

当グループは、お取引先様を事業における重要なパートナーと考えており、相互に尊重し合える健全な関係の構築に努めています。サプライチェーン全体でカスタマーハラスメントを防止するため、以下のとおり連携してまいります。

相互尊重と健全な関係の構築

当グループの従業員が、患者様やお取引先様の従業員の皆様に対してハラスメント行為を行うことのないよう、教育・研修を徹底し、すべての関係者の皆様と健全な関係を築いてまいります 。
当グループの従業員（役員を含む）が他社の従業員に対してカスタマーハラスメントを行った事実が確認された場合には、就業規則等に基づき厳正に対処します。

誠実な連携対応

お取引先様から、カスタマーハラスメントに関するご相談や、事実関係の確認（特に当グループ従業員の言動が関与する場合）について協力のご依頼があった際には、真摯に受け止め、迅速に対応するよう努めます 。
これは、改正労働施策総合推進法第３３条第３項に定められた事業主間の協力努力義務に基づくものでもあります。

公正な関係の維持

上記のようなご相談や協力依頼があったことを理由として、お取引先様との契約を見直す等、不利益な取扱いを行うことは一切ございません。

お取引先様との連携について

フリーランス・業務委託の方への配慮

当グループは、当グループで就業するフリーランス等の皆様に対しても、当グループの従業員と同様に、カスタマーハラスメントから保護し、万が一被害の相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うよう努めます。

お取引先様におかれましても、本方針にご理解をいただき、ともにハラスメントのない事業環境の構築にご協力くださいますようお願い申し上げます。