Study Hub 浅草橋 ハラスメント防止対策に関する基本方針

１．基本的な考え方

日本介護事業株式会社は、利用者に対してより良いサービスを提供できる勤務環境を確保するために、職場及び事業所におけるハラスメントを防止することを目的として、本方針を定める。

２．ハラスメントの定義

（１）職場内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あって、業務上必要か相当な範囲を超えたものにより、職員の就業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（暴行・障害等）

イ．精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等）

ウ．人間関係の切り離し（隔離・仲間はずれ・無視等）

エ．過少な要求（仕事の抑制・能力とかけ離れた程度の低い職務の命令等）

オ．過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害等）

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、手紙、メール等を送ること、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決めること、酒席でのお酌やデュエット等の強要等）

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をいう。

（２）事業所におけるハラスメント

①その他のハラスメント（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（ものを投げる、叩く、蹴る、唾を吐く等、身体的な力を使って危害を及ぼす行為）
イ．精神的暴力（大声で威圧する、どなる、理不尽な要求、暴言等、個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたり、おとしめたりする行為）
ウ．セクシャルハラスメント（意に添わない性的誘い掛け、好意的態度の要求、性的な嫌がらせ行為）

３．職員の責務

（１）ハラスメントの禁止
すべての職員は、ハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントを行ってはならない。職場の一員であることを自覚し、円滑なコミュニケーションを心掛け、より良い職場環境づくりに努める。

（２）ハラスメントへの対応
職場でハラスメントを受けた場合又は発見した場合は、ハラスメント担当者に相談する。

４．管理者の責務

（１）職場環境の整備
管理者は、職員間のコミュニケーションが図られ、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮できる、風通しの良い職場環境を確保できるよう努めなければならない。

（２）苦情・相談への対応
管理者は、職員からハラスメントに関する苦情・相談があった場合には、迅速かつ適切に対応する。

（３）職員の意識啓発の推進
管理者は、職員がハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントの未然防止を図るため、本方針の周知に努め、職員の意識や職場の実態を把握するとともに、職員に対するハラスメント防止研修を実施する。

５．苦情・相談への対応

（１）苦情・相談の申し出

職員、利用者及びその家族等は管理者及びハラスメント担当者に、職場及び事業所におけるハラスメントの苦情・相談を申し出ることができる。また、当事者ではないが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申し出ることができる。

（２）相談体制の整備

①ハラスメント担当者

ア．ハラスメント担当者は、ハラスメントの相談窓口として、職員等からのハラスメントの苦情・相談の申し出を受け付け、問題処理を行う。

イ．ハラスメント担当者は、ハラスメントの苦情・相談を受け付けた場合は、管理者に報告しなければならない。

ウ．ハラスメント担当者は、苦情・相談を申し出た職員等が不利益を被らないよう十分に留意する。

②管理者

ア．管理者は、ハラスメント担当者と連携し、事実関係の調査、関係者への面談等により、客観的な判断の下、適切な対応方法を検討し、問題を処理する。

イ．管理者は、苦情・相談を申し出た職員等が不利益を被らないよう十分に注意する。また、ハラスメントを指摘された職員等に対して、弁明の機会を十分に保証する。

（３）秘密の保持

苦情・相談に関与した者は、関係者のプライバシーや人権を尊重するとともに、問題処理に必要な場合を除き、知り得た情報を漏洩してはならない。

（４）不服申し立て

ハラスメントの被害者もしくは加害者は、問題処理に不服がある場合、ハラスメント防止対策委員会に対し審査を申し出ることができる。

６．基本方針の見直し

ハラスメントを取り巻く状況の変化等により、必要に応じて本方針の見直しを行うこととする。

附　則

当指針は、令和６年５月１日に施行する。