

ハラスメント防止ための指針

特定非営利活動法人 はだし工房共同作業所
生活介護事業所 はだし工房共同作業所
短期入所事業所 はだしの家

1、事業所におけるハラスメント防止に関する目的

当法人は利用者に対してより良い支援を実現するために、職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。職員一人ひとりがハラスメントについて理解するとともに、全ての人権が尊重されることを目的とし、本方針を定めることとする。

2、事業所におけるハラスメント防止に関する基本的考え方

(1) パワーハラスメント

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る行為であり、下記のようなものをいう。

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言）
- ③ 人間関係の切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 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）
- ⑤ 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）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度にたちいること）

(2) セクシャルハラスメント

職員が他の職員を不快にさせる職場内・外における性的な言動により、当該職員の勤務環境が害されること及び勤務条件について不利益を受けることをいう。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 身体への不必要的接触
- ⑤ 性的な言動により職員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動に対して拒否等を行った部下職員に対する不利益取扱い
- ⑧ その他、他人に不快感を与える性的な言動

(3) その他のハラスメント

利用者・家族等から職員へのハラスメント、及び職員から利用者・家族等へのハラスメント

- ① 身体的暴力（回避したため危害を免れたケースを含む）

例：殴打、足蹴り、物を投げつける

- ② 精神的暴力（個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為）

例：大声を出す、理不尽な要求をする

- ③ セクシャルハラスメント（意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的ないやがらせ行為）

3、事業所におけるハラスメント対策

- (1) 当事業所の職員及び利用者・家族において、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 職員はハラスメントについて正しく理解し、よりよい職場環境づくりに努める。

- ② 利用者・家族には契約時等にハラスメント防止の周知を行う。

- ③ ハラスメント防止のために、年1回は基本指針の研修を行う。

- (2) ハラスメントの相談窓口を職場内に設置することとし、窓口担当は次の者を置く。(相談窓口担当者： 水野 浩洋)

- ① ハラスメントの相談や報告のあった事例について問題点や課題を整理し、理事会で検討をし、必要な対応を行う。

- ② ハラスメントの相談を行った職員が不利益を被らないよう、十分に留意する。

- ③ 提供された情報に関して取り扱いは慎重に行う。

4、指針の改正について

本指針の改正は、理事会で行う。

5、指針の閲覧について

ハラスメント防止対策のための指針は、求めに応じていつでも利用者・家族等が自由に閲覧できるように、当法人のホームページに公表する。

附則

本指針は、令和7年 2月 11日より施行する。