

# ハラスメント防止に関する方針

令和3年3月23日  
社会福祉法人朝霞地区福祉会

社会福祉法人朝霞地区福祉会（以下、「福祉会」という。）は、ハラスメント防止に関する方針を以下のとおり定めます。

## 1 対象者

この方針の対象は、福祉会の役員及び職員（嘱託医、臨時職員等含む。）並びに定款等に定められた委員等とします。

## 2 禁止行為

福祉会は、下記のようなハラスメント行為及びこれらに準じた行為を禁止します。また、福祉会以外の者に対しても同様とします。

### (1) セクシュアルハラスメント

(例示)

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

### (2) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

(例示)

- ① 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 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 妊娠・出産等をしたことによる嫌がらせ等
- ④ 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り扱いを示唆する行為
- ⑤ 妊娠・出産等をしたことにより、解雇その他の不利益な取り扱いを示唆する行為

### (3) パワーハラスメント

(例示)

- ① 殴打、足蹴りをするなどの身体的な攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③ 仲間外しや集団で無視をするなど、人間関係から切り離す行為
- ④ 業務に必要なことを命令したり、明らかに遂行不可能なことを命じる行為
- ⑤ 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない行為
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ることや機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの行為

### 3 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談窓口の担当者は、事務職員（臨時職員等を除く）とし、相談は対面または電話で受け付けます。相談には公平に対応し、相談者だけでなくハラスメント行為をした者（以下、「行為者」という。）についてもプライバシーを守ります。

相談者及び事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはいりません。

相談を受けた場合は、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には、被害者に対する配慮のための措置、及び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 行為者の処分

行為者が職員である場合、就業規程第51条に定める懲戒の事由にあたることとなり、処分される場合があります。また、行為者が職員以外の場合は、解任される場合があります。その場合、以下の要素を総合的に判断し、処分が半断されます。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所・（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

### 5 福祉会は、妊娠・出産、育児・介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるよう協力や支援をします。また、職場におけるハラスメント防止研修・講習も行います。