

# 株式会社リニエL

## ハラスメントを防止するための指針

### 1 目的

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るとともに、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題である。

株式会社リニエLは、利用者に対してより良い支援を実現するためには良好な就業環境づくりが基本であるという認識のもと、職場及び支援の現場におけるすべてのハラスメントを防止するために、会社および従業員が順守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、契約社員等の非正規社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

### 2 定義

#### 〈パワーハラスメント〉

パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

#### 〈セクシュアルハラスメント〉

セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

なお、他の従業員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

#### 〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

#### 〈カスタマーハラスメント〉

カスタマーハラスメントとは、利用者やその家族等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・

態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、従業員の就業環境が害されるもの。

### 3 ハラスメントに対する基本的な考え方

#### (1) 職場におけるハラスメント

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並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次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〉

上記「2 定義」を満たした以下のような行為)

- ① 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③ 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
- ④ 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じるなどの過大な要求
- ⑤ 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
- ⑥ 他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について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〉

上記「2 定義」を満たした以下のような行為)

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 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
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 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
- ⑧ 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〉

上記「2 定義」を満たした以下のような行為)

- ① 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

- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 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

〈ハラスメントの黙認〉

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

(2) カスタマーハラスメント \* (新) カスハラ対応

支援を提供する現場において、利用者やその家族等からの著しい迷惑行為によって、従業員の就業環境が害されることのないよう、当社は、カスタマーハラスメントを決して容認することなく、ハラスメントから従業員を守るための取組みを行う。

#### 4 ハラスメントの予防と対応に関する取り組み

当社は、ハラスメントにより、従業員が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、以下の取組を行う。

- ① ハラスメントに関する会社の方針について、全社員に対して周知・啓発を行う。
- ② ハラスメントに関する相談窓口は、カスタマーハラスメントについては所属する事業場の長、職場におけるハラスメントについては会社が定める窓口担当者とし、解決責任者は、カスタマーハラスメントについてはサービス担当部長、職場におけるハラスメントについては人事担当部長とする。人事担当部長は、職場におけるハラスメントに関する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に必要な研修を行うものとする。
- ③ ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、ハラスメント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。
- ④ 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、人事担当部長へ速やかに報告する。報告に基づき、人事担当部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて迅速に行為者、被害者、上司その他の従業員等に事情を聴取し、事実関係を確認する。
- ⑤ 前号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。
- ⑥ 人事担当部長は、問題解決のための措置として、就業規則及び懲戒規程に定める懲戒の他、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迅速に講じる。
- ⑦ カスタマーハラスメントについては、事実確認の結果、利用者やその家族等が、故

意又は過失により、職員の身体・財物・名誉を傷つけるハラスメントや性的な言動、不当なクレームによって当社の介護業務に著しい支障を与えて当社に契約を継続しがたい事態を生じさせ、その事態の改善が見込めないと判断した場合は、サービス提供の拒絶又は契約の解除を行う。

- ⑧ 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。
- ⑨ 人事担当部長は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、事案の発生した原因の分析を行うとともに、ハラスメントに関する会社の方針の周知の再徹底及び研修の実施等、適切な再発防止策を講じなければならない。

## 5 研修の実施

ハラスメントに対する会社の方針の周知、ハラスメント行為の防止及びハラスメントへの対応力向上等を目的として、定期的に職員研修を行う。

## 6 指針の閲覧

本指針は、職員、利用者・利用者家族や関係機関等がいつでも閲覧できるよう、事業所に備え付けるとともに、ウェブサイトに掲載する。

## 附 則

この指針は、令和6年4月1日より施行する。