

ハラスメント防止対策に関する指針

特別養護老人ホーム蘇望苑
指定短期入所生活介護
地域密着型蘇望苑ユニット
デイサービスセンター蘇望苑
蘇望苑居宅介護支援事業所

1. 基本的な考え方

特別養護老人ホーム蘇望苑では利用者に対してより良い介護サービスを提供できる環境を確保するとともに、介護現場で働く職員の安全を確保し、安心して働き続けられる労働環境を築くことを目的として本指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) 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又は不利益を与え、職場環境が害される行為で、下記のようなものをいう。

- 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）
- 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、身体に不必要に接触すること、食事やデートに執拗に誘うこと、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）

(2) 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。

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

(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

(1) その他のハラスメント（カスタマーハラスメントを含む）

利用者・家族等から職員への行為、職員から利用者・家族等への行為で、下記のような行為をいう。

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

● 精神的暴力（大声で威圧する、どなる、理不尽な要求、暴言等、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）

● 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）

● マタハラとはマタニティハラスメント

- ・妊娠をキッカケに正社員からパートにそれとなく促される
- ・夜勤が入れないことに嫌味を言われる
- ・部署異動をさせられる
- ・他の職員を同じ仕事量を求められる

※介護現場でカスハラが起きた場合の職員対応について

(1) 被害に遭った職員を担当から外し各現場の生活相談員が対応する

注意！ 生活相談員1名対応ではなく事務長、施設長と共に対応する

(2) 事業所内で情報を共有し、組織として対応、会議を開催する。

（ハラスメント対策委員会のメンバー）

(3) ハラスメント対策委員会のメンバーで解決不可の場合は早急に顧問労務士や顧問弁護士に相談し迅速な対応をとる。

●採用時面接におけるハラスメントについて

面接でのハラスメントとは？

面接でのハラスメントは、候補者に不快感や不利益を与える可能性のある質問や態度を指します。これにはプライバシー侵害や差別的な要素が含まれることが多いです。

ハラスメントに該当する質問の事例

健康状態に関する質問：「健康上の問題がありますか？」

という質問は、候補者の障害や健康状態を不当に評価する可能性があります。

家族計画に関する質問：「これから家族を持つ予定はありますか？」

といった質問は、特に女性候補者に対する妊娠や出産に関連する差別につながる可能性が

あります。

出身地に関する質問：「出身はどこですか？」

という質問は、地域差別や民族差別につながる恐れがあります。

宗教的信条に関する質問：「宗教的な理由で休暇が必要ですか？」

などの質問は、宗教的な差別を引き起こす可能性があります。

性的指向に関する質問：「結婚していますか？パートナーはいますか？」

という質問は、性的指向に関連するプライバシーの侵害にあたります。

身体的特徴に関する質問：「身長や体重はどれくらいですか？」

などの質問は、候補者の身体的特徴に不適切に焦点を当てるものです。

正しい面接の進め方

面接では、職務遂行に必要なスキルや経験、資質に関連する質問に焦点を当てましょう。例えば、「この職務で重要だと思うスキルは何ですか？」などが適切です。

法的背景と企業の責任

法的 面接時は労働基準法、男女雇用法などの法律を理解しておく必要がある

施設の責任 施設は、面接プロセスでの差別的な行為を未然に防ぐため、従業員に周知する責任があります。（採用時面接におけるハラスメントについて）

介護現場におけるハラスメント自己対策として

①同僚に相談する

事業所にきちんと報告を上げるべきことですが、言い出せない、いいにくいという場合、同僚に相談し、担当を替えてもらうなど、同じことが繰り返されないよう対策を打つという手もあります。日ごろから、同僚とはなんでも相談し、同僚を通して、事業所に話してもらうという方法もあります。

②事業所に相談する 第三者窓口に相談する

相談しにくいと事案だとは思いますが、報告を上げないことには対策も打てません。同じような被害が繰り返されないようきちんと事業所に一報をあげましょう。

③利用者の家族にきっちり事実を説明する

事業所に相談し、どのような対応をするかが決まってから、必要であればご家族の方へも事実をご報告すべきでしょう。

利用者の心身の状況にもよりますので、伝え方には十分配慮する必要があります。

④男性介護士のみに対応してもらう

事業所への相談を経て、セクハラ行為をする利用者への措置として、対応してもらう。

⑤都道府県労働局雇用均等室に相談する

思い切って会社に相談しても、対策を取ってもらえず、解決できない場合には、相談無料の都道府県労働局雇用均等室に相談することができる。

3. 職場内におけるハラスメント対策

1) 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。職場の一員であることを自覚し、円滑なコミュニケーションを心掛け、より良い職場環境づくりに努める。

(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、第三者窓口に報告する。

(3) 研修会

ハラスメント防止のために、年 2 回は本指針を徹底するなどハラスメント研修を行う。

2) 管理者の責務

(1) 職場環境の整備

管理者は、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

管理者は、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

管理者は、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。

4. 介護現場におけるハラスメント対策

職員による利用者・家族へのハラスメント及び、利用者・家族によるハラスメント防止に向け、次の対策を行う。

1) 利用者・家族への周知

下記の点をサービス利用者・家族に周知する

① 事業所が行うサービスの範囲及び費用

② 職員に対する金品の心づけのお断り

③ サービス提供時のペット保護（ゲージに入れる、首輪でつなぐなど）

④ サービス内容に疑問や不満がある場合、または職員からハラスメントを受けた場合は、管理者に連絡いただく

⑤ 職員へのハラスメントを行わないこと

2) 職員の責務

利用者・家族から、暴力やハラスメントを受けた場合及び、利用者・家族に何らかの異変があった場合は、第三者窓口か管理者に報告・相談を行う。

3) 管理者の責務

相談や報告のあった事例について問題点や課題を整理・検討し、必要な対応を行う。

5. 苦情・相談への対応

(1) 苦情・相談の申し出

職員、利用者及びその家族等は管理者に、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できる。また、当事者ではないが他の職員等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ことができる。

(2) 第三者相談窓口及び管理者窓口

第三者窓口：江藤 祐子 0967-83-1343

家族⇒重要事項説明書に記載

職員⇒（無記名における相談書類郵送や個人面談可能）

管理者：甲斐 聖匠 070-7588-0068

(3) ハラスメント対策委員会の設置

① 構成

- 理事長
- 管理者
- 第三者窓口
- 生活相談員
- 他の職種

② 委員会の開催

月に1回開催する。その他、必要な都度（ハラスメント事案発生時 等）開催する。

③ 委員会の役割

- 指針・マニュアルの整備に関すること
- ハラスメント事案が発生した場合の関係者への対応及び、再発防止に関すること
- ハラスメントに関する職員への指導
- ハラスメント防止の取り組みに関すること

(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の変化等により、必要に応じて本指針の見直しを行うこととする。

7 この指針の閲覧について

入所者等は、いつでも本指針を閲覧することができます。また、当施設内の職員が自由に閲覧できる場所に設置しご家族様も自由に閲覧することができます。

令和7年度からホームページからも閲覧することができます。

【附則】 この指針は令和6年4月1日より施行する

令和8年8月21日理事会にて下記内容追加

※介護現場でカスハラが起きた場合の職員対応について

※介護現場でカスハラが起きた場合の職員対応について