

ハラスメント防止のための指針

大分県厚生連介護保険支援センターつるみ

1. ハラスメント防止に関する基本方針

大分県厚生連介護保険支援センターつるみ（以下「事業所」という。）は、利用者に対して安心・安全な居宅介護支援サービスを提供するため、職場及び訪問先・利用者宅におけるハラスメントを防止するため本指針を定める。

2. 主なハラスメントの定義

本指針におけるハラスメントとは、下記を言う。

（1）職場におけるハラスメント

男性から女性に対するもののほか、同性から同性、女性から男性に対するものすべてをハラスメントの対象とする。

① パワーハラスメント

以下3要素のすべてを満たした場合、職場におけるパワハラに該当するものとする。

ア 優越的な関係を背景とした言動であって

イ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

ウ 従業員の就業環境が害されるもの

<具体的な例>

身体的な攻撃	・殴打、足蹴りを行うこと ・相手に物を投げつけること
精神的な攻撃	・人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む ・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと ・他の従業員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を、当該相手を含む複数の従業員宛てに送信すること
個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	・従業員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること ・従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該従業員の了解を得ずに他の従業員に暴露すること

② セクシュアルハラスメント

○ 対価型セクシュアルハラスメント

セクハラ行為を受けた従業員が、その言動に対して拒否、抗議などの対応をしたことで、事業主等から解雇、降格、減給等の不利益を受けること

○ 環境型セクシュアルハラスメント

職場で行われるセクハラ行為によって仕事の環境が損なわれ、仕事をする上で見過ごせないほど重大な支障が生じること

<具体的な例>

- ・性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ・わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ・うわさの流布
- ・不必要な身体への接触
- ・性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ・交際・性的関係の強要
- ・性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ・その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

(2) 訪問先・利用者宅でのハラスメント

サービス提供者から利用者に対するもののほか、利用者又は利用者家族等からサービス提供者に対するものすべてをハラスメントの対象とする。

① パワーハラスメント

- ア 身体的暴力を行うこと
- イ 違法行為を強要すること
- ウ 人格を著しく傷つける発言を繰り返し行うこと

<具体的な例>

- ・殴るなど、身体的暴力をふるう
- ・攻撃的態度で大声を出す
- ・机や椅子などをたたいたり蹴ったりする
- ・書類を破る
- ・制度上認められていないサービスを強要する
- ・サービス提供上（契約上）受けていないサービスを要求する
- ・あるいは「他のスタッフはやってくれた」など他者を引き合いに出して強要する
- ・「バカ」「クズ」などと言う
- ・人格を否定するような発言をする
- ・「ハゲ」「デブ」「ネクラ」など身体や性格の特徴をなじる
- ・からかいや皮肉を言う
- ・差別的な発言をする

② セクシュアルハラスメント

- 利益・不利益を条件にした性的接触又は要求をすること
- 性的言動により、サービス提供者に不快な念を抱かせる環境を醸成すること

<具体的な例>

- ・食事やデートへの執拗な誘い
- ・性的な関係を要求する
- ・会社や管理者へのクレームなどをちらつかせて誘いをかける
- ・サービス提供上不必要に個人的な接触をはかる（体に触れてくる）
- ・繰り返し性的な電話をかけたり、他者に対して吹聴したりする
- ・サービス提供中に胸や腰などをじっと見る
- ・性的冗談を繰り返すなど、しつこく言う
- ・握手した手を離さない
- ・匂いを嗅ぐ
- ・体をぴったりくっつける
- ・アダルトビデオを流す
- ・わいせつな本を見えるように置く

3. ハラスメント対策

(1) ハラスメントに関する研修等の実施

① 従業員

ハラスメント防止を徹底する定期的な研修（年1回以上）を実施する。

② 利用者及び利用者家族

居宅介護支援事業契約時等、運営規程等によりハラスメントについて説明をする。

(2) ハラスメントに関する相談窓口の設置

・相談窓口担当：管理者 伊藤 亜津子

・電話番号：0977-23-7202

※相談窓口担当者は、相談者に限らず行為者においても公平にプライバシーを守り対応する。

※相談は、電話、書面、メール等いかなる手段においても受け付ける。

(3) 従業員は、利用者又は利用者家族、関係事業者等からハラスメントを受けた場合、速やかに相談窓口担当者に報告をし、相談窓口担当者と管理者は迅速に必要な対応を行う。

(4) 管理者は、被害者保護のための措置（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）を行う。

(5) 管理者は、報告や相談のあった事案について問題点を整理し、被害の拡大防止、再発防止に向けたマニュアルの作成や研修の実施等、適切に状況に応じた取り組みを行う。

4. その他ハラスメント防止のために必要な事項

当事業所のハラスメント対策は、厚生労働省「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」及び「(管理者向け/職員向け)研修のための手引き」に基づいて対応する。

5. 指針の閲覧

当指針は、事業所内への掲示やホームページ等に公表し、利用者及び利用者家族がいつでも自由に閲覧できるようにする。

附 則 本指針は、令和7年11月1日から施行する。