

ハラスメント防止のための指針

株式会社 Lien

当事業所は、利用者に対して安定した放課後等デイサービスを提供するため、職場及び利用者におけるハラスメント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的考え方

本指針におけるハラスメントとは、下記を言う。

(1) 職場におけるハラスメント

ア 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
- 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

<具体的な例>

- 1 身体的な攻撃(暴行・傷害)
 - ・殴打、足蹴りを行うこと
 - ・相手に物を投げつけること
- 2 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
 - ・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
 - ・他の労働者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労働者宛てに送信すること
- 3 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
 - ・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
 - ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

イ 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、仕事をやる上で見過ごせないほど重大な支障が生じること

③ 同性に対するものも含まれる

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>

- 1 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- 2 わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- 3 うわさの流布
- 4 不必要な身体への接触
- 5 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
- 6 交際・性的関係の強要
- 7 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
- 8 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

2 ハラスメント対策

(1) 従業員

本指針に基づいたハラスメント防止を徹底する定期的な研修(年1回以上)を実施する。

3 ハラスメントに関する相談窓口と対応

(1) 事業所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: ハラスメント委員会 委員長 大石

Mail: shohei931006@gmail.com

TEL: 080(2814)6020

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、メール、チャットでも相談を受け付ける。

(2) 労働者は、利用者・家族からハラスメントを受けた場合、相談窓口担当者に報告・相談する。相談窓口担当者と上司は、必要な対応を行う。

(3) 相談窓口担当者と上司は、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人で対応させない等)を行う。

(4) 相談窓口担当者と上司は、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。

4 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掲示する。

附則

本指針は、令和5年9月11日より施行する。