

ハラスメントは 許しません!!

名北福祉会では、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、自らの言動に注意し、ともにハラスメントのない職場をつくっていきます。

性的な言動やジェンダー(社会的につくられた性差)差別に基づく言動は求職者等セクハラの原因や背景となり得ます。このような言動を行わないように注意しましょう。法人職員以外の人に対しても、ハラスメントを行ってはなりません。また、名北福祉会は、カスハラに毅然とした態度で対応し、労働者を守ります。

求職者等セクハラ

(求職者等に対するセクシュアルハラスメント)

法人職員による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害されるもの

※求職者等とは、求職者、労働者の採用活動に参加する者や、教育実習、その他の実習を受ける者等

※求職活動等とは、採用面接への参加、就職説明会への参加、インターンシップへの参加、体験ボランティア、実習等(SNS等を介したものを含む)

例えば・・・

- 面接中、面接官を務める労働者が性的な事柄に関する質問をして、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲を低下させてしまうこと
- インターンシップ中に、労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲を低下させてしまうこと

カスハラ

(カスタマーハラスメント)

①利用者等の言動であって、②労働者の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ものにより、③労働者の就業環境が害されるもの

※利用者等とは、施設利用者、保護者、家族、取引先、近隣住民、今後施設利用の可能性のある者等

例えば・・・

- そもそも要求に理由がない又は保育・支援・介護等と全く関係のない要求
- 契約等により想定している内容を著しく超える要求
- 対応が著しく困難又は対応が不可能な要求
- 不当な損害賠償要求
- 暴行、傷害等、脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱等
- 威圧的な言動、継続的・執拗な言動
- 不退去、居座り、監禁等

名北福祉会における求職活動等のルールは・・・

- ・面接や面談は、原則施設内か公式なオンライン会議ツールにて行い、個人宅や密室の対応は行いません。
- ・採用活動や実習の機会を利用した私的な食事や交際の勧誘は固く禁止します。

名北福祉会におけるカスハラへの対処は・・・

- ・カスハラが発生した場合は、速やかに情報共有を行い、組織として組織的・継続的な対応を行います。
- ・ハラスメントには毅然とした態度で対応し、必要に応じて弁護士等への専門家に相談します。

ハラスメントをしたことが確認された場合は、法人規程に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的な状況、当事者同士の関係や被害の程度、心情等を総合的に判断して処分を決定します。

相談窓口 ①各事業所の施設長

②法人本部(なんでも相談フォームも利用できます。)

- *法人で働いているすべての方、または求職者・実習者の方、関係事業者などすべての方が相談をすることができます。一人で悩まず、また相談を受けた人も一人で判断せず、相談窓口にご相談ください。
- *ハラスメントに当たるかどうか微妙だと思っても遠慮せず相談してください。
- *相談には公平に、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。
- *相談した方はもちろん、事実関係の確認に協力した方、また都道府県労働局に対して相談等をした方に対する不利益な取扱いはありません。
- *相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。