当法人は、利用者に対して安定した質の高いサービスを提供するため、職場におけるハラスメント防止及び利用者やその家族等による暴力・暴言、セクシャルハラスメント、過剰または不合理な要求、合理的範囲を超える時間的場所的拘束等の防止のための本指針を定める。

1. ハラスメント防止に関する基本方針

ハラスメントの防止のための取組、発生した場合の対応や対策を講じ、従業員が安全、安心に働くことが出来る様に環境を整える。その結果、ご利用者に適切なケア、サービスを提供し、やりがいのある職場を構築していく。

2. 職場におけるハラスメント

(1) パワーハラスメント

3つの要素すべて満たした場合、職場におけるパワーハラスメントに該当するものとする。

①優位的な関係を背景とした言動

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当会社の協力がなければ業務の円滑な遂行が困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適切な言動

③従業員の職場環境が害されるもの

- ・就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じ、就業する上で看過できない程度の支障が生じること

<代表的な言動の種類>

①身体的な攻撃（暴行・傷害）

【該当すると考えられる例】

- ・殴打、足蹴りを行うこと
- ・相手に物を投げつけること

【該当しないと考えられる例】

- ・誤ってぶつかる

②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

【該当すると考えられる例】

- ・人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む
- ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
- ・他の従業員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
- ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の従業員宛てに送信すること

【該当しないと考えられる例】

- ・遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない職員に対して一定程度強く注意をする
- ・業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った職員に対して一定程度強く注意する

③人間関係からの切り離し

【該当すると考えられる例】

- ・自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する
- ・一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

【該当しないと考えられる例】

- ・新規採用した職員を育成するために短期集中的に別室で研修等の教育を受けさせる

④過大・過少な要求

【該当すると考えられる例】

- ・長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない業務を命ずる
- ・新規採用者に対し、必要な教育を行わないまま、到達対応出来ないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ・職員の業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- ・管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない

【該当しないと考えられる例】

- ・職員を育成するために現状よりも高いレベルの業務を任せる
- ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常よりも一定程度多い業務の処理を任せる

⑤個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

【該当すると考えられる例】

- ・従業員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
- ・従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機敏な個人情報について、当該従業員の了解を得ずに他の従業員に暴露すること

【該当しないと考えられる例】

- ・職員への配慮を目的として、職員の家族の状況等についてヒヤリングを行う

(2) セクシュアルハラスメント

①対価型セクシュアルハラスメント

セクハラ行為を受けた従業員が、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環境型セクシュアルハラスメント

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を生じること

※同性から同性に対するもの、女性から男性に対するものもセクハラに該当する

<具体的な例>

- ・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
- ・ 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) 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント

ア. 制度等の利用への嫌がらせ型

- ①解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの
- ②制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- ③制度を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

イ. 状態への嫌がらせ型

- ①解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの
- ②妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をするもの

3. 利用者やその家族等によるもの

(1) 対象となる行為

ア. 利用者やその家族等からの暴力・暴言、セクシャルハラスメント

- ①身体的暴力
(ものを投げる、叩く、蹴る、つねる、唾をはく等身体的な力を使って危害を及ぼす行為)
- ②精神的暴力
(大声で威嚇する、怒鳴る、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)
- ③セクシャルハラスメント
(必要もなく手や腕を触る、胸やお尻・陰部を触る、抱きしめる、性的・卑猥な言動をする、その他従業員が嫌がる性的な行為をするなど)
- ④その他、従業員やその親族に対する誹謗中傷(インターネット、SNS上でのものを含む)、従業員個人に対する威迫・脅迫、職員個人の人格を否定・侮辱する発言

イ. 利用者やその家族等からの過剰または不合理な要求

- ①合理的理由のない謝罪の要求
- ②職員に関する解雇等の法人内処罰の要求
- ③社会通念上相当程度を超えるサービス提供の要求

ウ. 利用者やその家族等からの合理的範囲をこえる時間的・場所的拘束

- ①合理的な理由のない長時間の拘束
- ②合理的な理由のない事業所以外の場所への呼び出し

エ. 利用者やその家族等からのその他のハラスメント行為

- ①プライバシーの侵害行為
- ②その他各種のハラスメント

なお、以上の記載は例示であり、これらに限られるという趣旨ではない。

<具体的な例>

- ・ 強くこづいたり、身体的暴力をふるう

- ・攻撃的・威圧的な態度で大声を出す
- ・机や椅子などをたたいたり蹴ったり、物を投げる、または投げようとする行為を行う
- ・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）できないサービスや業務外のサービスを強要する
- ・あるいは「他のスタッフはやってくれた」など他者を引き合いに出して強要する
- ・「バカ」「クズ」などと言う
- ・人格を否定するような発言をする
- ・からかいや皮肉を言う
- ・差別的（国籍、宗教、性別など）な発言をする
- ・営業時間外のサービスや訪問、連絡を強要する
- ・食事やデートへの執拗な誘い
- ・性的な関係を要求する
- ・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（体に触れてくる）
- ・繰り返し性的な電話をかけたり、他者に対して吹聴する
- ・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
- ・握手した手を離さない
- ・匂いを嗅ぐ
- ・体をぴったりくっつける
- ・アダルトビデオ等、わいせつな画像や動画を流したり、わいせつな本を見えるように置く
- ・訪問時にズボンをはかない、上半身裸で対応する等

4. ハラスメントを予防するための取組と対応

（1）職場

- ①ハラスメントを予防するために必要な情報等を従業員に提供する。また、相談しやすい環境づくりに努める

（2）利用者及び家族

- ①ハラスメント等の発生に備え、各従業員が知識及び対処法を習得するための施策を実施する
- ②ハラスメント等の被害にあった従業員のケアを最優先に努めるとともに、当該利用者や家族について担当を替わる等迅速に勤務体制の調整を行う
- ③ハラスメント等に屈することなく合理的及び理性的な話し合いを求め、より良い関係の構築に努める
- ④ハラスメント等が行われた場合は、サービス提供等をお断り、または中止させていただくこともあることを周知する

5. ハラスメント等に関する相談窓口と対応

(1) 法人におけるハラスメントに関する相談窓口担当者は次の者を置く

相談窓口担当：社会福祉法人陽翠水 法人管理本部 越村・下崎・浜辺

電話：0761-51-7777

相談窓口担当者は、公平に相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守り対応する。

電話等でも相談を受け付ける

(2) 相談窓口担当者と管理者は、被害者への配慮のための取組

(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人に対応させない等)を行う

(3) 相談窓口担当者と管理者は、相談や報告のあった事例について問題点を整理し、被害防止のため、マニュアル作成や研修実施、状況に応じた取組を行う

6. 利用者等に対する当該指針の閲覧

本指針は利用者・家族や関係機関が閲覧できるようホームページ等に掲示する

7. その他ハラスメント防止のために必要な事項

(1) 当法人のハラスメント防止マニュアルについては、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」に基づいて対応する。

(2) 当該指針の改廃は法人倫理委員会内で協議、承認を必要とする。

附則

この指針は、令和 6年 8月 1日より施行する。