

ハラスメント防止対策における指針

1. 当事業所は、利用者、その家族に対してより良い支援を実現するために、職場及び利用者居宅等におけるハラスメントを防止するために本指針を定めます。

2. 当事業所では、下記のハラスメント行為を許しません。また、当事業所以外の者に対しても、これに類する行為を行ってははいけません。

1) パワーハラスメント：同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。

- ①精神的な攻撃：人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間、繰り返し執拗に叱る。
- ②身体的な攻撃：殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。
- ③過大な要求：侵入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかつたことに対し厳しく叱責する。業務とは関係ない私用な雑用の処理を強制的に行わせる。
- ④過小な要求：気に入らない労働者に対する嫌がらせのため仕事を与えない。
- ⑤人間関係からの切り離し：特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。
- ⑥個の侵害：労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真を撮影したりする。労働者の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

2) セクシャルハラスメント：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ことです。

職場におけるセクシャルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。また、被害を受ける者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動があればセクシャルハラスメントに該当します。

性的な言動の例

- ①性的な内容の発言：性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等。
- ②性的な行動：性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦等。

3) 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント：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、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や、育児休業・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ことをいいます。

- ①制度等の利用への嫌がらせ型：出産・育児・介護に関連する制度利用を阻害する嫌がらせ。
- ②状態への嫌がらせ型：出産・育児による就業環境を害する嫌がらせ。

4) カスタマーハラスメント：消費者や顧客からの暴言や暴力、許容範囲を超えるクレーム等の迷惑行為をいいます。

3.当事業所の職員及び関係機関の職員との間において、上記2に掲げるハラスメントが発生しないよう、下記の取り組みを行います。

- 1) 円滑に業務に励む事ができるよう、日ごろから正常な意思疎通に留意します。
- 2) 特に役職者においては、ハラスメント防止に十分配慮を行います。
- 3) 「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」を参照し、必要な措置を講じます。

4.ハラスメント防止のため、年1回以上、又新入職員入社時に、本指針を徹底するなどハラスメント研修を行います。

5. 利用者・家族から、暴力や暴言、セクシャルハラスメント等を受けた場合は、管理者へ報告、相談します。

6.ハラスメントの相談窓口を事業所内に設置し、管理者が窓口を担当します。

- 1) ハラスメント等に関する相談・苦情を受け付けます。
- 2) ハラスメントの相談した職員のプライバシー保護に十分留意し、又相談・苦情を申し出たことを理由として不利益な取り扱いをしません。
- 3) 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認します。
- 4) その他、ハラスメント等防止に関連する事項の処理をおこないます。

7.当事業所は、ハラスメント等が発生した場合は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、速やかに適切な再発防止策を講じます。

附則

この指針は、令和3年9月1日より施行します。