

ハラスメント防止対策に関する基本指針

一般社団法人JIMOTO—L
まちのケアリハステーション

1. 基本的考え方

まちのケアリハステーション(以下、「当事業所」という。)は、職場及び介護の現場におけるハラスメントを防止し、職員が安心・安全に働くことができる職場環境を構築し、もって利用者への適切なケアや看護サービスを提供するため、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

(1) パワーハラスメント

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、労働者の就業環境が害される行為であり、下記のようなものを言う。

- ① 身体的な攻撃(暴行・障害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係の切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過小な要求(仕事を与えない、又は能力とかけ離れた程度の低い仕事を命じる)
- ⑤ 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)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(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。

- ① 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(噂)を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど)
- ② 性的な行動(性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど)

2) 介護現場

利用者・家族等から職員へのハラスメント、及び職員から利用者・家族等へのハラスメントの両方をさす。

(1) 身体的暴力(回避したため危害を免れたケースを含む)

例:ものを投げる、叩かれる、蹴られる

(2) 精神的暴力(個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為)

例:大声を出す、理不尽な要求をする

(3) セクシャルハラスメント(意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的ないやがらせ行為)

3. 職場におけるハラスメント対策

1) 当事業所の職員間及び取引業者、関係機関の職員との間において、上記2に掲げる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、日ごろから、正常な意思疎通に留意する。
- (2) 特に役職者においては、ハラスメント防止に十分な配慮を行う。

2) ハラスメント防止のために、年1回は本指針を徹底するなどハラスメント研修を行う。

4. 介護現場におけるハラスメント対策

1) 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) 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の保護(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、又は職員からハラスメントを受けた場合は、気軽に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) 利用者・家族から、暴力やセクシャル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、代表理事および管理者に報告・相談を行う。

3) 管理者は、相談や報告のあった事例について問題点や課題を整理し、必要な対応を行う。

附則

この指針は、令和6年4月1日より施行する。