

ハラスメント防止のための方針

令和4年4月25日

信愛グループ

信愛グループは、ハラスメントの防止と撲滅に取り組み、ハラスメント行為を絶対に許しません。

この取り組みの対象は、役員・正職員・派遣労働者・パートタイマー等、信愛グループの職員全員及び利用者、取引先の社員の方等を含みます。

1. 基本方針

ハラスメント行為は、人権に係る重要な問題であり、職員の尊厳を傷つけ職員の働く意欲を低下させ、心身の不調を起し、能力発揮を妨げ、職場環境の悪化を招く、あってはならない行為です。

信愛グループは、ハラスメント行為を断じて許さず、全ての職員が互いに尊重し合える、安全安心で快適な職場環境づくりに取り組みます。

2. 基本方針達成の為の行動指針

I 人権の尊重

職員一人ひとりの人権、人格、個性を尊重し、相互に信頼し合う事で、その能力を十分発揮できる組織風土を作ります。

II ハラスメントの行為者への対応

ハラスメント行為者に対して、事実関係を迅速かつ正確に調査の上、禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則に基づき、厳重・厳正な懲戒処分を行います。

また、速やかに被害者の労働条件及び就業環境を改善・回復する為に行行為者の異動等、必要な措置を適正に行います。

III ハラスメントに関する相談窓口

ハラスメントに関する相談に対応する為に、専門に相談を受け付ける「ハラスメント相談窓口」を設置、相談員を任命し、解決に向け支援します。

1) 相談窓口

部署：グループ本部 総務部

担当者：総務部長、総務人事課主任

2) 相談方法

口頭・郵便による受付の他

電話（総務部相談窓口）：0533-56-9230

ヘルプライン：helpline@shinaikai1936med.or.jp

ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じます。

IV プライバシーへの配慮

相談・通報は、匿名で行うことができます。

ハラスメント相談窓口は、相談・通報内容に関する情報を厳重に管理し、個人情報を保護します。

相談・通報者はもちろん、事実関係の確認に協力頂いた方に不利益な取り扱いはしません。また、相談・通報者に対して不利益な取扱いや嫌がらせ等を行った者がいた場合には、就業規則に従って処分を科すこともあります。

V ハラスメント防止に関する研修

ハラスメント防止に関する周知・啓蒙・研修により、ハラスメントに関する知識や対応方法を身に付け、ハラスメント行為を発生させない・許さない組織風土を目指します。

VI ハラスメントの起きない環境の整備

職員及び利用者、取引先の社員の方等が安全安心で快適な就業及び豊かなくらしを享受する様に職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消する為に、起因するリスクを取り除く改善を継続的に進めます。

(附則)

- 1 この方針は、平成 30 年 10 月 9 日制定（令和元年 12 月 25 日改訂）した「ハラスメント防止基準」を方針として新たに策定したものである。
この方針は、令和 4 年 4 月 25 日の審議を経て、理事長の承認をもって令和 4 年 4 月 25 日から施行する。

ハラスメントの定義（参考）

- (1) マタニティ（妊娠・出産・育児休業）・介護休業等ハラスメント
 - ・職場において、職員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度または措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害する行為
 - ・職場において、職員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度もしくは措置の利用の請求等またはその利用を阻害する行為
 - ・妊娠・出産等に関する言動により職員の就業環境を害する行為
- (2) セクシュアルハラスメント
 - ・職場において行われる性的な言動
 - ・職場において行われる性的な言動に対して拒否、抗議等を行った職員に対して働く上で不利益を与える行為
 - ・職場において行われる性的な言動により、職員の就業環境を妨げ悪化する行為
- (3) パワーハラスメント
 - ・職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など、職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為
 - ・勤務場所、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外に行われる職場等の宴席、会社行事等で理不尽な要求や役務の強要をする行為
- (4) カスタマーハラスメント
 - ・利用者・家族等からの職員への上記(1)(2)(3)の行為