

ハラスメント防止のための指針
介護老人福祉施設
(特別養護老人ホーム)
神津島やすらぎの里

事業者
社会福祉法人 つつじ会
神津島やすらぎの里

作成日 令和6年3月27日

1. 本指針の目的

『職場におけるハラスメント防止に関する指針』事業者が講ずべき措置の具体的な内容は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワーハラスメント指針」という。)において定めます。

2. 施設におけるハラスメント防止に関する基本方針

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)第 11 条第1項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和 41 年法律第 132 号)第 30 条の2第1項の規定に基づき、事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント(以下「職場におけるハラスメント」という。)の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、定めるものです。

事業主が講ずべき措置の具体的な内容及び事業主が講じることが望ましい取組については、次のとおりとします。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、入所者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。

- ① ハラスメントの防止のための対策を検討する委員会の設置
- ② ハラスメントの防止のための指針の整備
- ③ ハラスメントの防止のための従業者に対する研修の開催

3. ハラスメント防止に対する体制の整備

(1) 虐待防止委員会の設置

① 設置の目的

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し検討し、万が一、発生した場合は、最善の処置、対応を行い施設全体で取組みます。

② ハラスメント防止に関する措置を適切に実施する担当者 施設長 中村佳枝

③ 委員会の構成

ア)施設長 イ)施設介護課長／ ウ)医務課長 エ)在宅介護課長 オ)栄養士
カ)生活相談員 キ)介護相談課長 ク)機能訓練指導員

その他、施設長がその必要を認める職員

④ 委員会の開催

必要な都度、担当者が招集します。

4. 職員に対する教育・研修

(1) 基本方針を確実なものとし、ハラスメント防止を徹底します。福祉・介護現場では特に、

入所者又はその家族等からのカスタマーハラスメントの防止が求められていることから、研修の内容は、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」等の資料を参考とします。

(2)実施は、年1回以上行います。また、新規採用時には必ずハラスメント防止のための研修を実施します。

(3)研修の実施内容については、研修資料、実施概要、出席者等を記録し、電磁的記録等により保存します。

5. 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する事項

入所者等は、いつでも本指針を閲覧することができます。また、当施設 HP において、いつでも閲覧が可能な状態とします。

※本指針等は委員会において定期的に見直し、必要に応じて改正するものとします。

付則

この指針は、令和6年3月27日より施行する。