

# ハラスメント防止指針

デイサービス富乃美の丘

令和8年3月

## ハラスメント防止指針

### 1. 基本方針

当事業所は、利用者様に質の高いケアを提供する為には、職員が心身ともに健康で、安心して働ける環境が不可欠であると考えます。そのため、いかなる形態のハラスメントも容認せず、断固として排除することを宣言します。

### 2. ハラスメントの定義

|      |   |
|------|---|
| 職場   | <p>①パワーハラスメント<br/>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。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・身体的な攻撃（暴行・傷害）</li><li>・精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）</li><li>・人間関係の切り離し（隔離・仲間外れ・無視）</li><li>・過少な要求（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）</li><li>・過大な要求<br/>業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制・仕事の妨害）</li><li>・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）</li></ul> <p>②セクシャルハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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、食事等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど）</li><li>・性的な行動（性的な関係を強要すること、必要なく身体に接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など）</li></ul> <p>③妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント<br/>触媒において、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。</p> |
| 介護現場 | <p>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。</p> <p>①身体的暴力（回避したため危害を免れたケースを含む）<br/>例：ものを投げる、叩かれる、蹴られる、唾を吐く</p> <p>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）<br/>例：大声を出す、理不尽な要求をする</p> <p>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）</p>  |

### 3. ハラスメントへの相談・窓口

#### 1) 相談・苦情への対応のために

ハラスメントに関する相談・苦情を受けた場合、指針に基づき対応することとする。

なお、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、相談・苦情に対応するものとする。

#### 2) 相談窓口の設置

##### (1) 相談方法

原則面談によるものとするが、電話、手紙、電子メールも可とする。

##### (2) 相談窓口担当者

担当者は、原則として複数の男性、女性とし、相談者が相談しやすい構成とする。

担当者に対しては、定期的な研修を行い、資質の向上を図ることとする。

相談担当者：管理者 内田 美鈴

### 4. ハラスメントへの対応

当事業所は、相談を受けた際、迅速かつ中立に事実確認を行う。被害を受けた職員の安全を最優先し、必要に応じて勤務環境を調整する。また、加害者に対しては就業規則に基づき厳正に対処するほか、利用者様やご家族によるハラスメントに対しては、契約解除を含めた組織的な対応を行うこととする。

### 5. 予防・啓発活動

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。また、ハラスメント防止委員会を開催し、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識の高揚を図る。

### 6. 再発防止策

事案発生後は、速やかに原因を分析し、環境改善や指針の改訂を行います。また、同様の事案が発生しないよう、プライバシーに配慮した形で事例を共有し、組織全体の再発防止に繋がります。

付則 この規程は、令和8年3月1日から施行する。