ハラスメント防止　方針

当法人は、すべての職員が安心して働ける職場環境を確保するため、ハラスメントを許しません。管理監督者を含むすべての職員は、相手の人格と尊厳を尊重し、ハラスメントに該当する言動を行わないでください。カスタマーハラスメントに対しても厳正に対応します。

■ 禁止するハラスメント

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等を禁止します。

■ 求職者等への対応

採用面接、施設見学、インターンシップその他の採用活動において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはなりません。求職者等と接する職員は、次のルールを守ってください。

・面談等は、法人が指定・承認した場所及び時間帯で行うこと
・求職者等との連絡は、法人が認めた方法で行い、私的な SNS 等を使用しないこと
・採用活動に必要のない私的な連絡、食事等への誘い、性的な言動を行わないこと
・求職者等と接する際は、法人が定める採用活動上のルールを遵守すること

■ カスタマーハラスメントへの対応

患者・利用者・家族等から、社会通念上許容される範囲を超える言動により就業環境が害される場合、法人は職員を保護し、毅然と対応します。一人で抱え込まず、速やかに上司等へ報告してください。必要に応じ、複数名での対応、対応者の交代、関係部署との連携、警察・弁護士等への相談など適切な措置を講じます。

（暴言、侮辱、暴力、脅迫、長時間の拘束、執拗・不当な要求、SNS での誹謗中傷、職員への個人攻撃等）

■ 相談・報告

ハラスメントが実際に起きている場合だけでなく、「該当するか分からない」「このままでは問題になりそう」といった段階でも相談できます。相談・苦情には適切に対応し、事実関係を確認のうえ、必要な措置と再発防止を行います。

■ プライバシーの保護

相談者、行為者、関係者等のプライバシーを保護し、相談・調査等で知り得た情報を適切に取り扱います。

■ 不利益な取扱いの禁止

相談したこと、事実確認に協力したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行いません。

■ 違反行為への対応

ハラスメント行為が確認された場合は、就業規則その他の関係規程に基づき、厳正に対処します。

■ 相談窓口

職員ハラスメント相談全般	社労士仲村龍治事務所、ハラスメント委員
求職者ハラスメント相談	総務課長、労務課長
カスハラ報告・相談	部長、所属長、主任、事務長等

2026 年 10 月 1 日

医療法人愛の会　理事長　木下毅