

## ハラスメント防止マニュアル

### 1, ハラスメント防止に関する目的

放課後等デイサービス愛音キッズクラブでは利用者に対してより良い支援をするために現場及び支援の現場におけるハラスメントを防止する。ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認されたり見過ごされたりすることがあってはいけない。従業員一人一人がハラスメントについて理解するとともに、すべての人権が尊重される事を目的とし、本方針を定めることとする。

### 2, ハラスメントの定義

#### (1) 職場におけるハラスメント

##### ① パワーハラスメント

職場において、職務上の地位等の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、職員の就業環境が害された行為で下記のようなのをいう。

- ア. 身体的な攻撃（暴行・傷害等）
  - イ. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等）
  - ウ. 人間関係の切り離し（隔離・仲間外れ・無視等）
  - エ. 過小な要求（仕事の制御・能力とかけ離れた程度の低い職務の命令等）
  - オ. 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能な事の強制・仕事の妨害等）
  - カ. 個の侵害（プレイベードへの過度な立ち入り等）
- ② セクシャルハラスメント職場において、性的な関心や要求に基づく言動や性別・性的思考・性自認に関する偏見等に基づく言動によって深いまたは不利益を与え、職場環境が害される行為で下記のようなのを言う。

- ア. 性的な内容の発言（性的な事実関係を尋ねる事・性的な冗談やからかい・性に関する偏見に基づく発言・個人的な性的体験談を話す事等）
  - イ. 性的な行動（性的な関係を強要する事・性的な内容の電話・手紙、メールなどを送る事・身体に不必要に接触すること・酒席でのお酌デュエット等の強要等）
- ③ 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント（マタニティハラスメント）
- 職場において、妊娠・出産や育児・介護にかかる休業等の理由に関する言動により、妊娠、出産、育児、介護等の当事者である職員の職場環境が害される行為をいう。

#### (2) 現場におけるハラスメント

- ① その他のハラスメント（カスタマーハラスメントを含む）
- 利用者・家族等から職員への行為、職員から利用者・家族等への行為で下記のような行為を

いう。

ア. 身体的暴力（物を投げる・叩く・蹴る・唾を吐く等・身体的な力を使って危害を及ぼす行為）

イ. 精神的暴力（大声で威圧する・怒鳴る・理不尽な要求・暴言等・個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたり、おとしめたりする行為等）

ウ. セクシャルハラスメント（意に添わない性的誘いかけ・好意的態度の要求・性的な嫌がらせ行為等）

### 3, 職員の責務

(1) すべての職員は、ハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントを行ってはならない。職場の一員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、より良い職場環境づくりに努める。

#### (2) ハラスメントへの対応

職場でハラスメントを受けた場合又は発見した場合はハラスメント担当者に相談する。

(相談担当： 管理者 )

### 4, 管理者の責務

#### (1) 職場環境の設備

管理者は、職員間のコミュニケーションが図られ、職員一人一人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できるよう努めなければならない。

#### (2) 苦情・相談への対応

ア. 管理者は、職員からハラスメントに関する苦情・相談があった場合には、迅速かつ適切に対応する。

イ. 管理者は、ハラスメントが深刻かつ重大であると判断した場合等、必要に応じてハラスメント防止対策委員会を設置し、招集を求め事が出来る。

(3) 管理者は、職員がハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントの未然防止を図る為、本方針の周知に努め、職員の意識や職場の実態を把握するとともに、職員に対するハラスメント防止研修を実施する。

### 5, 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などは管理者に、職場及び現場におけるハラスメントの苦情・

相談を申し出る事が出来る。また、当事者でないが他の職員等が受けているハラスメントについて不快に感じた職員等も申し出る事が出来る。

## (2) 相談体制の整備

### ① ハラスメント担当者

- ア. 担当者は、ハラスメントの相談窓口として、職員等からのハラスメントの苦情・相談の申し出を受付、問題処理を行う。
- イ. 担当者は、ハラスメントの苦情・相談を受けた場合は必要に応じてハラスメント防止対策委員会を設置し招集を求める事が出来る。
- ウ. 担当者は、苦情・相談を申し出た職員等が不利益を被らないよう十分に留意する。

### ②ハラスメント防止対策委員会

- ア. 防止対策委員会は、ハラスメントが深刻かつ重大であると判断した場合等、必要に応じてハラスメント防止対策委員会を設置する。
- イ. 防止対策委員会は、報告のあった事案及びハラスメントの対応に対して不服申し立てがあった事案等について、その審査、処理にあたることとし、防止対策についての検証、助言を行うこととする。
- ウ. 防止委員会に於いて検討された防止対策等の内容については、必要に応じてすべての職員に周知しハラスメント防止の意識の高揚を図る。

### (3) 秘密の保持

苦情・相談に関与したものは、関係者のプライバシーや人権を尊重するとともに、問題食に必要な場合を除き、知りえた情報を漏洩してはならない。

### (4) 不服申し立て

ハラスメントの被害者もしくは加害者は、問題処理に不服がある場合、ハラスメント防止対策委員会に対し審査を申し出る事ができる。

## 6. ハラスメント対策における職員研修

下記の事項について、入社時及び年1回研修を行う。

### (1) 本基本マニュアル

### (2) 支援の内容

- ①契約書や重要事項説明書の利用者への説明
  - ②契約の内容を超えたサービスは提供出来ない事。
  - ③利用者に対し説明をしたものの、十分に理解されていない場合の対応
  - ④金品などの心づけのお断り
- (3) 服装や身だしなみで注意すべきこと
- (4) 職員個人の情報提供に関して注意すべきこと

(5) 利用者・家族等からの苦情・要望又は不満があった場合に、速やかに報告・草案すること、また出来るだけその事を客観的に記録すること。

(6) ハラスメントを受けたと少しでも感じた場合に、速やかに報告相談すること。

(7) その場合、利用者・家族等から理不尽な要求があった場合には適切に断る必要があること、その場合には速やかに報告・相談すること。

#### 7, マニュアルの閲覧について

ハラスメント防止対策の為のマニュアルは、求めに応じていつでも利用者及び家族等が閲覧できるようにすること。

#### 8, 基本方針の見直し

ハラスメントを取り巻く状況の変化等により、必要に応じて本方針の見直しを行うこととする。