

株式会社L i f e - m a t e ハラスメント防止対策の指針

1 ハラスメント防止に関する目的

株式会社L i f e - m a t e は、利用者等に対してより良い支援を実施するために、職場内及び支援の現場における一切のハラスメントを防止する。ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認をされたり見過ごされたりすることがあってはいけない。従業者ひとりひとりがハラスメントについて適切な理解を持ち、すべての人権が尊重されることを目的とし、本指針を定めることとする。

2 ハラスメント防止に関する基本的考え

i パワーハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、従業者の就業環境が害される行為であり、下記のようなものを言う。

- ・身体的な攻撃（暴行、障害）
- ・精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、暴言）
- ・人間関係の切り離し（隔離、無視）
- ・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与える）
- ・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ・個の侵害（私的なことへの過度な立ち入り）

II セクシャルハラスメント

従業者が他の従業者を不快にさせる性的な言動により、当該従業者の勤務環境が害されること及び勤務条件につき不利益を受けることであり、下記のようなものを言う。

- ・性的な質問、冗談、からかい
- ・わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
- ・性的な噂の流布
- ・身体への不必要な接触
- ・性的な言動により従業者の就業意欲を低下させ、能力発揮を害する行為
- ・交際、性的な関係の強要
- ・性的な言動等に対して拒否等をした従業者に対する不利益な取扱い
- ・その他、不快感を与える性的な言動

III 従業者から利用者等へのハラスメント、利用者等から従業者へのハラスメント

- ・身体的暴力（回避したため危害を免れた場合を含む） 例：叩く、蹴る、物を投げる等
- ・精神的暴力（個人の尊厳や人格を言葉や態度等で傷つけたり、貶めたりする行為）
- ・セクシャルハラスメント（意に添わない性的な誘い、好意的態度の要求、性的ないやがらせ行為等）

3 ハラスメント対策

- i 日頃から正常なコミュニケーション、他者との適切な距離感をとることに留意する。

- II 特に役職者や上職の立場にある者については、ハラスメントについて適切な理解を持ち、ハラスメントについて十分留意した言動を行う。
- III ハラスメント防止のために、年1回以上の研修を企画、実施する。
- IV ハラスメントに関する相談窓口を設置する。
 - ・ハラスメントに関する相談窓口は、株式会社L i f e-m a t e 統括マネージャーとする。
 - ・ハラスメントに関する相談窓口は、上記の研修について企画、実施する。
 - ・ハラスメントに関する相談を行った従業員が不利益等を被らないよう、十分な弁償等をする。
 - ・ハラスメントについて指摘等を受けた従業員について、弁明の機会を十分に確保する。
 - ・ハラスメントに該当するかの判断や対応については、株式会社L i f e-m a t e 幹部会議で検討する。また、必要に応じ第三者機関に当該事象における判断や指示等を仰ぐ場合がある。

4 支援現場におけるハラスメント対策

- ・従業員に対する金品等の心づけの御断り
- ・サービスの内容や従業員の態度等に不満や不安がある場合は、サービス提供事業所の管理者、株式会社L i f e-m a t e 統括マネージャー又は株式会社L i f e-m a t e 代表取締役に出ることを、利用契約締結時等に明確に説明をする。
- ・利用者等から従業員へのハラスメントがあった際は、当事者たる従業員は、サービス提供事業所の管理者、株式会社L i f e-m a t e 統括マネージャー又は株式会社L i f e-m a t e 代表取締役に申し出ることとする。
- ・利用者等の異変について、気が付いた従業員は、事業所の管理者及び上職に申し出ることとする。
- ・ハラスメントに関する相談窓口は、相談や報告のあった事例や事象において、速やかに株式会社L i f e-m a t e 幹部会議で報告することとする。

5 ハラスメント対策における従事者研修

株式会社L i f e-m a t e は、従業員に対し、ハラスメント防止に関する研修を、入職時及び年1回以上、実施することとし、本指針の周知徹底を図ることとする。

6 利用者等に対する本指針の閲覧

本指針は、株式会社L i f e-m a t e のすべての事業所が常備することとする。

また、本指針は公表し、利用者、家族、従業員等がいつでも自由に閲覧することができるものとする。

附則

本指針は、令和6年4月1日から適用する。