

当法人のハラスメント防止対策について

2024年10月28日
社会福祉法人グロー

1. 当法人におけるハラスメント防止対策の概要

(1) ハラスメント防止対策に係る規定等の整備状況

ハラスメント防止に係る規程

当法人においては、平成26年4月法人の発足時より、就業規則及びハラスメント規程等を整備し、ハラスメントは行ってはならない方針を明確に示すほか、事業主が講じるべき措置について定めている。同規定等は、法制度の改正等に応じて改正を重ね、労働施策総合推進法等に則ったハラスメント対応に関する規定が整備されている。

(2) ハラスメント防止対策

①相談窓口

- ・法人内に複数名の相談窓口担当者を性別のバランスを考慮して配置。また外部相談窓口として弁護士にも相談ができる体制をとっている。
- ・令和4年には、ハラスメント指針と相談窓口を記載した携帯型リーフレットを作成し、全職員に配布し周知。
- ・法人では、年に1回以上職員ヒアリングを実施し、ハラスメントを含む労働環境に関する相談等を行うことができる機会を設けハラスメントの防止・救済に努めている。
- ・ハラスメント規程等において、苦情相談者及び内容に関するプライバシーの保護及び苦情相談者に対する不利益取扱いの禁止を定め、職員らに回覧・掲示した啓発パンフレット及び職員専用ページにおいて、相談窓口ではプライバシー保護のために必要な措置を講じていること及び苦情相談者に対する不利益取扱いをしないことを周知・啓発している。

②ハラスメントを防止するための周知・啓発

- ・労働施策総合推進法の改訂等で明らかにされた事業主および職員の責務等を、平成30年7月24日にパンフレット等により職員に周知。
- ・就業規則61条において、同27条2項（ハラスメントに関する規定）を含む第3章服務規程に反する事項については、各種懲戒処分を行う旨を定めている。
- ・ハラスメント規程において、ハラスメントへの具体的な対応を定め、ハラスメントの最終的な事実確認は賞罰委員会で行い、就業規則および賞罰規程に基づき懲戒処分を行う旨を定めている。
- ・セクハラ防止指針において、セクハラが発生した場合の措置として、事実関係の迅速かつ正確な確認を行うこと、当該苦情相談に係る当事者に対する助言等を行うことにより当該問題の適切な解決を図るよう努力することを定めている。
（また、セクハラを行った者に対しては就業規則に基づき各種懲戒処分を行う旨も重ねて明確化している。）。
- ・これらの規定内容については、職員に対し入職時の着任者研修での説明や施設長による周知及び施設内での閲覧のための備え付け、職員専用ページへの掲示等により周知・啓発を行っている。
- ・職員に対しての研修の実施については、平成26年2月セクハラ関連事項を含めた労務管理者研修を、平成31年5月にマネジメント・コンプライアンス研修をそれぞれ実施。令和3年度には管理職監督職を対象にハラスメント研修を、また障害者の権利擁護を題材とした人権研修を職階別研修において実施し、令和4年度からは研修の機会の確保のため、オンラインでビデオ受講ができるよう研修素材を準備してハラスメント防止に関する

研修を実施している。

また各事業所において権利擁護やハラスメント防止に関する研修を実施。

③法人の組織としての取り組み

法人では法令に基づいた衛生委員会の設置及び各施設では運営協議会を設置し適切な事業運営を行っている。加えて、人権教育推進委員会・権利擁護委員会・リスクマネジメント委員会を設置して課題の点検等を行うとともに課題解決のために組織的な取り組みを行っている。

2. 法人のハラスメント対応の検証

法人の安全配慮義務違反を問う訴訟があったことを受けて、法人のハラスメント対応の現状を確認した。

(1) 施設長（管理職）アンケート調査の実施 令和2年12月

①ハラスメント防止に関する事業所での取り組み状況 ②法人のハラスメント防止対策の取り組みについて、施設長に記名式のアンケートを実施。

<結果の概要>

①ハラスメント防止に関する事業所での取り組み状況

- ・法人が定めるハラスメント防止に係る諸規程について、施設長(管理職)は把握・理解できているが、職員への周知や職員の理解については同様の水準ではなかった。
- ・事業所単位でのハラスメント研修は全職員の8割弱に対して実施されていた。
- ・事業所内で対応した事案については、ヒアリングの実施、双方の主張を公平に聞き、当事者間の関係の改善について援助や助言、事務分掌の変更などの対応を行っていた。

②法人のハラスメント防止対策の取り組みについての認識等

- ・ハラスメントの相談窓口については明確になっていることや、相談を受け付けた場合に、当事者や関係者へのヒアリングなど実態把握を法人が行っていると概ねの施設長が回答している。
- ・ハラスメント防止対策について法人に求めることとして「管理・監督職の意識啓発研修を行ってほしい」「より利用しやすい相談・苦情窓口を設置してほしい」が最も多く、次いで「職員の意識啓発研修を行ってほしい」となっている。法人が強化すべき事柄として「研修の強化」が最も多く、次いで「専門相談窓口の設置等体制の強化」となっている。

(2) 全職員（正規職員、地域限定職員、短時間雇用職員）アンケート調査の実施

無記名による調査で在籍職員全員（500名）対象に職場のハラスメントについての実態把握を目的に令和3年1月に行った。（回答者数：358人 回答率71.6%）

<結果の概要>

- ・これまでに、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントのいずれかのハラスメントを「受けたことがある」と回答した職員は全回答者の12.6%であった。
- ・「受けたことがある」とした回答のハラスメントの種類別に見てみると、セクハラが全回答者の約3.4%、パワハラが全回答者の約10%、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントが全回答者の約2.8%であった。
- ・「ハラスメント行為を受けた時にどのような対応を取ったか」への回答では「無視した」が最も多く、次に「それとなく嫌だということを相手にわからせようとした」が多かった。その他では、「上司、同僚に相談した」という回答のほか、「何も言えなかった、やり過ぎた」など何もしなかったという内容の回答もあった。
- ・ハラスメントが起こる原因についての回答者の認識については、セクハラでは、「男女間で性的言動に対する意識(許容範囲)が異なることに気づかない」が多く、パワハラでは、「職

場上のストレスが増加している」、「業務の負担が増加している」、「職場のコミュニケーションが少ない」などが同等数で回答された。妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントでは、「制度等の利用ができることの周知が不十分である」などの回答であった。すべてのハラスメント種別において、「一部にモラルの低い者がいる」とした回答が上位を占めた。

(3) 調査結果を受けた対応

施設長アンケート及び職員アンケートの結果から、ハラスメントに対する法人の方針及び相談窓口については職員の認知度を高めていくこと、相談体制の拡充、ハラスメント防止研修の充実などさらなる強化が望まれることが確認され、以後、対応を進めてきた。

①関係規則の改訂

ハラスメント規程においてハラスメントの定義の記述が抽象的であるため、規定の一部を改正し、ハラスメント防止の強化を図る。→令和3年3月対応。

②ハラスメント防止に関する取り組み

■相談対応

- ・法人内に複数の相談員を配置するほか外部の相談窓口の設置や専用電話・電子メールによる相談窓口の整備など多様な窓口を設置し、相談しやすい環境整備の強化を図る。
→令和3年3月対応。
- ・相談対応にあたっては、相談を受け付ける相談員の研修を開催する。
→令和3年2月実施、管理職も受講。

■ハラスメント防止に関する周知・啓発

- ・日常業務における周知の徹底や啓発を行うとともに、「ハラスメントは許されない」というメッセージの発出や啓発パンフレットの作成等強化を図る。
→令和3年4月対応。

■ハラスメント防止に関する研修の開催

- ・管理監督職を対象としたハラスメント防止に関する研修は実施しているが、今後全職員に対して、職階別研修においてハラスメント防止研修を必須として実施し理解の促進を図る。
→令和3年度から実施。令和4年度からはオンライン受講ができる環境を整え非常勤・短時間勤務職員がそれぞれの時間で受講できる体制を整えた。

③組織体制の構築

ハラスメント防止対策やコンプライアンスを推進する担当役員の選任及び担当部署を新設し専任職員を配置するなど、新たな組織の構築に取り組む。

→令和2年12月よりハラスメント対応委員会を設置し、相談のあった案件の調査内容の協議・検証を実施。令和3年度より法人事務局にハラスメント対応委員会の事務局を置き担当者を置くとともに、コンプライアンス推進担当を法人事務局長（総務部長）とする組織体制の整備を行った。

3. 法人のハラスメント防止対策の実効性の検証

法人のハラスメント対応の実効性については、毎年5月の定時理事会、6月の定時評議員会に年度のハラスメント相談対応の報告（件数や内容、傾向等）を行うとともに、令和4年度より全職員を対象にしたアンケート調査により検証を行っている。（別紙参照）

今後も職員アンケート等を通じてその実効性について随時検証していく。

以上。