

2024年1月1日

ハラスメントに対する基本方針

社会福祉法人鴻鵠の会

理事長 山崎 きくえ

1. 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、法人にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

そのために、われわれは、ハラスメントの予防のための取組、発生した場合の対応や対策をしっかりと講じ、職員のみなさんが安心・安全に働くことができるように環境を整えます。その結果、ご利用者に適切なケア・介護サービスを提供し、やりがいのある職場を構築していきます。

そのための取組として、以下を実践してまいります。

ハラスメントを予防するための取組

- ハラスメントを予防するために必要な情報等を職員の皆さんに提供します。

ハラスメントが発生した場合の対応と対策

- ハラスメントが発生した場合に、すぐに上長に報告・相談ができる体制と環境を整えます。
- 他の職員がハラスメントを受けた場合に、職員全員でカバーし合える環境を作ります。

ハラスメント防止に向けて職員のみなさんをお願いしたいこと

- ハラスメントを受けたと少しでも感じたら、1人で我慢や対処をしようとせず、すぐに上長に報告・相談してください。他の職員がハラスメントを受けている場面を目撃した場合も、同様に上長へ報告・相談をしてください。
- ハラスメントとその予防のための取組を日々、実践してください。
- ハラスメントの予防・対策に関連する事象(例:認知症に関する知識等)の研修を、積極的に受講してください。

2. 社会福祉法人鴻鵠の会は下記のハラスメント行為を許しません。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けません。

【セクシュアルハラスメント】

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要な接触
- ⑤ 性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下職員に対する不利益取扱い
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動

【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】

- ① 部下又は同僚職員による妊娠・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
- ② 部下又は同僚職員が妊娠・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
- ③ 部下又は同僚職員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下又は同僚職員が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為
- ⑤ 部下又は同僚職員が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

【パワーハラスメント】

- ① 殴打、足蹴りをするなど身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な行為
- ③ 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、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離す行為
- ④ 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
- ⑤ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害

【モラルハラスメント】

- ① 相手の容姿や人間性・能力の否定、その家族への悪口
- ② 周囲に人がいるところでの叱責の繰り返し、必要以上の長時間の叱責
- ③ 本人に聞こえていると分かっている悪口、陰口
- ④ 理由のない仕事外し、職場の人間関係からの切り離し、陰湿な無視
- ⑤ 職場外での行動の監視、必要のないプライベートへの立ち入り

【カスタマーハラスメント】

- ① 長時間にわたり、顧客等が職員を拘束する。居座りをする、長時間、電話を続ける。
- ② 理不尽な要望について、繰り返し電話で問い合わせをする、または面会を求めてくる。
- ③ 大きな怒鳴り声をあげる、「馬鹿」といった侮辱的発言、人格の否定や名誉を毀損する発言をする。
- ④ 殴る、蹴る、たたく、物を投げつける、わざとぶつかってくる等の行為を行う。
- ⑤ 「殺されたいのか」といった脅迫的な発言をする、反社会的勢力とのつながりをほのめかす、異常に接近する等といった、職員を怖がらせるような行為をとる。または、「対応しなければ総会で糾弾する」、「SNS にあげる、口コミで悪く評価する」等とブランドイメージを下げるような脅しをかける。
- ⑥ 正当な理由なく、権威を振りかざし要求を通そうとする、お断りをしても執拗に特別扱いを要求する。または、文書等での謝罪や土下座を強要する。
- ⑦ クレームの詳細がわからない状態で、職場外である顧客等の自宅や特定の喫茶店などに呼びつける。
- ⑧ SNS/インターネット上に名誉を毀損する、またはプライバシーを侵害する情報を掲載する。
- ⑨ 職員の身体に触る、待ち伏せする、つきまとう等の性的な行動、食事やデートに執拗に誘う、性的な冗談といった性的な内容の発言を行う。

3. この方針の対象は、社会福祉法人鴻巣の会で働いているすべての職員です。

「セクシュアルハラスメント」については、上司、同僚職員、顧客、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ります。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します。

「妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント」については、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚職員が行為者となり得ます。

「カスタマーハラスメント」については、ご利用者やそのご家族等による職員へのハラスメントであり、被害者は職員になります。

4. 職員がハラスメントを行った場合、就業規則第 57 条に定める懲戒の事由にあたることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - ① 行為の具体的態様(時間・場所・(職場か否か)・内容・程度)
 - ② 当事者同士の関係(職位等)
 - ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

5. 職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合、上記 2 に当るか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。
労務担当 竹内 健 電話番号 090-7716-6781

6. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いは行いません。

7. 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、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。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8. 当法人には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認をしましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分や配置の見直しなどをおこなうことにより、上司や同僚職員、職場に何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用の為にも早めに上司、事業所管理者、理事に相談をしてください。また、気持ちよく制度を利用するためにも、制度を利用される職員は日頃から業務に関係する職員とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。妊娠・出産、育児・介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにする為、法人として、協力支援をします。対応に困ることがあれば、遠慮なく事業所管理者、理事までご相談ください。

9. 職場におけるハラスメント防止研修・講習は、別途定めて実施していきます。