

## 社会福祉法人慈雲会ハラスメント防止指針第1章 総則\*\*

### 第1条(目的)

この指針は、社会福祉法人慈雲会(以下「法人」という。)におけるハラスメントの防止及び被害者の保護を図ることを目的とする。

### 第2条(定義)

この指針において、以下の用語は、それぞれ次に定める意味を有する。

ハラスメント:職務上の優位関係に基づき、相手方の意に反して、不当な要求や言動をすること。

パワーハラスメント:職務上の優位関係に基づき、相手方の職務上の地位を害するために、不当な要求や言動すること。

セクシュアルハラスメント:性的な言動により、相手方が不快感、不利益、身体的・精神的苦痛を感じることをいう。

アカデミックハラスメント:教育又は研究上の優位関係に基づき、相手方の教育又は研究の自由を侵害し、又は不当な要求や言動をすること。

被害者:ハラスメントを受けた者。

加害者:ハラスメントを行った者。

## 第2章 基本方針

### 第3条(基本理念)

法人は、すべての職員が、個人の尊厳を尊重し、互いに敬意を持って接する職場環境を築くことを基本理念とし、ハラスメントのない職場づくりに取り組む。

### 第4条(ハラスメントの禁止)

法人は、すべての職員に対し、ハラスメントを禁止する。

### 第5条(ハラスメントの防止措置)

法人は、ハラスメントの防止及び被害者の保護のために、以下の措置を講ずる。

ハラスメントに関する教育研修の実施

相談窓口の設置 相談員 児玉美紀

事実関係の調査及び適切な対応

再発防止策の策定

その他必要な措置

第 3 章 相談及び調査

第 6 条(相談窓口)

法人は、ハラスメントに関する相談窓口を設置する。

第 7 条(相談の受付)

相談窓口は、職員からのハラスメントに関する相談を受け付ける。

第 8 条(調査)

相談窓口は、相談を受けた場合には、事実関係を調査する。

第 4 章 措置

第 9 条(加害者に対する措置)

法人は、調査の結果、ハラスメントが行われたと認められた場合には、加害者に対して、懲戒処分その他の適切な措置を講ずる。

第 10 条(被害者に対する措置)

法人は、被害者に対して、必要なカウンセリングその他の支援を行う。

第 5 章 再発防止

第 11 条(再発防止策の策定)

法人は、ハラスメントの再発防止のために、再発防止策を策定する。

第 12 条(再発防止策の実施)

法人は、策定した再発防止策を職員に周知し、及び実施する。

第 6 章 その他

第 13 条(関係法令の遵守)

法人は、この指針の定めるところに従い、関係法令を遵守する。

**\*\*附則\*\***

**\*\*第1条(施行期日)\*\***

の指針は、2024年5月1日から施行する。

**第2条(旧指針との関係)**

この指針の施行に伴い、従前のハラスメント防止に関する指針は、廃止する。

**\*\*以上\*\***

**懲戒処分の種類**

戒告(かいこく): 口頭で嚴重注意を行い、反省を促す処分1。

譴責(けんせき): 始末書の提出を求め、反省を促す処分1。

減給: 毎月支給している給与から賃金の一部を差し引く処分1。

出勤停止: 一定期間の出勤を禁止する処分1。出勤停止期間中の給与は支給されません1。

降格: 役職や職位、職能資格を現在より下位の位置に引き下げる処分1。

諭旨解雇: 一定期間以内に退職願の提出を求め、提出があった場合は自主退職とみなす処分1。

懲戒解雇: 規律違反行為をした従業員との雇用契約を一方的に打ち切る処分。

これらの処分は、規律違反行為の内容や常習性の有無を考慮し、懲戒処分の内容を決定します

\* 被害者に対する支援の内容

\* 再発防止策の内容

また、法人は、ハラスメントに関する教育研修を定期的を実施し、職員にハラスメントの防止に関する知識を習得させることが重要です。