

ハラスメント防止対策

に関する基本方針

ヘルパーステーション Tommy
放課後デイサービス Family

基本的な考え方

1・株式会社 one life は障がい児（者）により良いサービスを提供できるように、職場及び介護の現場におけるハラスメントを防止するために本方針を定めるものとする。

2・本方針におけるハラスメントとは下記の事を言う。

【職場】

① パワーハラスメント

役職や立場等を利用し、業務上必要かつ相当の範囲を超えた命令により、労働者の就業環境が害されるほどの言動や行為のことをいう。

1. 身体的な攻撃（暴行や傷害）
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）
5. 過大な要求（遂行不可能な仕事の強要や妨害）
6. 個の侵害（私的な事に過度に立ち入る事）

② セクシャルハラスメント

1. 役職や立場を利用した、性的な行為などを要求したり、しつこく食事やデートに誘う行為
2. 性的な冗談やからかい、個人的な性的体験を話す行為

【現場】

利用者・家族から職員へのハラスメント又は職員から利用者・家族等へのハラスメントの両方を言う。

1. 身体的暴力（物を投げる、叩く、殴る、蹴る）
2. 精神的暴力（理不尽な要求をする、無視）
3. セクシャルハラスメント（性的行為の要求、性的な言動やいやがらせ）

（職場におけるハラスメント対策）

1・当該事業所の職員間及び取引先業者又は関係機関の職員との間でハラスメントが発生しないように下記の取り組みを行う。

① 円滑に日常業務が実施できるように日頃から意識した言動を心がける。

② 特に役職者はハラスメント防止に十分な配慮を行うものとする。

2・ハラスメント防止の為に年 1 回のハラスメント研修を行う。

3・ハラスメントに対する相談窓口を設置し、常に相談しやすい環境を整える。

ハラスメント相談窓口（担当者）

富本 雄樹【職名】 代表取締役

富本 純子【職名】 取締役

毛利 拓也【職名】 幹部

今野 正樹【職名】 幹部

- ① ハラスメントの相談を行った者は、それが事実だった場合、不利益を被らないように配慮する
- ② ハラスメントを行ったと指摘された者は弁明の機会を設け、話を聞いた上で判断する
- ③ ハラスメントの判断や対応は会社役員の 4 名で会議し検討する。

（介護現場におけるハラスメント対策）

1・職員による利用者、その家族へのハラスメント及び利用者、その家族による職員へのハラスメント防止に向け下記の取り組みを行う。

① 当事業所が行うサービスの範囲や費用など後にトラブルにならないようにをきちんと説明する

② 職員への金品の授受や心づけ等のお断り

③ ペットや小さいお子さんがいる場合はサービス提供時にはゲージなどで保護してもらう

④ 職員は常日頃からハラスメント防止を意識して丁寧なサービスを心がける

※利用者、その家族等からハラスメントがあった場合及び職員から利用者、その家族へのハラスメントがあった場合はサービス責任者等がお互いの話を聞き問題点や課題等を整理し役員に報告する。役員は会議で検討し適切な対応をおこなう。