

ハラスメント防止対策に関する指針

令和4年10月1日
特別養護老人ホーム りんどう
グループホーム黒川

1. 基本的な考え方

当施設は、入居者等に対して、より良い介護サービスを提供できる勤務環境を確保するために、職場及び介護現場におけるハラスメントを防止することを目的として、本方針を定めることとする。

2. ハラスメントの定義

(1) 職場内におけるハラスメント

① パワーハラスメント

職場において、職務上の地位等の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害される行為で、下記のようなものをいう。

- ア. 身体的な攻撃（暴行・障害等）
- イ. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等）
- ウ. 人間関係の切り離し（隔離・仲間はずれ・無視等）
- エ. 過小な要求（仕事の抑制・能力とかけ離れた程度の低い職務の命令等）
- オ. 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能な事の強制・仕事の妨害等）
- カ. 個の侵害（プライベートへの過度な立ち入り等）

② セクシャルハラスメント

職場において、性的な関心や欲求に基づく言動や性別・性的指向・性自認に関する偏見等に基づく言動によって不快または不利益を与え、職場環境が害される行為で、下記のようなものをいう。

- ア. 性的な内容の発言（性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報や噂等を流布すること、性的な冗談やからかい、性に関する偏見に基づく発言、個人的な性的体験談を話すこと等）
- イ. 性的な行動（性的な関係を強要すること、性的な内容の電話、手紙、メール等を送ること、体に不必要に接触すること、食事やデートに必要な誘うこと、性別の偏見により職務内容を決めること、酒席でのお酌やデュエット等の強要等）

③ 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント

職場において、妊娠・出産や育児・介護にかかる休業等の利用に関する言動により、妊娠、出産、育児、介護等の当事者である職員の職場環境が害される行為をいう。

(2) 介護現場におけるハラスメント

②その他のハラスメント（カスタマーハラスメントを含む）

入居者・家族等から職員への行為、職員から入居者・ご家族等への行為で、下記のような行為をいう。

ア．身体的暴力（ものを投げる、叩く、蹴る、唾を吐く、身体的な力を使って危害を及ぼす行為）

イ．精神的暴力（大声で威圧する、怒鳴る、理不尽な要求、暴言、個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたり、おとしめたりする行為など）

ウ．セクシャルハラスメント（意に添わない性的誘い掛け、好意的態度の要求、性的な嫌がらせ行為など）

3. 職員の責務

(1) ハラスメントの禁止

全ての職員は、ハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントを行ってはならない。職場の一員である事を自覚し、円滑なコミュニケーションを心掛け、より良い職場環境作りに努める。

(2) ハラスメントへの対応

職場でハラスメントを受けた場合、又は発見した場合は、ハラスメント担当者に相談する。

4. 施設長の責務

(1) 職場環境の整備

施設長は、職員間のコミュニケーションが図られ、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮できる、風通しの良い職場環境を確保できるよう努めなければならない。

(2) 苦情・相談への対応

施設長は、職員からハラスメントに関する苦情・相談があった場合には、迅速かつ適切に対応する。

(3) 職員の意識啓発の推進

施設長は、職員がハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントの未然防止を図るため、本指針の周知に努め、職員の意識や職場の実態を把握するとともに、職員に対するハラスメント防止研修を実施する。

5. 苦情・相談への対応

(1) 苦情・相談の申し出

職員、入居者及びその家族等は施設長及びハラスメント担当者（苦情対応委員長）に、職場及び介護現場におけるハラスメントの苦情・相談を申し出ることが出来る。また、当事者ではないが他の職員が受けているハラスメントについて不快に感じた職員等も申し出る事が出来る。

(2) 相談体制の整備

①ハラスメント担当者（苦情対応委員会委員長・副委員長と兼務）

- ア. ハラスメント担当者は、苦情対応委員会委員長及び副委員長を任命する。
- イ. ハラスメント担当者は、ハラスメントの相談窓口として、職員等からのハラスメントの苦情・相談申し出を受付、問題処理を行う。
- ウ. ハラスメント担当者は、ハラスメントの苦情・相談を受け付けた場合は、施設長に報告しなければならない。また、必要に応じてハラスメント防止対策委員会の招集を求める事ができる。
- エ. ハラスメント担当者は、苦情・相談を申し出た職員等が不利益を被らないよう十分に留意する。

②施設長

- ア. 施設長は、ハラスメント担当者と連携し、事実関係の調査、関係者への面談等により、客観的な判断の下、適切な対応方法を検討し、問題を処理する。
- イ. 施設長は、ハラスメントが深刻かつ重大であると判断した場合、必要に応じてハラスメント防止委員会の招集を求める事ができる。
- ウ. 施設長は、苦情・相談を申し出た職員等が不利益を被らないよう十分に注意する。また、ハラスメントを指摘された職員等に対して、弁明の機会を十分に保証する。

③ハラスメント防止対策委員会（苦情対応委員会）

- ア. ハラスメント防止対策委員会、施設長及びハラスメント担当者から報告のあった事案及びハラスメントの対応に対して不服申し立てがあった事案について、その審査、処理にあたることとし、防止対策の検証、助言を行うこととする。
- イ. ハラスメント防止対策委員会は、苦情対応委員会職員を委員とする。
- ウ. 委員会において検討された防止対策等の内容については、必要に応じて、全ての職員に周知し、ハラスメント防止の意欲の高揚を図る。

(3) 職場におけるハラスメント対策

職員及び取引業者、関係機関の職員との間において、ハラスメントが発生しないよう、下記の取り組みを行う。

- ① 円滑に日常業務が実施できるよう、日頃から正常な意思疎通に留意すること。
- ② 特に役職者においては、ハラスメント防止十分な配慮を行う。
- ③ ハラスメント防止のために、年1回は本基本方針を徹底するなどのハラスメント研

修などを行う。

(4) 秘密の保持

苦情・相談に関与した者は、関係者のプライバシーや人権を尊重するとともに、問題処理に必要な場合を除き、知り得た情報を漏洩してはならない。

(5) 不服申し立て

ハラスメントの被害者もしくは加害者は、問題処理に不服がある場合、ハラスメント防止対策委員会に対して審査を申し出ることができる。

6. 基本方針の見直し

ハラスメントを取り巻く状況等の変化等により、必要に応じて本方針の見直しを行うこととする。

7. その他

①本方針は、令和4年10月1日より施行する

②本方針は、令和5年5月1日より施行する