

## 社会福祉法人けいびん会 ハラスメント防止のための指針

### 第1条 ハラスメント防止のための基本的考え方

社会福祉法人けいびん会は、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、介護現場でサービス提供を行う職員の心とからだの安全を確保し、安心して業務を続けられる労働環境を築くため、本指針を定める。

### 第2条 ハラスメントの定義

#### (1) 職場におけるハラスメント

##### ① セクシャルハラスメント

性的な関心や欲求に基づく言動や性別・性的志向・性自認に関する偏見等に基づく言動によって不快または不利益を与え、職場環境が害される行為で次のような事項をいう。

1 性的な内容の発言：性的な事実関係を尋ねること、性的な冗談からかい、性に関する偏見に基づく発言等

2 性的な行動：性的な関係を強制すること、性的な内容のメール・電話・手紙などをおくこと、体に不必要に触る・接触すること、食事・デートに執拗に誘うこと等

##### ② パワーハラスメント

職場において、職務上の地位等の優位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、職員の職場環境が害される行為で次のような事項をいう。

- ・身体的ハラスメント（暴行・障害等）
- ・精神的ハラスメント（脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言等）
- ・人間関係に関するハラスメント（仲間外れ・無視等）
- ・不適切な要求（遂行不可能な業務の強制・能力にそぐわない業務命令等）
- ・個人侵害（私的なことへの過度な立ち入り等）

##### ③ 妊娠、出産、育児、介護、看病等に起因するハラスメント

職場において妊娠、出産、育児、介護、看病等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、看病等の当事者であるスタッフの職場環境が害される行為をいう。

#### (2) カスタマーハラスメント

利用者、家族等から職員への次のような事項をいう。

- ・身体的暴力（叩く・蹴る等身体的な力を使って危害を及ぼすこと）
- ・精神的暴力（大声で威圧する・理不尽な要求・個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたりする等）
- ・セクシャルハラスメント

### 第3条 職場内におけるハラスメント対策

#### (1) 職員の責務

##### ① ハラスメントの禁止

当法人は、就業規則第63条及び法令遵守マニュアルに基づき上記のハラスメントを禁止する。また、すべての職員はハラスメントについて正しく理解するとともに、法人の一員

であり仲間であることを自覚し、円滑なコミュニケーションを心がけ、よりよい職場環境づくりに努める。

## ② ハラスメントの対応

職場でのハラスメントを受けた場合又は発見した場合は、雇用管理責任者に相談する。

### (2) 雇用管理責任者の責務

① 雇用管理責任者は、職場内のコミュニケーションが円滑に図られ、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するよう努めなければならない。

### ② 苦情・相談への対応

雇用管理責任者は、職員からハラスメントに関する苦情・相談があった場合は、迅速かつ適切に事実確認をし、誠意を持って対応するとともに、速やかに理事長に報告する。

③ 雇用管理責任者は、職員がハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントの防止を図るため、本指針の周知に努め、職員の意識や職場の実態を把握するとともに、ハラスメント防止のために、年 1 回以上研修を行う。

## 第4条 介護現場におけるハラスメント対策

スタッフによる利用者・家族へのハラスメント及び利用者・家族によるハラスメント防止に向け以下の対策を実施する。

### (1) 職員の責務

利用者・家族から暴力やハラスメントを受けた場合及び、利用者・家族に何らかの異変があった場合は、雇用管理責任者に報告・相談を行う

### (2) 雇用管理責任者の責務

① 雇用管理責任者は、相談や報告があった事例について、問題点や課題を整理・検討し必要な対応を行うとともに、理事長及び関係職員に迅速に報告する。

② 雇用管理責任者は、サービス提供中に、当該事業所従事者又は養護者（利用者の家族等高齢者を現に養護する者）による虐待を受けたと思われる利用者を発見した場合は、速やかに、これを市町村に通報するものとする。

## 第5条 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雇用管理責任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発見した職員等も申し出ることができる。

### (2) 秘密保持

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

### (3) 不服申し立て

ハラスメントを受けた職員もしくはハラスメントを行った職員は、問題処理に不服がある場合、当法人の理事会に不服を申し出ることができる。

#### 第6条 本指針の変更

本指針は、必要に応じて、合同会議の決議により変更する。

#### 附則

この指針は、令和7年8月8日より施行する。