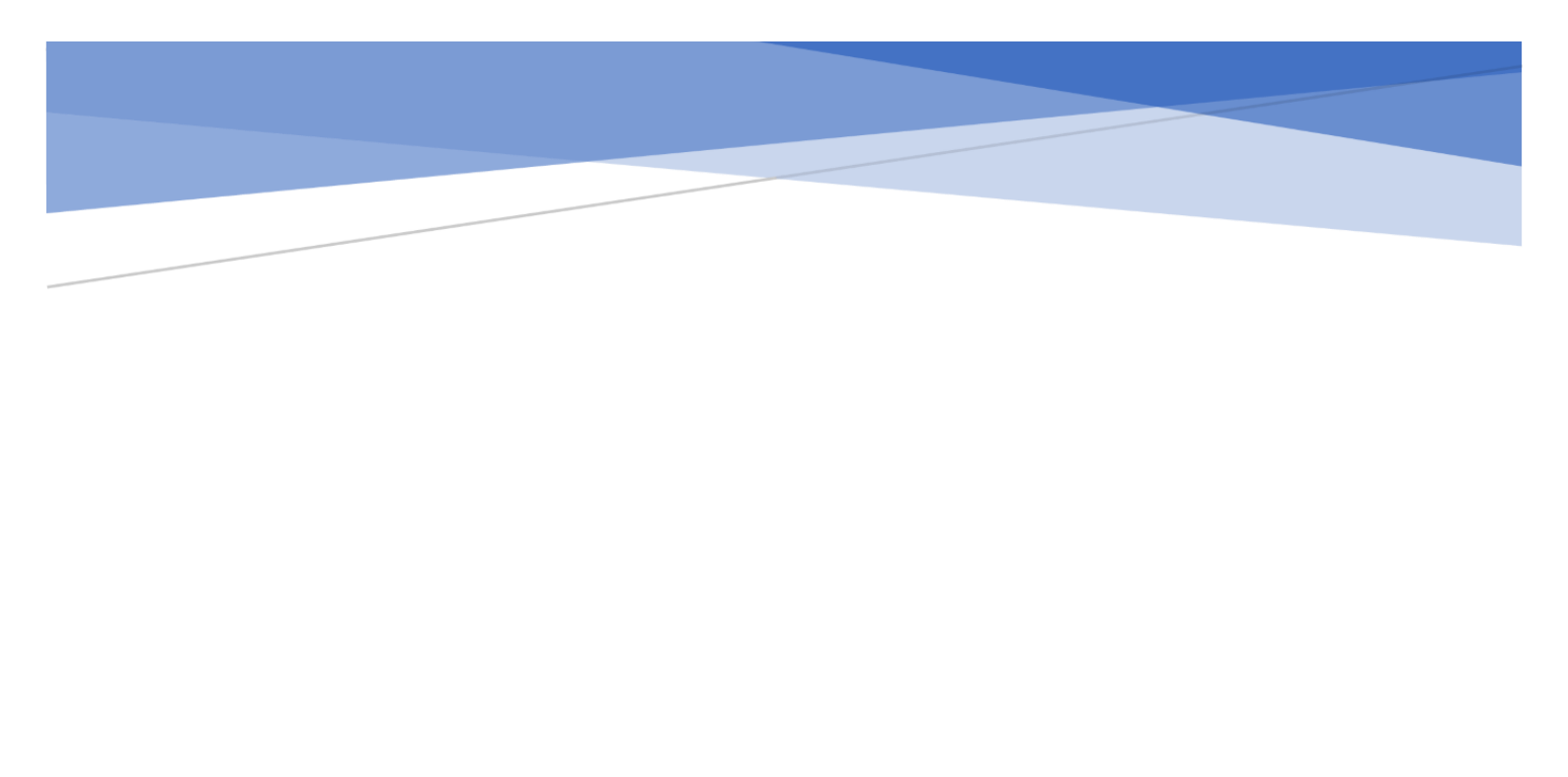




ハラスメント防止のための指針・マニュアル

株式会社 Freestyle
ケアプランアムレ

目次

- 1 ハラスメント防止のための基本的考え方..... 2
- 2 ハラスメント防止に関する職員研修について..... 3
- 3 ハラスメントが発生した場合の相談体制についてエラー！ブックマークが定義されていません。
- 4 ハラスメント対応手順のフローチャートエラー！ブックマークが定義されていません。
- 5 ハラスメント対応手順の詳細エラー！ブックマークが定義されていません。
- 6 職員・利用者等に対する当該指針の閲覧についてエラー！ブックマークが定義されていません。

1 ハラスメント防止のための基本的考え方

(1) 目的

株式会社 Freestyle ケアプランアムレは、職場および介護現場において、全職員にとって安全で尊厳ある労働環境を提供し、ハラスメントを防止することを目的とする。ハラスメントの原因を分析し、効果的な予防策を講じることで、迅速かつ公平な対応を行い、被害者支援と加害者への適切な対処を確実にする。

これにより、職員が安心して働ける環境を確立し、質の高い介護サービスの提供に寄与することを目指す。

(2) ハラスメントの種類

① 職場におけるハラスメント

(ア) パワーハラスメント：優越的な関係を背景に、業務上の範囲を超え、職員の就業環境を害する行為。

例：物を投げつける/人格を否定する発言/嫌がらせのために仕事を与えない

(イ) セクシュアルハラスメント：職員の意に反する性的な言動により、労働条件に不利益を与え、就業環境を害する行為。

例：性的な冗談やからかい/食事への執拗な誘い/必要なく身体へ接触する

② 介護現場におけるハラスメント

(ア) 身体的暴力：身体的な力を使って危害を及ぼす行為。

例：物を投げつける/蹴る/唾を吐く

(イ) 精神的暴力：言葉や態度によって、個人の尊厳や人格を傷つける行為。

例：怒鳴る/特定の職員にいやがらせをする/理不尽な要求を繰り返す

(ウ) セクシュアルハラスメント：性的な言動や身体的接触によって、職員に不快感を与える行為。

例：不要な身体接触/性的な話題を持ち出す

(エ) カスタマーハラスメント：利用者や家族からの理不尽なクレームや要求に基づく威圧的な言動。

例：威圧的な言動/介護サービスの範囲を超える過剰な要求

2 ハラスメント防止に関する職員研修について

ハラスメント防止研修は、職員に対して基礎知識と適切な対応方法を普及・啓発し、事業所のハラスメント防止方針を周知徹底することを目的とする。

（職場におけるハラスメント対策）

当事業所の従業員及び取引業者、関係機関の職員の間において、ハラスメントが発生しないように、下記の取組を行う。

（１）円滑に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。

（２）特に役職者においては、ハラスメントに十分な配慮を行う。

（支援現場におけるハラスメント対策）

（１）介護支援専門員による利用者・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ての取組み

- ・利用者・家族から暴力や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、管理者に報告相談を行う。

- ・管理者は相談や報告があった事例について問題点や課題を整理し、検討し必要な対応を行う

（研修）

（１）研修プログラムの作成

本指針に基づいたハラスメント防止のための研修プログラムを組織的に作成し、職員教育の徹底を図る。この研修は、ハラスメントの各種形態、その兆候の認識、適切な対応方法に関する内容を含む。

（２）定期的な研修の実施

年に１回、全職員を対象にハラスメント防止研修を実施する。定期的な研修は、職員の知識やスキルの更新を図るだけでなく、ハラスメントリスクの低減と職場環境の改善に不可欠である。

（３）新規採用者への研修

新規採用される職員には、入職時にハラスメント防止研修を実施する。これにより、新たな職員も事業所のハラスメント防止方針を理解し、実践する能力を身に付ける

附則

この指針は、令和７年４月１日より施行する。