

株式会社ナカムラ 介護現場におけるハラスメントに対する指針

1. 基本的な考え方

当法人では、利用者に対してより良い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、安心して働き続けることができる労働環境を築くことを目的として、本指針を定める。

2. 介護現場におけるハラスメントの定義

本指針では、介護現場におけるハラスメントとは、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で、下記のような行為をさす。

①身体的暴力（回避し、危害を免れたケースも含む）

殴る蹴る、押し倒す、ぶつかる、物を投げる、唾を吐く等、身体的な力を使って危害を及ぼす一切の行為

②精神的暴力

怒鳴る、大声で威圧する、理不尽な要求・不必要な繰り返しの要求、暴言等、個人の尊厳や人格を言葉や態度で傷つけたり、貶めたりする一切の行為

③セクシャルハラスメント

性的な内容の発言・行為、性的な誘いかけ、好意的態度の要求等、性的な嫌がらせとなる一切の行為

3. 介護現場におけるハラスメント対策

当法人では、介護現場におけるハラスメントの防止に向け、次の対策を行う。

1) 利用者・家族等への周知

下記の点を利用者・家族に周知する。

- ①事業所が行うサービスの内容・範囲及び費用
- ②サービス提供に際しての留意事項
- ③職員に対する金品等の心づけのお断り
- ④サービス提供時のペット保護（ゲージに入れる、首輪で繋ぐ等）
- ⑤苦情・ご要望等の相談窓口
- ⑥職員へのハラスメントを行わないこと

2) 職員への周知、研修等

- ①全ての職員がハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントを受けた場合、ハラスメントが疑わしいケースを発見した場合、速やかに事業所に報告・相談する。
- ②全ての職員が本指針の内容を理解する。
- ③全ての職員が入社時及び年1回、ハラスメント防止のための研修を受講する。

3) 事業所、管理者の責務

- ①事業所及び管理者は、事業所間・職員間のコミュニケーションを円滑にし、必要時には早期に報告・相談できるような職場環境を作れるよう努める。
- ②事業所及び管理者は、ハラスメントに関する報告・相談があった場合、迅速かつ適切に対応するよう努める。

- ③事業所及び管理者は、職員がハラスメントを正しく理解し、ハラスメントを防止するため、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よう努める。
- ④事業所はハラスメント対策委員会を設置し、年1回開催する。その他、必要時には都度開催する。委員会ではハラスメント事案の検討等、ハラスメント防止のため必要な内容を協議する。

4) その他必要な事項

介護現場におけるハラスメント防止のために必要な事項について、本指針に記載のないものは必要に応じてハラスメント対策委員会にて検討し、決定する。

附則

この指針は、令和5年5月1日より施行する。