

ハラスメント防止指針

【前文】

社会福祉法人円勝会では、昨年度、複数の施設でハラスメントが疑われる事案が続き、「職場環境を根本から見直す必要がある」という強い危機感のもと、全職員参加による短期間での集中的な見直しを行いました。

- 全職員アンケートでは、「制度が分かりにくい」「相談しづらい」という声が多数寄せられ、
- 理事長ビデオメッセージでトップが「ハラスメントを許さない」姿勢を明確にし、
- 全職員研修（動画＋レポート）では、現場の悩みや改善提案が数多く集まり、
- 相談窓口担当者・施設長研修では、役割の曖昧さが大きな課題であることが判明し、
- 顧問弁護士の助言により、調査と対処の分離・記録管理・説明方法など実務改善点が整理され、
- 専門アドバイザーが参画したロールプレイ研修では、実際の対応場面での課題が明確になり、マニュアル策定に直結しました。

こうした全職員の声・現場の経験・専門家の知見を積み重ねて完成したのが、今回の新しいハラスメント防止指針です。この指針は、現場で働く皆さん一人ひとりの声が集まり、法人全体で共有する「私たちの指針」として完成しました。

1. ハラスメントの禁止

社会福祉法人円勝会は、すべての職員が互いを尊重し、安心して働ける職場環境を守ることを最優先の責務とします。ハラスメント行為は、職員の尊厳を傷つけ、心身の健康を損ない、職場環境を悪化させる重大な人権侵害であり、当法人はこれを断じて許しません。

すべての職員は、互いの人格と多様性を尊重し、健全な職場環境の維持に努めます。

2. 相談・通報しやすい環境の整備

職員が安心して相談・通報できるよう、以下の体制を整えます。

● 相談窓口は「寄り添いの入口」

- 自施設の相談窓口で相談・通報を受け付けます。
- 相談者の気持ちを丁寧に受け止め、話せる範囲で大丈夫という姿勢を徹底します。
- 守秘義務と不利益取扱い禁止を明確に説明します。

● 本部は「調査と判断の専門機能」

- 自施設で相談しにくい事情がある場合（相談窓口担当者や施設長が関係者等）は、法人本部へ直接通報できます。
- 匿名での通報も受け付けます。郵便等での通報も可能です。
- 通報者のプライバシーは厳格に保護します。

3. 通報者の保護

- 通報や相談を理由とした不利益取扱いを一切禁止します。
- 通報者・相談者の心理的安全性を確保し、必要に応じて勤務調整・フォローを行います。

4. 調査と対処の適正化

- 調査は法人本部が中立・公平な立場で実施します。
- 対処（勤務調整・環境調整等）は施設が行います。
- 調査と対処を明確に分離し、公平性と透明性を担保します。
- 必要に応じて外部専門家（弁護士等）の助言を受けます。

5. 継続的な改善

ハラスメント防止のため、職員研修、相談体制の整備、制度の見直しを継続的に行い、よりよい職場づくりを進めていきます。