ハラスメント防止対策に関する基本指針

社会福祉法人きらくえん
理事長 土谷千津子
平成 28 年 1 月 1 日制定
令和６年 1 月 1 日改定
令和６年 4 月 1 日改定
令和８年 10 月 1 日改定

1. 本指針の位置付け・目的

職場におけるハラスメントは、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、いかなる形態であっても黙認されるべきではありません。本指針は「ハラスメントの防止に関する規程」に基づき、法人の運営管理における具体的な取組を示したものです。

職員一人ひとりが人権を尊重し、快適な職場環境を維持すること、また利用者・家族・取引先・求職者・実習生・業務委託従事者等の関係者等とも対等な立場で互いを尊重し合うことを目的として本方針を定めます。

2. 本指針の対象となる範囲

本指針は、役員および全職員（常勤・契約・パートタイマー・派遣職員等）を適用の中心とします。また、法人の事業に関係を有する者（求職者、実習生、業務委託従事者、利用者、家族、取引業者等）に対しても、相互の尊厳を重んじるよう理解を求めます。

本指針における禁止行為のうち、職員等に対するものは就業規則上の服務規律として定め、ハラスメントを行った者・黙認した者に対しては、同規程に基づき懲戒処分を含む厳正な対処を行うこととします。また、利用者・家族・取引先・業務委託従事者その他関係者に対しても、当法人は人権尊重の立場からハラスメントを容認せず、利用契約や業務委託契約等に基づく適切な対応を求めます。

なお、本指針において「職場」とは、勤務部署のみならず、職員等が業務を遂行する全ての場所をいい、就業時間内に限らず実質的に職場の延長とみなされる就業時間外も含みます。

3. 禁止行為（ハラスメントの種類と定義）

当法人は、「ハラスメントの防止に関する規程」に基づき、次に掲げるあらゆるハラスメント行為を許しません。以下の禁止行為は主な例示であり、ここ

に含まれない言動であっても、法令・規程上の定義に該当するものはハラスメントとして認定されます。

(1) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント

上司や同僚が行う女性職員等の妊娠・出産等（不妊治療、産前・産後休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用を含む）に関する言動により、就業環境が害されることを指します。

- 制度利用に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
- 制度や措置の利用を阻害する行為
- 制度利用や妊娠・出産したこと自体に対する嫌がらせや不当な言動

(2) 職場における育児・介護休業等に関するハラスメント

上司や同僚が行う職員等の育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、就業環境が害されることを指します。

- 育児・介護等に関する制度利用を阻害する行為や、利用したことに対する嫌がらせ、不利益な取り扱い

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント

性的な言動に対する職員等の対応により労働条件に関して不利益を与えたり、性的な言動により就業環境が害されることを指します。相手の性別や性的指向、性自認に関わらず、また異性に対するものだけでなく同性に対するものも含まれます。

- 容姿、身体の特徴、性的指向・性自認に関する不必要な発言・質問
- わいせつ図画の閲覧・提示、身体への不必要な接触、覗き見
- 交際・性的関係の強要、うわさの流布（インターネット、SNS 上を含む）
- 抗議や拒否した者に対する解雇・不当な評価・配置転換等の不利益取扱い

(4) 職場におけるパワーハラスメント

優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、職員等の就業環境が害されることを指します。

- 暴行・傷害など身体的な攻撃
- 脅迫・暴言・名誉毀損など精神的な攻撃
- 隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離し

- 業務上の合理性なき過大な要求、あるいは過小な要求
- 不当な退職の強要
- 私的なことに過度に立ち入ること

(5) 職場におけるカスタマーハラスメント

顧客等（顧客、取引の相手方、施設・サービスの利用者及びその家族その他の法人の行う事業に関係を有する者）からの、職員等が従事する業務の性質等に照らして社会通念上許容される範囲を超えた言動により、就業環境が害されることを指します。法人は契約関係に基づき、サービス提供の制限や契約解除等の措置を講じます。

- 暴力、暴言、誹謗中傷、ストーカー行為（インターネット、SNS 上含む）
- 合理的理由のない謝罪の要求や不当な懲戒要求
- 合理的範囲を超える時間的・場所的拘束

(6) 業務委託におけるハラスメント

法人が行う業務委託に係る特定受託業務従事者（フリーランス等）に対し、当該業務委託に関して行う次の言動を指します。

- 性的な言動による条件の不利益化や就業環境の害
- 妊娠・出産等に関する言動による就業環境の害
- 取引上の優越的な関係を背景とした、業務遂行上必要かつ相当な範囲を超える言動による就業環境の害（契約上予定された役割を与えない、過大なやり直しを強要する等の嫌がらせ）

(7) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

法人の求職者等（求職者、採用活動に参加する者、各種実習を受ける者）の求職活動等において、職員等の性的な言動により求職活動等が阻害されることを指します。

- 採否と直接関係のない事項に関する不必要な質問や執拗な発言
- 食事・飲酒・個人的な交際や旅行等への誘いを繰り返す行為
- 求職者等の身体に触れる、卑猥な冗談を言う行為

(8) その他のハラスメント及び黙認の禁止

具体的な名称や類型にかかわらず、規程第 10 条に定める事項（事業関係者間での類似行為や、利用者等に対する不適切な言動、相手方の人格や尊厳を著

しく侵害する言動等）により、看過できない程度の精神的・身体的苦痛を与える行為は全て対象となります。

- ハラスメントに類する一切の行為
- 職場でハラスメントが起きている事実を認めながら黙認する行為（発見時は報告・相談等の義務があります）

4. 違反した場合の制裁

職員がハラスメントを行った事実が認められた場合は、諸規程に基づき、行為の態様や悪質性を総合的に判断し、懲戒処分を含む厳正な制裁を行います。管理監督者が、自らハラスメントを行った場合だけでなく、部下によるハラスメントを認識しながら適切な対応を行わず、黙認・放置した場合には、管理監督者としての責任が問われ、懲戒処分の対象となり得ます。また、関係者からのハラスメントに対しては、契約に基づく契約解除や立入禁止措置等の対応を行います。

5. 相談窓口体制

ハラスメントに関する相談には、各施設に担当者を定め、相談者のプライバシーを厳守して対応します。

【 内部相談窓口（ハラスメント全般）】

施設名	各施設・法人窓口　☆担当者　★責任者の連絡先			
喜楽苑	施設長	☆堀口明子	06-6488-9287	ak-horiguchi@kirakuen.or.jp
	事務長	☆加藤保博		y-kato@kirakuen.or.jp
いくの喜楽苑	施設長	☆渕本巳紀代	079-679-3011	m-fuchimoto@kirakuen.or.jp
	事務長	☆稲田はるみ		h-inada@kirakuen.or.jp
あしや喜楽苑	施設長	☆松本久司	0797-34-9287	q-matsumoto@kirakuen.or.jp
	事務長	☆有馬武司		t-arima@kirakuen.or.jp
けま喜楽苑	施設長	☆新庄道子	06-6493-8300	m-shinjo@kirakuen.or.jp
	事務長	☆松下　寛		h-matsusita@kirakuen.or.jp
KOBE須磨きらくえん	施設長	☆小林大洋	078-747-3001	t-kobayashi@kirakuen.or.jp
	事務長	☆松本英夫		h-matsumotokema@kirakuen.or.jp
法人事務局	事務局長	**★野村友子**	0797-99-7575	t-nomura@kirakuen.or.jp
	局長補佐	☆盛山忠		t-moriyama@kirakuen.or.jp

【内部相談窓口（カスタマーハラスメント）】

カスタマーハラスメントについては、所属部署の部長を窓口とします。

【外部相談窓口】

外部相談窓口			
社会保険労務士法人キラリス	特定社会保険労務士	前川慎也先生	info@kiraris.or.jp

6. 相談者・協力者への保護及び適切な対応

相談や調査に協力したことを理由とする不利益な取扱いは一切行いません。事案発生時は迅速に事実関係を確認し、再発防止に向けた研修実施や体制整備を行います。また、業務委託従事者についても、ハラスメントに関する相談や事実関係の確認に協力したこと等を理由として、契約の解除、更新拒否、報酬減額その他の不利益な取扱いを行いません。

7. 両立支援と職場環境の整備

法人には妊娠・出産・育児・介護を行う職員のための支援制度があります。安心して制度を利用できる環境を整えるため、日頃からのコミュニケーションを大切にしてください。対応に困る場合や、職場環境に関する不安がある場合は法人事務局まで相談してください。

8. 研修への参加

ハラスメント防止への知識と理解を深めるため、法人・施設が実施する研修には全員が積極的に参加してください。

以上