

(運営規定第 12.13 条 別添)

職員一同・利用者の皆さんへ向けての宣言・規定

一般社団法人 あっとほーむいなしき

私たちの法人は、ハラスメント・虐待を許しません！！

- 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。

利用者様へのハラスメント・虐待にあたる行為は社団法人としてあってはならず、私たち法人職員一同はハラスメント・虐待の防止に努めます。必要な研修を行い、風通しの良い優しい、相互支援環境の維持に努めてまいります。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

さらに、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの不具合などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に職員みんなで取り組みましょう。

- 2 法人は下記のハラスメント行為を許しません。また、法人の労働者以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。又 利用者やその家族からの職員に対するハラスメントについてもこれを断じて容認いたしません。

(以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われやすいとされています。部下から上司、職員同士、支援者から支援を受ける立場の人、利用者からサービス提供者へ対しても優越的な関係が成立し得ます。)

なお、部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実、利用者である方が職員からのハラスメントを感じている事実、を認めながら、これを黙認するスタッフ・上司の行為についても禁止します。

<パワーハラスメント>

- (1) 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- (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し
- (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ず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敏な個人情報についての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

<セクシュアルハラスメント>

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要

- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の職員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) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

3 職場内・援助関係における虐待は、法人の信用・信頼を著しく傷つけ、信頼してご利用いただく利用者様や家族の尊厳を傷つける行為です。又 職員同士、上司と部下ナタル関係においても職場の風紀を著しく損なうあつてはならない行為です。私たちは以下に挙げるような虐待にあたる行為を決して行いません。そしてそのような行為は場面であっても決して許しません。

<虐待にあたる行為 言動>

- (1) 殴る、蹴る、つねる、投げ飛ばす、熱湯をかける、布団蒸しにする、等の身体的虐待。
- (2) 肌をあえて露出させる、性的な発言をする 性的な発言をさせる、等の性的な身体接触をする
- (3) あんたなんか生まれなかったらよかった。あなたなんか利用しないほうが良い、といった心理的な虐待言動。
- (4) 相手の所有する金品・財産について詐取するような経済的な虐待。
- (5) その他 相手が深く自尊心を気付つけられた。尊厳を侵害されたと思うような不適切な言動

4 この方針の対象は、常勤職員、非常勤職員等、法人において働いているすべての労働者と利用者の皆さんです。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、虐待を許さない、快適な職場・活動環境を作っていきましょう。利用者同士も相手の病期や状況を思いやり、寛容な気持ちで一緒に活動してまいりましょう。

5 職員がハラスメント・虐待行為を行った場合、注意・諭旨・懲戒に当たることとなり、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

利用者・家族等がハラスメント・虐待を行った場合、行っているのではないかという「い疑念がある場合等」には、担当介護支援専門員・地域包括支援センター等と連携をし、その事実の確認や状況の改善に努めます。

6 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の職員です。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、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどう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。

相談窓口：管理者 浅野俊行（電話 080-2022-6920、メールアドレス info@taiyo-tohato.or.jp）

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。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扱いはい行いません。

- 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 法人において円滑な課題解決ためにも、早めに相談窓口まで相談してください。また気持ちよく当該事業を運営・利用するためにも、利用者・スタッフ相互に、日頃から活動・運営に関わる相互でのコミュニケーションを図ることを大切にしていきましょう。管理職は、労働者が安心してこの制度や規定を利用し、気持ちよく仕事ができるようにするため、法人内・事業所内における言動や対応の改善を図ります。又、利用者からのハラスメントや暴力が課題となった際は担当介護支援専門員さんとも協力をして課題解決を図ります。相互の認識の違いもありますので、気になった際は早めに法人まで相談してください。
- 9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

以上