

ハラスメント防止対策に関する基本方針

有限会社浜野ライフ
ベルケア

1. 基本的な考え方

有限会社浜野ライフ(以下)「事業所」というのは、利用者に対してより良い介護サービスを提供できる勤務環境を確保するために、職場及び介護現場におけるハラスメントを防止することを目的として、本方針を定めることとする。

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つて、業務上必要かつ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)
- オ. 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い職務の命令や抑制等)
- 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. 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- イ. わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ウ. うわさの流布
- エ. 不必要な身体への接触
- オ. 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
- カ. 交際・性的関係の強要
- キ. 性的な言動への抗議また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

ク. その他、相手方およ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、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。

ア. 部下の妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動

イ. 部下又は同僚の妊娠・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

ウ. 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

エ. 部下が妊娠・出産したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

オ. 部下又は同僚が妊娠・出産したことに対する嫌がらせ等

④職場及び介護現場において、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によるあらゆるハラスメント(モラルハラスメント、カスタマーハラスメント等を含む)により、他の従業員の就業環境を害するようなこと

⑤部下である従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

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、職場及び介護現場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。また、必要に応じてハラスメント防止対策委員会の招集を求めることができる。
- 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、ハラスメントが深刻かつ重大であると判断した場合等、必要に応じてハラスメント防止対策委員会の招集を求めることができる。
- ウ. 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 ハラスメント防止対策委員会

- ア. ハラスメント防止対策委員会は、管理者及びハラスメント担当者から報告のあった事案及びハラスメントの対応に対して不服申し立てがあった事案等について、その審査、処理にあたることとし、防止対策についての検証、助言を行うこととする。
- イ. ハラスメント防止対策委員会は、濱野久次を委員長とし所属する介護支援専門員並びに訪問介護員を委員とする。
- ウ. 委員会において検討された防止対策等の内容については、必要に応じて、すべての職員に周知し、ハラスメント防止の意識の高揚を図る。

(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

この方針は令和3年4月1日より施行する。