

ハラスメント防止のための指針

室蘭市地域包括支援センター母恋

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ことを目的に本方針を定める。

2. ハラスメントの定義

(1) 職場におけるハラスメント

①パワーハラスメント

職場において、職務上の地位等の優越的な関係を背景とした言動で、業務上で必要な範囲を超えたものにより職員が安心して働ける環境が害される行為で、下記のようなものをいう。

- ア. 身体的な攻撃（直接的な暴行、物を投げつける等）
- イ. 精神的な攻撃（脅迫、侮辱、暴言等）
- ウ. 人間関係の切り離し（隔離、無視等）
- エ. 過少な要求（仕事の抑制、資格や能力とかけ離れた雑務のみを行わせる等）
- オ. 過大な要求（業務上明らかに遂行不可能な内容・量の仕事の押し付け等）
- カ. 個の侵害（プライベートへの過度な立入り等）

②セクシャルハラスメント

職場において、性的な関心や欲求に基づく言動や性別・性的指向・性自認に関する偏見等に基づく言動によって不快又は不利益を与え、職場環境が害される行為で、下記のようなものをいう。

- ア. 性的な内容の発言（性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報や噂等を流布すること、性的な冗談やからかい、性別・性的思考・性自認に関する偏見に基づく発言、個人的な性的体験談を話すこと等）
- イ. 性的な行動（性的な関係を強要すること、性的な内容の電話をしたりメール等を送ったりすること、身体に不必要に接触すること、食事やデートに執拗に誘うこと、性別の偏見により職務内容を定めること、酒席でのお酌の強要等）

③妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント

職場において、妊娠・出産や育児・介護にかかる休業等の制度利用に関する言動により、妊娠、出産、育児、介護等の当事者である職員の職場環境が害される行為で、下記のようなものをいう。

- ア. 制度の利用を阻害する言動
- イ. 制度を利用したことによる嫌がらせ
- ウ. 妊娠や出産等をしたことによる嫌がらせ
- エ. 制度の利用を理由とした解雇その他不利益な取り扱いを示唆する行為
- オ. 妊娠や出産等を理由とした解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

(2) 訪問先・利用者宅におけるハラスメント（カスタマーハラスメントを含む）

利用者・家族等から職員への行為、職員から利用者・家族等への行為で、下記のような行為をいう。

- ア. 身体的暴力（物を投げる、叩く、蹴る等、身体的な力を使って危害を及ぼそうとする行為）
- イ. 精神的暴力（大声での威圧、理不尽な要求や暴言等、個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたり、おとしめたりしようとする行為）
- ウ. セクシャルハラスメント（性的誘い掛け、好意的態度の要求、性的な嫌がらせ行為）

3. 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、必要に応じて外部講師等による研修を実施する。

(2) ハラスメントに関する相談窓口の設置

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者とする。

- 事業所内 管理者 井脇 真澄美
- 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

相談には迅速・公平に、相談者や行為者のプライバシーを守り、相談者が不利益を被らないよう十分に留意して対応する。

また、他の職員等が受けているハラスメントについて不快に感じた職員等も窓口担当者へ相談することができる。

4. 本指針の閲覧及び周知

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

本指針は、令和7年3月1日より施行する。