

ハラスメント防止対策に関する基本方針

グリーンヒル千代田

(令和3年9月)

ハラスメント防止対策に関する基本方針

(基本的考え方)

1. グリーンヒル千代田は、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、本方針を定めることとする。
2. ハラスメントの定義

職 場	<p>(1) パワーハラスメント</p> <p>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いう。</p> <ol style="list-style-type: none">① 身体的な攻撃（暴行・傷害）② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・屈辱・ひどい暴言）③ 人間関係の切り離し（隔離・仲間外し・無視）④ 過小な要求（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。）⑤ 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）⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること） <p>(2) セクシャルハラスメント</p> <ol style="list-style-type: none">①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）②性的な行動（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）
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> <ol style="list-style-type: none">(1) 身体的暴力（回避したため危害を免れたケースを含む） 例：物を投げる、叩かれる、蹴られる(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） 例：大声を出す、理不尽な要求をする(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

(職場におけるハラスメント対策)

3. 当事業所の職員間及び取引業者等の職員において、上記2に掲げるハラスメントが発生しないよう下記の取り組みを行う。
 - ② 円滑に日常業務が実施できるように、日ごろから正常な意思疎通に留意する
 - ②特に役職者においては、ハラスメント防止に十分な配慮を行う
4. ハラスメント防止のために、年1回は本基本方針を徹底するなどハラスメント研修を行う。

5. ハラスメントの相談窓口を職場内に設置することとし、施設長が窓口を担当する。

- ①ハラスメントの相談を行った職員が不利益を被らないよう、十分に留意する
- ②ハラスメントの行為が認められた職員については、弁明の機会を十分に保証する
- ③ハラスメントの判断や対応は、代表者会議で検討する

(介護現場におけるハラスメント対策)

6. 職員による利用者・家族へのハラスメント及び、利用者・家族によるハラスメント防止に向け、次の対策を行う。

(1) 下記の点をサービス利用者・家族に周知する。

- ①事業所が行うサービスの範囲
- ②職員に対する金品の心づけのお断り
- ③サービス内容に疑問や不満がある場合、又は職員からハラスメントを受けた場合は施設相談員に連絡をいただく
- ④職員へのハラスメントを行わないこと

7. 利用者・家族から、暴力やセクシャルハラスメントを受けた場合及び、利用者・家族に何らかの異変があった場合は、施設長に報告・相談を行う。

8. 施設長は、相談や報告のあった事例について問題点や課題を整理し、代表者会議で検討をし、必要な対応を行う。

(職員研修)

9. 下記の事項について、入職時及び年1回研修を行う。

- ①本基本方針
- ②介護サービスの内容
 - ・介護保険制度や契約の内容を超えたサービスは提供できないこと。
 - ・利用者に説明したものの、十分に理解されていない場合の対応
 - ・金品などの心づけのお断り
- ③職員個人の情報提供に関して注意すべきこと。
- ④ハラスメントを受けたと少しでも感じた場合に、速やかに報告・相談すること。
- ⑤その他、利用者・家族等から理不尽な要求があった場合には適切に断る必要があること、その場合には速やかに報告・相談すること。

付則

この規定は、令和3年9月1日から施行する。