

ハラスメント防止のための指針

有限会社 オール・ウェイズ・カンパニー
トータル・ケア・センターやぐるま草
矢車草

当事業所におけるハラスメント防止対策の為の方針を、次のとおり定める。

1.基本的な考え方（目的）

当事業所は、より良い介護の実現を目指し、職場及び介護の現場におけるハラスメントを防止するために、本指針を定めることとする。

2.本方針におけるハラスメントとは、下記を言う。

職場	<p>(1) パワーハラスメント</p> <p>優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為であり、下記のようなものを言う。</p> <ul style="list-style-type: none">① 身体的な攻撃（暴行・障害）② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）③ 人間関係の切り離し（隔離・仲間外し・無視）④ 過小な要求（仕事を与えない、又は能力とかけ離れた程度の低い仕事を命じる）⑤ 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）⑥ 個の侵害（私的なこと過度に立ち入ること） <p>(2) セクシャルハラスメント</p> <p>セクシャルハラスメントは、行為者の意図は問わず、受ける側が精神的苦痛を感じるか否かが判断基準とされている。</p> <ul style="list-style-type: none">① 対価型：職員の意に反する性的な言動を受けたことに対するその職員の対応を理由に、当該職員が昇任、昇格の対象から除外されたり、客観的に見て不利益な配置転換をされる等の不利益を受ける場合。② 環境型：職員の意に反する性的な言動を受けたことによりその職員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該職員が就業する上で看過できない支障が生じる場合。 <p>(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none">① 制度等の利用への嫌がらせ型：妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により勤務環境が害されるもの。② 状態への嫌がらせ型：職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により勤務環境が害されるもの。
----	--

介護現場	<p>職員と利用者および家族等のあいだにおけるすべてのハラスメントをいう。</p> <p>(1) 物理的・身体的暴力：人の身体に向けられた有形力の行使だけでなく、物に向けられた有形力の行使や投げつけられた物が当たらなかった場合等の物理的接触を欠く場合も含む。</p> <p>(2) 精神的暴力：言葉や態度によって個人の尊厳や人格を傷つけたり、おとしめたりする行為をいい、無視したり第三者に対して事実ではないことを言う等も含む。</p> <p>(3) 性的暴力：性的な内容の発言や性的な行動により、就業環境を害する。性的な言動には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することが含まれ、性的な行動には性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画等を表示すること等が含まれる。</p>
------	---

3.適応範囲

本方針によるハラスメント防止対象者は当法人取締役・監査役・その他の役員並びに当法人と雇用関係を締結した者（正社員、契約社員、臨時雇用、アルバイト・パートタイマー、登録ヘルパー）及び採用内定者（総称して「当社職員」）をいう。これらの者は、自分以外の当社職員らに対してはもちろん、それ以外の者（取引先等・当事業所の利用者や関係先等）に対してもハラスメントを行ってはならない。

4.当事業所の職員間及び利用者、関係機関の職員との間において、上記2に掲げるハラスメントが発生しないよう、下記の取り組みを行う。

- (1) 円滑に日常業務が実施できるよう、日頃から正常な意思疎通に留意する。
- (2) 特に役職者においては、ハラスメント防止に十分な配慮を行う。
- (3) ハラスメント防止委員会の設置および開催

ハラスメント防止に努める観点からハラスメント防止委員会(以下、「委員会」という。)を設置する。

委員会の運営責任者は、法人代表取締役とし、構成メンバーは事業所の職員から委員会の設置趣旨に照らして必要と認められる者を選出し構成する。

委員会は年1回以上開催し、虐待防止委員会、苦情対応窓口等、取り扱う事項が相互に関係が深い場合には、他の会議や担当者と一体的に行う場合がある。委員会の実施にあたっては、テレビ会議システムを用いる場合がある。

<委員会での協議内容>

- ・ハラスメント防止のための指針の整備に関すること
- ・ハラスメント防止のための職員研修の内容に関すること
- ・ハラスメントについて、職員・利用者その家族が相談・報告できる体制整備（以下、「ハラスメント相談窓口」という。）に関すること。
- ・ハラスメント事案が発生した場合に、迅速かつ適切な対応が行われるための方法（以下、「ハラスメント防止マニュアル」という。）の作成

- ・ハラスメントの判断や対応は、ハラスメント対策委員会で検討する
- ・ハラスメント事案が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること
- ・再発の方施策を講じた際に、その効果についての評価に関すること。

(4) ハラスメント相談窓口を設置すること。

(5) ハラスメント防止の為に、研修を原則年1回及び新規採用時に実施する。

研修内容は基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、本方針に基づきハラスメント防止を徹底します。研修の実施内容については、研修資料、実施概要、出席者等を記録し、電磁的記録により保存する。

6.ハラスメント相談への対応体制

(1) ハラスメント相談窓口はハラスメント防止委員会と同じメンバーが担当する。

(2) 相談は「ハラスメント相談シート」や電話、SNS 等のような形でも受け付け、内容は記録し、電磁的記録により保存する。

(3) 相談受付後、ハラスメント防止委員会にて事実確認、聞き取り調査を実施し対応策を検討する。

(4) 他の関係機関との連携

介護ハラスメントが発生した場合、居宅介護支援員または相談支援専門員、かかりつけ医、行政等にも必要に応じて報告・相談を行う。

7.ハラスメントと認められた場合

当社職員がハラスメントを行った場合、調査内容を総合的に考慮し、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがある。また、介護ハラスメントを認めた場合、必要な対策や防止改善策を行ったにもかかわらず改善の見込みがない場合は契約解除の処置対象とする。

8.利用者等に対する該当指針の閲覧に関する基本方針

本方針は、利用者や家族等が自由に閲覧できるように、事業所内に常設し、令和7年3月末までにホームページに公表します。

《附則》

本指針は、令和4年4月1日から施行する。

ハラスメント相談窓口

【事業者の窓口】 有限会社 オール・ウェイズ・ンパニー トータル・ケア・センターやぐるま草 矢車草	所在地：大阪市淀川区木川東 4-5-3 オパル新大阪ビル 3 階 電話番号：06-6304-9110 06-6304-9177 FAX 番号：06-6304-9178 受付時間：9：00～18：00
【ハラスメント相談窓口】 ハラスメント防止委員長	代表取締役 中村 ひろ子 電話番号：090-3656-9228
【ハラスメント相談窓口】 ハラスメント防止委員	管理者 小野原 絹子 電話番号：090-9219-5785
【公的団体の窓口】 (公財)介護労働安定センター大阪支部	電話番号：06-4791-4165 FAX 番号：06-4791-4166 受付時間：月～金曜日（祝日を除く） 10：00～16：00

ハラスメント防止委員会

(1) 構成

事業所および所属	役職：名前	連絡先
有限会社 オール・ウェイズ・カンパニー	代表取締役 中村 ひろ子	090-3656-9228
トータル・ケア・センターやぐるま草 矢車草	管理者兼サービス提供責任者 小野原 絹子	090-9219-5785 090-5128-1458
トータル・ケア・センターやぐるま草 矢車草	サービス提供責任者 坂田 久仁子	090-8362-1958

(2) 委員会の開催

年に 1 回開催する。その他、必要な都度（ハラスメント事案発生時 等）開催する。

(3) 委員会の役割

- ・ 指針・マニュアルの整備に関すること
- ・ ハラスメントの認定に関すること
- ・ ハラスメント事案が発生した場合の対応および再発防止に関すること
- ・ ハラスメントに関する職員への指導
- ・ ハラスメント防止の取り組みに関すること