

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。

1. 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。
2. 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、不当な要求や言動をすること。
3. 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。
4. 被害者：ハラスメントを受けた者。
5. 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。

1. ハラスメントに関する教育研修の実施
2. 相談窓口の設置（相談員：児玉美紀）
3. 事実関係の調査及び適切な対応
4. 再発防止策の策定
5. 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。支援には以下を含む。

1. 就業環境の調整（勤務シフトの変更、配置転換等）
2. 専門機関（産業医、弁護士、外部相談窓口等）との連携支援
3. プライバシーの保護及び守秘義務の徹底
4. 心身の健康を回復するための相談・カウンセリングの提供

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。再発防止策には、定期的な教育研修の実施や、相談窓口担当者の研修参加などを含む。

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） 本指針は、2023 年 5 月 1 日から施行する。

第 2 条（旧指針との関係） 本指針の施行に伴い、従前のハラスメント防止に関する指針は廃止する。

別表：懲戒処分の種類

1. 戒告：口頭で厳重注意を行い、反省を促す処分。
2. 講責：始末書の提出を求め、反省を促す処分。
3. 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。
4. 出勤停止：一定期間の出勤を禁止する処分（期間中は給与不支給）。
5. 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。
6. 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。
7. 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。