

# ハラスメント防止対策に関する指針

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける許されない行為であり個々の能力の有効な発揮を妨げます。また、法人にとっても職場秩序の維持や業務の遂行に支障をきたし、社会的評価にも影響を与える問題となりかねません。

社会福祉法人栄光会では、健全な組織風土を基盤として、良質なサービスを円滑に提供できるよう、あらゆるハラスメントを排除するために必要な方策を検討・実行します。

## 1 指針の対象

法人の従業員、利用者・家族、取引先の関係者等です。ハラスメントのない快適な職場環境を作るためには、これら対象者それぞれが普段の言動を振り返るなど協力する姿勢が大切です。

## 2 ハラスメント行為

### (1) 身体的暴力

身体的な力を使って危害を及ぼす行為

例：コップを投げつける／蹴る／唾を吐く

### (2) 精神的暴力

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

例：大声を発する／怒鳴る／特定の人に嫌がらせをする／「この程度できて当然」と理不尽なサービスを要求する

### (3) セクシュアルハラスメント

意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的な嫌がらせ行為

例：必要もなく手や腕を触る／抱きしめる／入浴介助中、あからさまに性的な話をする

### (4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

従業員による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動、不利益な取り扱いを示唆する行為

### (5) 職場における優越的な関係を背景として、自身の意に沿わない従業員に対して行うパワーハラスメント

①仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し

②長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求

③誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求

④本人の了解を得ずに、性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について、他に暴露するなど個の侵害

### 3 ハラスメントへの具体的な対応

- (1) 警察への通報（暴行罪、傷害罪、脅迫罪、強制わいせつ罪等）
- (2) 従業員
  - ①就業規則等に基づく懲戒等の処分
  - ②研修の実施等
- (3) 利用者・家族、取引先の関係者等
  - ①契約の目的、内容の説明
  - ②法人担当者の交代
  - ③契約解除等

### 4 職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）

- (1) 担当者
  - ①解決責任者：施設長、園長、管理者
  - ②解決担当者：受付窓口として解決責任者が指名
- (2) 内 容
  - ①現に生じている
  - ②生じる可能性がある、放置すれば就業環境が悪化する恐れがある
- (3) 秘密の保持
  - 相談者、行為者、事実関係の確認に協力した方などの秘密は保持し、不利益な取り扱いを行わない。

### 5 事実確認

確認された事実に基づき、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。再発防止策についても検討します。

### 6 周 知

この指針は、各事業所に掲示し又は法人ホームページに掲載するなどして誰でも見ることができるよう備え置きます。

### 7 その他

法人事業所に関わるすべての人が気持ちよく相乗的に高め合える関係の構築を目指します。悩みごとを一人で抱え込まず、コミュニケーションを図ることを大切にしましょう。対応に困ることがあれば、上司、事業所管理者等に相談してください。法人として協力・支援します。

令和5年7月1日