○ハラスメント防止のための指針

（目的）

第１条　本指針は、特定非営利活動法人ココカラいわて（以下「法人」という。）における職場のハラスメントの防止に関する基本的事項を定め、すべての職員が互いの人格及び尊厳を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、質の高いサービスの提供を図ることを目的とする。

（適用範囲）

第２条　本指針は、法人が運営するすべての事業及び法人に勤務するすべての職員に適用する。

（基本方針）

第３条　法人は、次に掲げる基本方針に基づきハラスメント防止に取り組むものとする。

（１）すべての職員の人格及び尊厳を尊重すること

（２）あらゆるハラスメントを許容しないこと

（３）ハラスメントの未然防止、早期発見及び迅速かつ適切な対応を行うこと

（４）関係法令及び厚生労働省等の通知・ガイドラインを遵守すること

（５）ハラスメント防止に関する知識及び意識の向上に努め、法人全体で継続的に取り組むこと

（６）職員を利用者、家族、取引先その他関係者によるハラスメントから守るため、毅然とした態度で対応し、安全で安心して働くことができる職場環境を確保すること。

（相談体制）

第４条　法人は、ハラスメントに関する相談に適切に対応するため、相談窓口を設置する。

２　相談を受けた者は、相談者及び関係者のプライバシーを保護するとともに、公正かつ適切に対応するものとする。また、相談者及び関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を職員に周知するものとする。

３　法人は、相談内容に応じて適切に対応するものとする。

（管理者の責務）

第５条　管理者は、ハラスメント防止の推進責任者として、ハラスメント防止体制の整備、研修の実施並びに相談体制の整備を行う。

２　管理者は、ハラスメントに関する相談又は事案を把握した場合は、相談者及び関係者のプライバシーに十分配慮するとともに、必要な事実確認を行い、適切な措置を講ずるものとする。

３　管理者は、利用者、家族その他関係者からのハラスメントについて相談があった場合は、職員の安全確保を最優先とし、必要な支援を行うとともに、職員の安全確保のため

必要な措置を講ずるものとする。

（職員の責務）

第６条　職員は、互いの人格及び尊厳を尊重し、ハラスメントを行ってはならない。

２　職員は、ハラスメント防止に関する知識及び理解の習得に努めるとともに、ハラスメントが疑われる事案を把握した場合は、法人の定める手順に従い、速やかに管理者へ報告又は相談しなければならない。

（ハラスメント防止及び早期発見のための取組）

第７条　法人は、平常時において次に掲げる取組を実施する。

（１）ハラスメント防止に関する周知及び啓発

（２）相談窓口の設置及び周知

（３）職員間の情報共有及び相談体制の整備

（４）職場環境の点検及び改善

（５）利用者、家族、取引先その他関係者からのハラスメントについて、その内容及び対処方法を明確にし、職員に周知するとともに、特に悪質な事案への対処方針及び体制を整備すること

（６）関係法令及び通知等に関する情報収集

（７）採用活動その他求職者等と接する機会におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、その内容及びこれを行ってはならない旨の方針、これを行った者に対して厳正に対処する旨の方針及び対処内容を明確化し、職員に周知・啓発するとともに、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、職員及び求職者等に周知・啓発するとともに、相談窓口を求職者等に周知すること。

（ハラスメントが疑われる場合又は発生した場合の対応）

第８条　ハラスメントが疑われる事案又はハラスメントが発生した場合は、相談者及び関係者の保護を最優先とし、速やかに事実確認を行うとともに、必要に応じて利用者又は家族への対応方法の見直し、関係機関との連携その他再発防止措置を講ずるものとする。

（研修）

第９条　法人は、全職員を対象としてハラスメント防止に関する研修を少なくとも年１回実施する。

２　研修は、職場環境の改善、人権擁護その他コンプライアンスに関する内容と一体的に実施することができる。

（記録及び見直し）

第 10 条　研修及びハラスメント事案への対応について記録を作成し、関係法令に基づき適切に保管する。

２　本指針は、法令改正その他必要がある場合には、法人において検討し、適宜見直すものとする。

附　則

本指針は、令和８年４月１日から施行する。

附　則

本指針は、令和８年 10 月１日から施行する。