

# 認知症高齢者グループホームひまわりの郷

## ハラスメント対策の指針

令和5年 3月29日

### 第1条 ハラスメントに関する基本的な考え方

認知症高齢者グループホームでは、職場におけるハラスメントを防止する。ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会に許されない行為であり、いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認されたり、見過ごされたりすることがあってはいけない。職員一人ひとりがハラスメントについて理解するとともに、全ての人権が尊重されることを目的とし、本方針を定める。

### 第2条 職場におけるハラスメント防止に関する基本的考え方

#### 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、労働者の就業環境が害される行為である。

- ・身体的な攻撃（暴行・障害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ・人間関係の切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・過小な要求（仕事を与えない、能力とかけ離れた低い仕事を命じる）
- ・過大な要求（業務上遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

#### ② セクシャルハラスメント

- ・性的な内容の発言（性的な事実関係を尋ねること、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、性的な内容の情報（噂）を流すこと など）
- ・性的な行動（性的な事実関係を尋ねること、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、性的な情報（噂）を流すこと など）

#### ③ 利用者・家族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。

- ・身体的暴力（回避したため危害を免れたケースを含む）
- ・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
- ・セクシャルハラスメント（意に添わない性的誘いかけ、好意的な態度の要求等、性的な嫌がらせ行為）

### 第3条 職場におけるハラスメント対策

#### ① 当施設の職員関係及び取引業者、関係機関の職員との間において、ハラスメントが発生しないよう、下記の取り組みを行なう

- ・円滑に日常業務が実施できるよう、日ごろから、正常な意思疎通に留意する。
- ・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なう。
- ・職員へのハラスメントを行なわないこと（身体的・精神的など）
- ・ハラスメントを少しでも受けたと感じた場合に、速やかに報告相談すること。

- ・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。
- ② ハラスメント防止のために、年1回は基本指針を徹底するなどハラスメント研修を行なう。

#### 第4条 ハラスメントの相談窓口の設置

- ① 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（又は社長）が窓口を担当する。
  - ・ハラスメントの相談を行なった職員が不利益を被らないよう、十分に配慮する。
  - ・ハラスメントの判断を行ったと指摘された職員については、弁明の機会を十分に保ずる。
  - ・ハラスメントの判断や対応は管理部（社長、施設長）会議で検討する。