

ハラスメント防止のための指針

株式会社グッド・ケア・グループでは、ご利用者様に適切な介護及び障害福祉サービスを提供するため、職場または介護及び障害福祉現場（ご利用者様・ご家族様）におけるハラスメント防止のため本指針を定める

【職場におけるハラスメント】

パワーハラスメント

以下の3つの要素全てを満たした場合、職場におけるパワーハラスメント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り、
- 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

セクシャルハラスメント

a 対価型セクシャルハラスメント

- ・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、減給の不利益を受けること

b 環境型セクシャルハラスメント

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

c 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

【介護及び障害福祉現場（ご利用者様・ご家族様）におけるハラスメント】

パワーハラスメント・カスタマーハラスメント

a 身体的暴力

- ・身体的な力を使って危害を及ぼす行為

b 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

セクシャルハラスメント

- ・意に沿わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的な嫌がらせ行為
- ・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

【職場におけるハラスメント対策】

- ・当社の従業員間においてハラスメントが発生しないよう、本指針を徹底、従業員に周知・啓発を行う
- ・心の健康づくり推進計画に基づき、ストレスチェック実施及び相談窓口を活用する

【介護及び障害福祉現場（ご利用者様・ご家族様）におけるハラスメント対策】

- ・介護及び障害福祉サービス利用開始時等、ハラスメントについて説明を行う

【ハラスメントへの対応】

- ・職場及び介護現場におけるハラスメントを受けた場合または発見した場合は、速やかに相談窓口担当者に報告・相談を行い、その出来事を客観的に記録する
- ・ハラスメントの相談を行った者が不利益を被らないよう十分に留意する
- ・相談窓口担当者と上司は、相談や報告があった事例について問題点や課題を整理したうえで、必要な対応を行う

【当該指針の閲覧】

本指針は従業者、ご利用者様・ご家族様他関係機関が閲覧できるよう掲示する