

# ハラスメント防止のための指針

## なづみりハビリテーションクリニックデイケア室

なづみりハビリテーションクリニックデイケア室（以下、事業所という）では、利用者に適切な介護サービスを提供するため、職場及び介護現場（利用者・家族）におけるハラスメント防止のため本指針を定める

### 【 職場におけるハラスメント 】

#### パワーハラスメント

以下の3つの要素全てを満たした場合、職場におけるパワーハラスメントに該当するものとする  
①優越的な関係を背景とした言動であり、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの

#### セクシャルハラスメント

##### a 対価型セクシャルハラスメント

・セクハラ行為を受けた労働者が、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、減給の不利益を受けること b 環境型セクシャルハラスメント

・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、仕事をするうえで見過ごせないほど重大な支障が生じること c 同性に対するものも含まれる

・同性から同性に対するもの、女性から男性に対するものもセクハラに該当する

### 【 介護現場（利用者・家族）におけるハラスメント 】

#### パワーハラスメント・カスタマーハラスメント

##### a 身体的暴力

・身体的な力を使って危害を及ぼす行為

##### b 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

#### セクシャルハラスメント

・意に沿わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的な嫌がらせ行為  
・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

### 【 職場におけるハラスメント対策 】

- ・事業所の職員間においてハラスメントが発生しないよう、本指針を徹底、従業員に周知・啓発を行う
- ・心の健康づくり推進計画に基づき、ストレスチェック実施及び相談窓口を活用する

## 【介護現場（利用者・家族）におけるハラスメント対策】

- ・介護サービス利用開始時等（契約時）、ハラスメントについて説明を行う

## 【ハラスメントへの対応】

- ・ハラスメント対策委員会の設置

### ①設置の目的

職場及び介護現場におけるハラスメントを未然に防止するとともに発生時の対策を検討する。

### ②ハラスメント対策委員会の構成メンバー

委員会は、看護職員、介護職員、リハビリ専門職の担当者にて構成し、運営責任者を管理者、代行者をなづみリハビリテーションクリニック院長とする。

### ③委員会は定期的（年2回以上）かつ必要に応じて担当者が招集する。

### ④委員会は、次のような内容について協議するが、詳細は担当者が定める。

○ハラスメントの防止のための職員研修の内容等に関すること

○ハラスメント等について、職員が相談・報告できる体制整備に関すること

○職員がハラスメント等を把握した場合に、市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法等に関すること

○ハラスメント等が発生した場合、その発生原因の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること

○再発防止策を講じた際に、その効果及び評価に関すること

- ・職場及び介護現場におけるハラスメントを受けた場合または発見した場合は、速やかに相談窓口担当者に報告・相談を行い、その出来事を客観的に記録する
- ・ハラスメントの相談を行った者が不利益を被らないよう十分に留意する
- ・相談窓口担当者と上司は、相談や報告があった事例について問題点や課題を整理したうえで、必要な対応を行う

## 【当該指針の閲覧】

本指針は利用者・家族や関係機関により希望があった場合はすぐに関覧できるようにしておくとともに、ホームページで公表する