

友愛荘 職場におけるハラスメント防止のための指針

基本指針

- (1) 事業主が雇用管理上講ずべき措置等について、以下の指針に基づくものとする。

①セクシャルハラスメント

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）において規定されている。

②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）において規定されている。

③パワーハラスメント

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）において規定されている。

- (2) 事業主が講ずべき措置の具体的内容

事業主には「職場におけるハラスメント」防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられている。事業主が講ずべき措置の具体的内容等は、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれる。

また、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として措置を行う。

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

ハラスメントを行ってはならない旨の方針（指針）を明確化し、職員に周知・啓発する。

②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め、職員に周知する。

③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する。ハラスメントが生じた事実が確認できた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を適正に行う。

④併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む）を保護するために必要な措置を講じ、その旨職員に周知する。

- (3) ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）の設置

①委員会の構成員

施設長が任命する者とし、この中から委員長を選任する。

②委員会の開催

毎月1回定期開催する。また、必要に応じて随時開催する。

③委員会の協議内容、及び活動内容

- a 男女共同参画委員会議事内容報告
- b 友愛荘内におけるハラスメント事項の報告とその対応
- c ハラスメント防止のための周知・啓発活動の実施
- d 「ハラスメントの防止のための指針」の整備に関する事
- e 職員研修の内容に関する事
- f 相談・報告ができる体制整備に関する事