

特定医療法人晴和会 老人保健施設忘れな草

## ハラスメント防止に関する方針

### 1. 基本的な考え方

老人保健施設忘れな草は、高齢者に対してより良い介護を実現するために、職場及び介護の現場におけるハラスメントを防止するために、本方針を定める。

### 2. 本方針におけるハラスメントの種類

#### (1) 職場内におけるハラスメント

##### ① パワーハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であり、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによる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。

- ・ 身体的な攻撃（暴行・障害）
- ・ 人間関係の切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ・ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- ・ 過小な要求（仕事の抑制・能力とかけ離れた程度の低い職務の命令等）
- ・ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

##### ② セクシャル ハラスメント

職場において性的な関心や欲求に基づく言動や性別・性的指向・性自認に関する偏見等に基づく言動によって不快又は不利益を与える行為、職場環境が害される行為で下記のようなものをいう。

- ・ 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、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど。
- ・ 性的な行動：性的な関係を強要すること、性的な内容の電話、手紙、メール等を送ること、身体に不必要に接触すること、食事やデートに執拗に誘うこと、性別の偏見により職務内容を決めること、酒席でのお酌やデュエット等の強要など。

##### ③ 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント

職場において、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。

#### (2) 介護現場におけるハラスメント

##### ① その他のハラスメント（カスタマーハラスメントを含む）

利用者・家族等から職員への行為及び職員から利用者・家族等への行為の両方を指す。

- ・ 身体的暴力（回避したため危害を免れたケースを含む）例：ものを投げる、叩かれる、蹴られる
- ・ 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る行為やおとしめたりする行為）例：大声を出す、理不尽な要求をする。
- ・ セクシャルハラスメント（意に添わない性的誘い掛け、好意的態度の要求、性的な嫌がらせ行為）

### 3. 職員の責務

すべての職員は、ハラスメントについて正しく理解しハラスメントを行ってはならない。職場の一員であることを自覚し円滑なコミュニケーションを心掛けより良い職場環境づくりに努め、職場でハラスメントを受けた場合又は発見した場合は、所属長もしくはハラスメント対策委員会の委員に相談する。また、相談を受けた職員は、管理者もしくはハラスメント対策委員会の委員に報告する。

### 4. 管理者の責務

#### (1) 職場環境の整備

管理者は職員間のコミュニケーションが図られ、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮できる、風通しの良い職場環境を確保できるよう努めなければならない。

(2) 苦情・相談への対応

管理者は職員からハラスメントに関する苦情・相談があった場合には、迅速かつ適切に対応する。

(3) 職員の意識啓発の推進

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、本方針の周知に努め、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。

5. 苦情・相談への対応と申し出

職員、利用者及びその家族等は 管理者及びハラスメント対策委員会の委員に、職場及び介護現場におけるハラスメントの苦情・相談を申し出ることができる。また、当事者ではないが他の職員等が受けているハラスメントについて不快に感じた職員等も申し出ることができる。

6. 相談体制の整備

(1) 管理者

- ・ 管理者は、ハラスメント対策委員会と連携し事実関係の調査、関係者への面談等により、客観的な判断の下、適切な対応方法を検討し、問題を処理する。
- ・ 管理者はハラスメントが深刻かつ重大であると判断した場合等、必要に応じてハラスメント防止対策委員会の招集を求めることができる。
- ・ 管理者は苦情・相談を申し出た職員等が不利益を被らないよう十分に注意する。また、ハラスメントを指摘された職員等に対して弁明の機会を十分に保証する。

(2) ハラスメント対策委員会

- ・ ハラスメント対策委員会は、管理者及び所属長及び職員から報告のあった事案及びハラスメントの対応に対して不服申し立てがあった事案等について、その審査、処理にあたることとし、防止対策についての検証、助言を行うこととする。
- ・ 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、すべての職員に周知してハラスメント防止の意識の高揚を図る。

7. 秘密の保持

苦情・相談に関与した者は、関係者のプライバシーや人権を尊重するとともに問題処理に必要な場合を除き、知り得た情報を漏洩してはならない。

8. 不服申し立て

ハラスメントの被害者もしくは加害者は、問題処理に不服がある場合、ハラスメント対策委員会に対し審査を申し出ることができる。

9. 基本方針の見直し

ハラスメントを取り巻く状況の変化等により、必要に応じて本方針の見直しを行うこととする。

附則

この方針は、2021 年 7 月 30 日から施行する。

この方針は、2024 年 4 月 1 日から施行する。