

ハラスメント防止のための指針

日鋼記念指定居宅介護支援事業所

1. ハラスメント防止のための基本的な考え方

当事業所は、利用者に対して安定したサービスを提供するため、職場及び訪問先・利用者宅におけるハラスメントを防止する為に本指針を整備する。

2. 職場におけるハラスメント

(1) パワーハラスメント

次の3つの要素をすべて満たした場合、職場におけるパワハラに該当するものとする。

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

《具体例》

- ✧ 殴打、足蹴りを行うこと
- ✧ 物を投げつける、机や椅子を叩いたり、蹴る
- ✧ 人格を否定するような言動を行うこと
- ✧ 長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
- ✧ 他の労働者の前で大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
- ✧ 罵倒するような内容のメールを当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。
- ✧ 一人では処理しきれない量の業務を押し付けられる
- ✧ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
- ✧ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること

(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より、労働者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。

① 対価型セクシャルハラスメント

セクハラ行為を受けた労働者が、その言動に対して拒否、抗議などの対応をしたことで、事業主等から解雇、降格、減給等の不利益を受けること。

② 環境型セクシャルハラスメント

職場で行われるセクハラ行為によって仕事の環境が損なわれ、仕事をする上で見過ごせないほど重大な支障が生じること。

③ 同性に対するも

の、女性から男性に対するものも含まれる。

《具体例》

- ✧ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ✧ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ✧ うわさの流布
- ✧ 不必要な身体への接触
- ✧ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ✧ 交際・性的関係の強要、しつこく食事やデートに誘う
- ✧ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ✧ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

(3) マタニティハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産、育児休暇、介護休業等の利用に関する言動)により、就業環境が害されること。

《具体例》

- ✧ 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われる
- ✧ 育休の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われる
- ✧ 育児短時間勤務をしていたら同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われる

3. 訪問先・利用者宅におけるハラスメント

(1) パワーハラスメント

- ① 身体的暴力を行うこと
- ② 違法行為を強要すること
- ③ 人格を著しく傷つける発言を繰り返し行うこと

《具体例》

- ✧ 強くこづいたり、殴る、足蹴りする等
- ✧ 攻撃的態度で大声を出す
- ✧ 机や椅子などをたたいたり、蹴ったりする
- ✧ 書類を破る
- ✧ 制度上認められていないサービスを強要する
- ✧ サービス提供上（契約上）受けていないサービスを要求する
- ✧ 「他の人はやってくれた」など他者を引き合いにだして強要する
- ✧ 「バカ」「クズ」「ハゲ」「デブ」などと言う
- ✧ 差別的な発言をする

(2) セクシャルハラスメント

- ① 利益・不利益を条件にした性的接触又は要求をすること
- ② 性的言動により、サービス提供者に不快な念を抱かせる環境を醸成すること

《具体例》

- ✧ 食事やデートへの執拗な誘い
- ✧ 性的な関係を強要する
- ✧ 会社や管理者へのクレームなどをちらつかせて誘いをかける
- ✧ サービス提供上不必要に個人的な接触をはかる（体を触るなど）
- ✧ サービス提供中に胸や腰などをじっと見る
- ✧ 性的冗談を繰り返したり、しつこく言う
- ✧ においを嗅ぐ
- ✧ アダルトビデオを流す
- ✧ わいせつな本を見えるように置く

4. ハラスメント対策

(1) ハラスメント防止に関する研修の実施

ハラスメントの防止とハラスメントへの対応等を目的とした研修を行う。

- ① 新規採用者に対し、採用時にハラスメントについての研修を行う。
- ② 全職員を対象として、ハラスメントに関する研修を年1回以上実施する

- ③ 外部で実施されている研修への参加や、その他必要に応じて外部講師等による研修の実施

(2) ハラスメントに関する相談窓口の設置

- 事業所内 管理者 平鍋 真由美
 - 法人窓口 保健・医療・福祉連携センター センター長 佐藤 正人
- ★ 相談者、行為者のプライバシーを守り、対応する。

5. 本指針の閲覧及び周知

- (1) 当指針は誰でも閲覧ができるよう事業所に備え置く。

附則 令和 6 年 4 月 1 日から施行する。