職場におけるハラスメント防止に関する指針

株式会社 楓 つむぎケアグループ

1．基本方針

株式会社 楓（以下、「当社」という。）は、職場におけるハラスメントを、働く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り、従業員の能力発揮を妨げ、健全な職場秩序や事業運営を阻害する重大な問題と認識する。当社は、役員、正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等、全ての従業員が安心して働ける快適な就業環境を確保するため、あらゆるハラスメント行為を断じて許容しない方針をここに宣言する。

2．対象となるハラスメントと禁止行為

当社において禁止されるハラスメントの定義および主な具体例は以下のとおりである。なお、自社従業員に対する行為のみならず、他社従業員や利用者・ご家族等に対する類似行為も含まれる。

(1) パワーハラスメント

職務上の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害する行為をいう。

- **身体的攻撃：** 殴打、足蹴り、暴行などの身体的攻撃を行うこと。
- **精神的攻撃：** 人格を否定するような暴言、侮辱、脅迫、名誉毀損を行うこと。
- **人間関係からの切り離し：** 意に沿わない従業員の隔離、仲間外し、無視等を行うこと。
- **過大な要求・過小な要求：** 業務上明らかに不要・不可能なことの強制や、合理性なく著しく程度の低い仕事のみを命じること。
- **個の侵害：** 性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報を本人の了解なく暴露（アウティング）すること。

(2) セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動に対する他者の対応等により不利益を与える行為、および性的な言動により就業環境を害する行為をいう。相手の性別・性的指向・性自認に関わらず対象となる。

- 性的な質問・言動、わいせつ図画の閲覧・掲示、噂の流布。
- 不必要な身体への接触、交際や性的な関係の強要。
- 性的な言動に対する抗議や拒否を行った者に対する解雇等の不利益取扱い。

(3) 妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント

職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児・介護等の制度又は措置の利用に関する言動により就業環境を害する行為をいう。

- 制度利用や申請に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動。
- 制度利用を阻害する言動、および利用したことに対する嫌がらせ等。

(4) カスタマーハラスメント

利用者、ご家族、または取引先等からの不当・悪質な要求や、業務環境を害する言動をいう。

- 介護サービスの範囲を超える不当・理不尽な要求、土下座の要求等の威圧的言動。
- 職員に対する暴力、暴言、セクシュアルハラスメント行為、SNS 等への無断撮影・中傷投稿。
- 長時間の居座りや電話等による業務妨害行為。

３．適用範囲および違反者への厳正な対処

本指針の対象は、当社において就業するすべての労働者（正社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等）である。社員がハラスメント行為を行った場合、就業規則第 101 条（懲戒の事由）に基づき、訓戒、減給、出勤停止、降格、懲戒解雇等の処分を実施する。処分決定にあたっては、行為の態様、当事者の関係、被害の程度等を総合的に判断する。

４．相談窓口の設置と対応手順

ハラスメントに関する相談（苦情を含む）に迅速かつ適切に対応するため、相談窓口を設置する。実際に発生している場合だけでなく、その兆候がある場合や微妙なケースについても広く対応する。

- **相談窓口担当者：**総務経理事務　リーダー
  （対応困難または複雑な事案については代表取締役が対応する場合がある。）
- **相談方法：** 面談、電話、電子メール等の方法により受け付ける。
- **対応手順：**
  1. 相談の受付とプライバシーに配慮した事実関係の迅速なヒアリング。
  2. 事実確認ができた場合、被害者への配慮措置（配置転換等）および行為者への適切な措置（指導・懲戒処分）の実施。
  3. カスタマーハラスメントに対しては、事業所として組織的に対応（警告、サービス提供契約の解除、警察への通報等）を行い、職員の安全を確保する。

５．プライバシー保護・不利益取扱いの禁止・再発防止

相談者および事実関係の確認に協力した者のプライバシーは厳重に保護される。また、相談を行ったことや事実確認に協力したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いは一切行わない。ハラスメント事案発生後は、原因を分析し、研修の実施や周知徹底等により適切な再発防止策を講じる。

６．育児・介護等との両立支援及び研修の実施

当社は、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して就業と両立できるよう、就業規則等に基づく制度利用を促進し、適切な業務配分の見直しを行う。また、ハラスメント防止に関する研修・講習を定期的に実施するものとし、全従業員はこれに積極的に参加しなければならない。

付則

・2022 年 4 月 1 日　施行
・2024 年 9 月 1 日　改訂
・2026 年 8 月 1 日　改訂