

# ハラスメント防止のための指針

有限会社 リヴクリエイト

## 1. ハラスメント防止のための基本的な考え方

当事業所は、利用者に対して安定したサービスを提供するため、職場及び訪問先・利用者宅におけるハラスメントを防止する為に本指針を整備する。

## 2. 職場におけるハラスメント

### (1) パワーハラスメント

次の3つの要素をすべて満たした場合、職場におけるパワハラ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る
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの
  - ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
  - ・精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
  - ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

### (2) セクシャルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。

#### ① 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、減給等の不利益を受けること。

#### ② 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、仕事をする上で見過ごせないほど重大な支障が生じること。

#### ③ 同性に対するもの、女性から男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

## 3. 訪問先・利用者宅におけるハラスメント

### (1) パワーハラスメント

- ① 身体的暴力を行うこと
- ② 違法行為を強要すること
- ③ 人格を著しく傷つける発言を繰り返し行うこと

### (2) セクシャルハラスメント

- ① 利益・不利益を条件にした性的接触または要求をすること
- ② 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

#### 4. ハラスメント対策

##### (1) ハラスメント防止に関する研修の実施

ハラスメントの防止とハラスメントへの対応等を目的とした研修を行う。

- ① 新規採用者に対し、採用時にハラスメントについての研修を行う。
- ② 全職員を対象として、ハラスメントに関する研修を年1回以上実施する
- ③ 外部で実施されている研修への参加や、その他必要に応じて外部講師等による研修の実施

##### (2) ハラスメントに関する相談窓口の設置

ハラスメントに関する相談窓口の設置

- ① 相談窓口は、虐待防止担当者とします。  
相談者、行為者のプライバシーを守り、対応する。

#### 5. 本指針の閲覧及び周知

当指針は、利用者及び家族がいつでも閲覧ができるようにするとともに、ホームページ上に公表します。

#### 附 則

この規定は、令和6年4月1日から施行する。

この規定は、令和6年6月1日から施行する。