

ドリームヴィ 法人本部 だより

NO.2
2025年5月1日

「みんなのチカラ」を最大限発揮して

法人のアクションプラン2025の「Ⅱ. 福祉人材に対する基本方針」では、「ハラスメント防止への職員への周知、教育」を定めています。職員の「みんなのチカラ」を最大限に発揮していける事業所の運営には、職員間での良好な人間関係が基盤となります。「働きがいのある、働きやすい職場づくり」には、職員一人ひとりが互いの良さを認め合い、職員同士の心がかよいう職場環境が基盤であると考えています。ドリームヴィは、そのような職場環境づくりを目指しています！

「働きがいのある、働きやすい職場づくり」であってはならないのがハラスメントです。本年度も法人では、ハラスメントのない職場環境「NO！HARASSMENT」宣言を徹底していきます。

ハラスメントのない職場環境 「NO！HARASSMENT」宣言

法人では、ドリームヴィ職員就業規則の見直しを図るとともに、ハラスメント防止規程等を定め、「NO！HARASSMENT」を宣言します。ハラスメント行為について職員皆さんとで理解を深め、ハラスメントがない職場環境にしていきます。

【法人内で起こり得るパワー・ハラスメント例】

- ・言葉や態度による暴力や八つ当たり
- ・一人ではできそうもない作業を要求する
- ・ささいなミスを必要以上に大声で感情的に叱責する
- ・本人のいないところで、他の人に欠点やミス、陰口を言いふらす行為
- ・長文のメールや執拗に送られるメールでの指示
- ・新人職員等を指導することなく放置する

【法人内で起こり得るセクシャル・ハラスメント例】

- ・性的な冗談、容姿、身体などについて会話をする
- ・必要もないのに身体に触ったり、じっと見たりする
- ・職員室（密室）などでの二人きりでの相談・指示
- ・職員の氏名を呼びつけにしたり、あだ名、ちゃん付けで呼ぶなどの行為

そのほかにも、**妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント**にもしっかりと対応していきます。