ハラスメント防止のための指針

株式会社 KT ラボ

事業所　　アクティブスタジオ KT ラボ
アクティブスタジオ KT ラボ朝里
アクティブスタジオ KT ラボみどり

当事業所は、利用者に対して安定した居宅介護支援サービスを提供するため、職場及び訪問先・利用者宅におけるハラスメント防止のための本指針を定める。

１　ハラスメント防止に関する基本的考え方

本指針におけるハラスメントとは、下記を言う。

（１）職場におけるハラスメント

ア　パワーハラスメント

３つの要素すべて満たした場合、職場におけるパワハラに該当するものとする。

① 優越的な関係を背景とした言動であって

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③ 労働者の就業環境が害されるもの

＜具体的な例＞

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

・殴打、足蹴りを行うこと

・相手に物を投げつけること

② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

・人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な

言動を行うことを含む

・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと

・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと

・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること

③ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

・労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること

・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

イ　セクシュアルハラスメント

① 対価型セクシュアルハラスメント

セクハラ行為を受けた労働者が、その言動に対して拒否、抗議などの対応をしたことで、事業主等から解雇、降格、減給等の不利益を受けること

② 環境型セクシュアルハラスメント

職場で行わるセクハラ行為によって仕事の環境が損なわれ、仕事をする上で見過ごせないほど重大な支障が生じること

③ 同性に対するものも含まれる

同性から同性に対するもの、女性から男性に対するものもセクハラに該当する

＜具体的な例＞

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、配布、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、他の従業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従業員に対して、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、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

（２）訪問先・利用者宅でのハラスメント

ア　パワーハラスメント

① 身体的暴力を行うこと

② 違法行為を強要すること

③ 人格を著しく傷つける発言を繰り返し行うこと

＜具体的な例＞

① 強くこづいたり、身体的暴力をふるう

② 攻撃的態度で大声を出す

③ 机や椅子などをたたいたり蹴ったりする

④ 書類を破る

⑤ 制度上認められていないサービスを強要する

⑥ サービス提供上（契約上）受けていないサービスを要求する

⑦ あるいは「他のスタッフはやってくれた」など他者を引き合いに出して強要する

⑧ 「バカ」「クズ」などと言う

⑨ 人格を否定するような発言をする

⑩ 「ハゲ」「デブ」「ネクラ」など身体や性格の特徴をなじる

⑪ からかいや皮肉を言う

⑫ 差別的な発言をする

イ　セクシュアルハラスメント

① 利益・不利益を条件にした性的接触または要求をすること

② 性的言動により、サービス提供者に不快な念を抱かせる環境を醸成すること

＜具体的な例＞

① 食事やデートへの執拗な誘い

② 性的な関係を要求する

③ 会社や管理者へのクレームなどをちらつかせて誘いをかける

④ サービス提供上不必要に個人的な接触をはかる（体に触れてくる）

⑤ 繰り返し性的な電話をかけたり、他者に対して吹聴する

⑥ サービス提供中に胸や腰などをじっと見る

⑦ 性的冗談を繰り返したり、しつこく言う

⑧ 握手した手を離さない

⑨ 匂いを嗅ぐ

⑩ 体をぴったりくっつける

⑪ アダルトビデオを流す

⑫ わいせつな本を見えるように置く

２　ハラスメント対策

（１）従業員

本指針に基づいたハラスメント防止を徹底する定期的な研修(年１回以上)を実施する。

（２）利用者・家族

居宅介護支援事業契約時等ハラスメントについて説明する。

３　ハラスメントに関する相談窓口と対応

（１）　事業所におけるハラスメントに関する相談窓口担当者は次の者を置く。

相談窓口担当：　各事業所の管理者

相談窓口担当者は、公平に相談者だけなく行為者についてもプライバシーを守り対応する。電話、メール、チャット等でも相談を受け付ける。

（２）労働者は、利用者・家族からハラスメントを受けた場合、相談窓口担当者に報告・相談する。相談窓口担当者と上司は、必要な対応を行う。

（３）相談窓口担当者と上司は、被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して１人で対応させない等）を行う。

（４）相談窓口担当者と上司は、相談や報告のあった事例について問題点を整理し、被害防止のため、マニュアル作成や研修実施、状況に応じた取組を行う。

４　利用者等に対する当該指針の閲覧

本指針は利用者・家族や関係機関が閲覧できるよう事業所内に掲示するとともに、ホームページ上にも公表します。

５　その他ハラスメント防止のために必要な事項

当事業所のハラスメント防止マニュアルについては、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」「(管理職・職員向け）研修のための手引き」に基づいて対応する。

附則

本指針は、令和３年４月１日より施行する。

令和４年４月１日　改訂

令和６年 10 月１日　改訂