

社会福祉法人藤英会  
ハラスメント防止方針

職場におけるハラスメントは、働く人の尊厳を不当に傷つけ、心身の健康を悪化させることにもつながりかねない決して許されない行為です、社会福祉法人藤英会は、下記のハラスメント行為を許しません。

1. ハラスメントの内容

- ・パワーハラスメント（※1）
- ・妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント（※2）
- ・セクシャルハラスメント（※3）

※具体的な内容は、下記（※1～※3）を参照してください。

2. 対象

役員、職員、非常勤職員、派遣、契約職員等その雇用形態に関係なく藤英会で働いているすべての人。加えて、ご入居者様、ご利用者様、取引先で働く方、当法人への入職を希望する求職中の方、実習生を含みます。上記のハラスメントは職場の中に限らず、SNS等のことも含みます。

3. その他

職員がハラスメントを行った場合、就業規則第36条、非常勤職員就業規則16条（ハラスメントの禁止）により、懲戒処分されることがあります。ハラスメントの実態について連絡や相談はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはしませんので、万が一、ハラスメントが起こった場合は協力をお願いします。相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合は、被害者や行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等、適切に対処します。

4. 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情も含む）窓口は、下記のとおりです。

ハラスメントにあたるかどうかも含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

相談者、行為者双方について、公平にプライバシーを守り対応しますので、安心してご相談下さい。

◆ 窓口担当：施設長 事務長

(※1) パワーハラスメントとは

- 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、長時間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し。
- ④長時間にわたり、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。

(※2) 妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメントとは

- ①部下又は同僚による妊娠・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。
- ②部下又は同僚による妊娠・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。
- ③部下又は同僚が妊娠・出産したことに対する嫌がらせ等。
- ④部下による妊娠・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を示唆する行為。
- ⑤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を示唆する行為。

(※3) セクシャルハラスメントとは

- ①性的な冗談、からかい、質問。
- ②わいせつな図画の閲覧、配布、提示。
- ③その他、他人に不快感を与える性的な言動。
- ④性的な噂の流布。
- ⑤身体への不必要な接触。
- ⑥性的な言動により、社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為。
- ⑦交際、性的な関係の強要。
- ⑧性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱。