



<就業規則>

第20条 職場におけるハラスメントの禁止

職場におけるハラスメントについては、詳細は「ハラスメント防止対策規程」により別に定める。

<ハラスメント防止対策規程>

(禁止行為)

第1条

- すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。
- パワーハラスメント
 - 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
 - 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
 - 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
 - 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命ずるなどの過大な要求
 - 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
 - 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機敏な個人情報についての本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害
- セクシュアルハラスメント
 - 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
 - わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - うわさの流布
 - 不必要な身体への接触
 - 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - 交際・性的関係の強要
 - 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
 - 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(相談及び苦情への対応)

第2条

- 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
- 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第2条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第4条 人事部長は職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第5条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

«ハラスメント防止対策委員会の設置»

ハラスメント防止対策委員会は、次に掲げる委員をもって構成する。

委員長：代表理事 松上 達史

副委員長：理事 南 覚志

委員：居宅介護支援専門員 管理者 保田 明子

委員：訪問看護ステーション 管理者 青木 あき子

上記の委員会構成員を相談・苦情等の窓口として設置し、事実関係の調査及び再発防止対策に務める事とする。

職場で発生した事例の声を活用するために、各事務所で担当者を委員と定め、委員長に報告する。

委員長は、ハラスメント行為の有無について当事者の弁明の機会を与えた上で、審理する。

その結果について、被害者側への謝罪と再発防止について文書で交わす事とする。

職場環境の悪化を防ぐために、状況に合わせて当事者の異動及び解雇等の処分についても検討する。