

ハラスメント防止にかかる指針

社会福祉法人芙蓉会では、基本理念に基づき、ハラスメント行為は許しません。当法人の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。また、上司は部下である職員がハラスメントを受けている、もしくはしている事実を知りながらこれを黙認する行為をしてはなりません。

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどの様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つけるなどの人権に関わる許されない行為です。また、組織にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

パワーハラスメントの発生の原因や背景には、職員同士のコミュニケーションの希薄化等、職場環境の課題があると考えられており、それを幅広く解消していくことがハラスメントの防止につながります。

また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、それらに関するハラスメントの原因ともなり得ること等から、日常的にこのような言動を徹底して行わないことも重要です。

芙蓉会では、職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口を設けています。相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

実際にハラスメントが起こっている場合に限らず、その可能性がある場合やそのまま放置することで就業環境が悪化するおそれのある場合、ハラスメントに当たるのか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処いたします。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはいたしません。

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。

研修等によりハラスメント問題に対する理解と関心を深めていくとともに、職員同士が日常的に言動への注意を払い、お互いを尊重し合うことのできる、ハラスメントのない職場づくりに取り組みます。

2020年6月1日
社会福祉法人芙蓉会
理事長 吉田 實