

2022 年 4 月 1 日

## ハラスメントのない職場へ

社会福祉法人博悠会

理事長 荒木 智子

職場におけるハラスメントは、社員の個人としての尊厳を不当に傷つける許されない行為です。社員の能力の発揮を妨げ、博悠会（以下「法人」という。）の職場秩序や業務の遂行を阻害したうえに、法人の社会的評価を貶めるものです。

明るい風通しの良い職場環境を作り維持し、ハラスメントのない法人でありたいと強く願います。

私は、次のハラスメント行為を許しません。また、わが法人の社員だけでなく、法人以外の方々に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。

### 記

#### 1 禁止行為

##### (1) 「パワーハラスメント」に関するもの

- ① 殴打、足蹴りなどの身体的攻撃
- ② 人格を否定するなどの言動等精神的な攻撃
- ③ 仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、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 幹部である部下に対し誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過少な要求
- ⑥ 他の社員の性的指向、性自認や病歴等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の社員等に暴露するなど個の侵害

##### (2) 「セクシャルハラスメント」に関するもの

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画、記事、写真、動画等の閲覧、配付、掲示等
- ③ うわさの流布
- ④ 無用な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、他の社員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った社員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

##### (3) 「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」に関するもの

- ① 社員の妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な人事考課、配置転換等の不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 社員の妊娠・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
- ③ 社員が妊娠・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

別紙 1

- ④ 社員の妊娠・出産等に対し、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する言動
- ⑤ 社員の妊娠・出産等に対する嫌がらせ等
- (4) 社員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司、同僚の行為

2 この方針の対象者

この「ハラスメントのない職場へ」とした方針は、正社員、月給契約社員、パート社員の区別なく、博悠会で働くすべての社員の皆さんに求めるものです。

3 懲戒処分

事実調査のうえで、ハラスメントを行った社員に対しては懲戒処分等が科される場合があります。

4 不利益な取り扱いはしません

ハラスメント相談を行った人、調査に協力いただいた人等に不利益な取り扱いはしませんのでご安心ください。

5 ハラスメント相談窓口

(1) ハラスメント防止対策責任者

所 属（職名）	氏 名	連絡先等
法人本部（人事・総務責任者）	小林 サチ子	※

(2) ハラスメント相談員

戸倉（施設長）	小林 恭子	※
中野（施設長）	唐澤 陽	※
大豆島（統括リーダー）	近藤 英樹	※
中野（ケアマネジャー）	児玉 絹代	※
富竹（看護リーダー）	小柳 綾子	※

※ Zaion の回覧機能を使用して相談がある旨を連絡し、その際に連絡先を明記していただければ、相談員から折り返しの連絡を致します。

6 秘密の厳守と相談後の措置

相談に係る秘密は厳守します。

また相談後は、事実関係を迅速に調査し、その結果に基づいてハラスメントを受けている人に対する配慮・救済措置、行為者に対する中止措置や再発防止措置等を講じます。

以上