

職場におけるハラスメント防止に関する基本方針

改定 令和元年11月27日
社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団

1 趣 旨

職場におけるハラスメントは、働く職員の個人としての尊厳と人格を不当に侵害する行為であるとともに、職場の人間関係や社会的評価に悪影響を与えかねない重大な問題である。また、働く職員が能力を十分に発揮することの妨げにもなり、組織にとっても職場環境の悪化や業務効率の低下を招き、事業の運営に大きな影響を及ぼすものである。

職場のハラスメントについては、これまで事業主に男女雇用機会均等法等でセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントに関する防止措置、加えて改正労働施策総合推進法によりパワーハラスメントに関する防止措置が義務付けられることとなった。

あわせて、モラルハラスメントやカスタマーハラスメント、性的指向や性自認への言動などハラスメントの多様化も社会問題化している状況にある。

社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団（以下「事業団」）は、こうした社会状況を踏まえ、すべての職員がハラスメントに関する正しい知識や対応等についての共通認識をもって業務に取り組み、職員がその能力を十分に発揮できよう、ハラスメントのない風通しの良い職場づくりに取り組んでいく。

そのために、事業団は、職員の就業環境を害するようなハラスメントに対する姿勢、その予防・防止に向けた取り組みの基本的な方針を次のとおり定めるものとする。

なお、本方針で「職場」とは、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、職員による業務遂行上の行為内容をも包むものである。

2 基本姿勢

- 事業団は、職場におけるハラスメントに該当する行為を明確に禁止するとともに、その予防・防止に努める。
- 事業団は、職員によるいかなる形態のハラスメントであっても、黙認したり、見過ごすことをしない。
- 事業団は、これらを通して、すべての職員の人格が尊重され、職員が互いに信頼し、対等な関係の中で、その能力を十分発揮できる快適な就業環境を確保する。

3 取り組み方針

事業団は、ハラスメントに該当する行為のない快適な就業環境を確保するため、以下の取り組みを組織一体となって、継続的に推進していく。

- 本方針について、職員との共有や組織内での意識の統一に取り組むとともに、サービス利用契約にあたり、利用者やその家族等への周知に努める。
- 職員としてふさわしい言動に努めることや、ハラスメントが及ぼす影響等について、職員の認識を深める。

- 職場におけるハラスメントの防止や相談等について、明確な「ルール」を定め、職員に周知徹底する。
- 職場におけるハラスメントの相談体制を整えるとともに、プライバシー等を保護しながら、相談・苦情等に対して適正かつ真摯に対応する。
また、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由とした不利益な取り扱いを行わない。
- 事例発生に際しては、適切な措置による問題解決で、ハラスメント被害者の支援に努めるとともに、PDCAサイクルを活用した再発防止に取り組む。
- ハラスメントの事実が確認された場合は、加害者とされた職員に対して、懲戒処分等により、厳正に対処する。