

ハラスメント防止対策に関する基本方針

社会医療法人平成醫塾

訪問看護リハビリステーション 和来る

I. 基本的考え方

社会医療法人平成醫塾 訪問看護リハビリステーション和来（以下「当事業所」とい）
職場及び介護現場におけるハラスメントを防止し、職員が安心、安全に働くことができる
職場環境を構築し、もって利用者のへの適切なケアや看護サービスを提供する貯めに、本
指針を定めることにする。

II. ハラスメントの定義

1) 職 場

(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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
により、労務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。

- ① 身体的攻撃（暴行・障害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・屈辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係に切り離し（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）

(2) セクシャルハラスメント

職場において、政敵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、職場環境が害される行為で、下記
のようなものをいう。

- 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、食事やデートへしつこい誘い、個
人的な性的体験談を話しすることなど）
- 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、食事やデートへのしつこい指塩、個人的
な性的対談を話しすることなど）

2) 介護現場

利用者・家族等からからの職員へのハラスメント、および職員から利用者・家族等への
ハラスメントの両方をさす。

- (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：ものを投げる、叩かれる、蹴られる
- (2) 精神的暴力（個人の尊重や人格を言葉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（意に沿わない性的誘いかけ、好意的態度の溶融等、性
的ないやがらせ行為）

Ⅲ. 職場におけるハラスメント対策

- 1) 当事業所の職員間及び取引事業、関係機関の職員との間において、上記2に挙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。
 - (1) 円滑に日常業務が実践できるよう、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。
 - (3) ハラスメント防止のために、年1回は本指針を徹底するハラスメント研修を行う。

Ⅳ. 介護職場におけるハラスメント対策

- 1) 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及び費用
 2. 職員に対する金品の心づけのお断り
 3. サービス提供時にペットの保護(ゲージに入れる・首輪でつなぐなど)
 4. 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、気軽に管理者へ連絡いただく
 5. 職員へのハラスメントを行わないこと
 - (2) 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・
 1. 家族に何らかの異変があった場合は、管理者に報告・相談を行う。
 - (3) 管理者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、必要な対応を行う。

附 則

1. この基本方針は令和7年4月1日より施行する