

ハラスメント防止対策における指針

社会福祉法人北斗（以下「当法人」という）は、利用者に対してより良い介護サービスを提供できる環境を確保するとともに、介護現場で働く職員の安全を確保し、安心して働き続けられる労働環境を築くことを目的として本指針を定める。

1. ハラスメント防止に関する基本的考え

当法人における基本的なハラスメントとは、以下のとおりとする。

また、当法人以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

①パワーハラスメント

職場において役職・年齢・性別・業務成績等の違いや立場の上下関係・人間関係などの職場内での優位性を利用して、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為（嫌がらせや無理難題を言ったり押し付けたりする行為）。

②セクシャルハラスメント

望まない性的な言動により職場内の環境や人間関係を悪化させたり個人の人権を著しく害する行為。

③モラルハラスメント

言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つける又は肉体的、精神的に傷を負わせるなど、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせる行為。

④マタニティハラスメント

妊娠や出産・産前産後休業や育児休業、介護休暇等の利用に関し嫌がらせや嫌み・休みにくくする等を行う行為。

⑤アルコールハラスメント

アルコールの強要や飲酒上の嫌がらせを行う行為。

⑥カスタマーハラスメント

利用者や家族からの暴言や暴力、過剰・不合理な要求、合理的範囲を超える時間的 場所的拘束、その他ハラスメント行為、悪質なクレームなどの迷惑行為。

2. 指針の対象者について

この指針の対象者は、当法人で働いているすべての職員とする。セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚職員、利用者、利用者家族、取引先の関係者等が、被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となる。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当する。

3. ハラスメント防止対策における委員会の設置・構成員・開催

- ①ハラスメント防止の推進に向けて「ハラスメント対策委員会」を設置する。
- ②管理者を責任者とし、他役職者から選考する他必要と認める者にて構成する。
- ③概ね1か月に1回程度、定期的を開催する。その他必要に応じて開催する。

4. 委員会の役割

- ①指針・マニュアルの整備に関すること。
- ②ハラスメント事案が発生した場合の関係者への対応及び、再発防止に関すること。
- ③ハラスメントに関する職員への指導。
- ④ハラスメント防止の取り組みに関すること。

5. 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。

附則

本指針は、2021年6月1日から適用する。