

# ハラスメント防止のための指針

医療法人 泰一会

居宅介護支援事業所 みかじま

## (目的)

第1条 居宅介護支援事業所 みかじま（以下事業所）は、医療法人 泰一会（以下当法人）が定める就業規則第18条8項、12項、および第19条に基づき、利用者に対し安定した居宅介護支援および居宅サービスを提供するため、職場および訪問先、利用者宅におけるハラスメント防止のための本指針を定める。

## (定義)

第2条 パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

### 【具体例】

- ① 身体的攻撃  
殴打、足蹴り、物の投げつけ等
  - ② 精神的攻撃  
人格否定と受け取れるような言動、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動等
  - ③ 指摘領域の立ち入り  
職場外での継続的な監視、私物の写真撮影、機微な個人情報につき了解を得ない暴露等
2. セクシュアルハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職場における性的な言動に対する他に従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらない他、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

### 【具体例】

- ① 対価型  
セクシュアルハラスメントと受け取れる行為・言動を受けた労働者が拒否・抗議等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
  - ・交際、性的関係の強要に対する対応
  - ・性的言動等への抗議への対応
- ② 環境型  
職場でのセクシュアルハラスメント行為・言動によって環境が損なわれ、重大な支障が生じること
  - ・性的および身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
  - ・わいせつ画面の閲覧・配布・掲示
  - ・不必要的身体への接触

- ・性的言動等により他の従業員の就業意欲低下又は能力発揮の阻害

③ 対同性

男女とも被害者となり得る。対異性のみでなく、同性、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー等）の性的マイノリティに対するものも該当する。

- ・性的指向…恋愛感情がどの性別に向いているか
- ・性自認…自身の認識している性

3. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントとは、職場において行われる上司、同僚からの言動により、妊娠、出産、育児休業取得の申出・取得した職員の就業環境が害されることをいう。

【具体例】

① 制度利用への嫌がらせ型

従業員が制度利用の申出について上司へ相談したことで、不利益な扱いを受けること又は制度利用を阻害すること

- ・時間外労働免除の相談に対し、上司が認めない
- ・短時間勤務をことさら迷惑であると繰り返し伝え、制度利用しづらくする
- ・育児休業や介護休業につき相談しても、上司・同僚から「自分なら取得しない。あなたもそうするべきだ。」等発言する

② 状態への嫌がらせ型

女性従業員が妊娠、出産したことについて上司・同僚が不利益な扱いを示唆したり、繰り返し嫌がらせをすること

- ・「妊娠によりいつ休むかわからないため、仕事を任せられない」と繰り返し発言し、就業上間かできない程度の支障が生じている。
- ・「妊娠するなら繁忙期を避けるべきだった」等不適切な発言を繰り返すことで就業意欲が阻害される。

4. カスタマーハラスメントとは、上記パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントを訪問先、利用者宅で受けることをいう。

【具体例】

① 身体的暴力

- ・強くこづく 足げり
- ・攻撃的な大声
- ・物や衣類の破壊 投げつけ

② 違法行為の強要

- ・制度上認められていないサービスの強要
- ・契約外サービスの要求

③ 人格を著しく傷つける発言

- ・人格否定と受け取れる発言「バカ」「クズ」等
  - ・身体的な特徴や性格に対する不適切な形容「ハゲ」「デブ」「ネクラ」等
  - ・差別的な発言
- ④ 性的接触行為又は強要
- ・サービス提供上不必要的接触
  - ・握手した手を離さない
  - ・匂いを嗅ぐ
  - ・性的関係の要求
- ⑤ 性的言動によるサービス提供環境阻害
- ・わいせつな本・画像をサービス提供場所に置く
  - ・性的な冗談等を繰り返し発言する

(禁止行為)

第3条 事業所は、前条1.2.3項に該当する行為を禁止する。

2. 上司は部下である従業員がハラスメントを受けている事実を知りながら、これを黙認してはならない。

(懲戒)

第4条 前条に定める禁止行為が認められた場合は、当法人就業規則第57条から第60条に基づき懲戒処分の対象とする。

(対策)

第5条 従業員による利用者・家族へのハラスメントおよび利用者・家族によるハラスメントにつき、第2条に該当する行為の防止に向け、次の対策を行う。

2. 以下の点を利用者・家族へ周知する。
- ① 事業所が行うサービスの範囲
  - ② 職員に対する金品や心づけのお断り
  - ③ サービス提供時のペットの保護（ゲージ、リードでつなぐ等）
  - ④ サービス内容への疑問や不満、職員からのハラスメント等の相談窓口の案内
  - ⑤ 職員へ対するハラスメント行為禁止
3. ハラスメントに対する相談および苦情の窓口は事業所内に設け、責任者は管理者とする。
- 管理者は、ハラスメント行為の防止の周知やマニュアルの説明、必要な研修を行うものとする。
4. 従業員はハラスメントに関する相談又は苦情を管理者に申し出ることができる。
5. 管理者は前項の申出を受けた際は、相談者からの事実確認後、老人保健施設みか

じま事務長へ報告する。事務長は、報告に基づき相談者の個人情報に配慮した上で必要に応じて当事者および他の従業員から聴取する。

6. 事業所は、年1回ハラスメントについての研修を行う。内容は以下の通り。

- ① 指針の説明
- ② 提供するサービスの内容
- ③ 服装や身だしなみ
- ④ 職員個人の情報提供に関する注意点
- ⑤ 相談窓口について
- ⑥ ハラスメントを受けた場合の対応
- ⑦ その他、利用者・家族からの理不尽な要求への対応等

7. 相談窓口と対応

- ① 事業所におけるハラスメント相談窓口

居宅介護支援事業所 みかじま

管理者 田中 直人

電話 04-2968-3384

- ② 法人内における相談窓口

老人保健施設 みかじま

事務長 古川 元太

電話 04-2938-1818

- ③ 当事業所のハラスメント防止マニュアル

「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」

(附則)

本指針は、令和3年4月1日より施行する。

本指針は、令和4年7月1日より施行する。

本指針は、令和6年7月1日より施行する。