

## ハラスメント防止に関する取り組み

### 1. 基本的な考え方

当事業所は、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に全職員が取り組んでいます。

### 2. ハラスメントの定義

#### (1) セクシャルハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職場の内外を問わず、他の職員の意に反して、性的な言動により職員を不快にさせる、または、就業環境を害する行為を指し、その主体及び性別は問わない。

#### (2) パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、職権や人間関係などの職場内での優位性（上司・部下間にとどまらず、先輩・後輩間、同僚間等に生じる事実上の優位性を含む。以下同じ）を背景に、業務の適正な範囲を超えて、職員に精神的・身体的苦痛を与える、または、就業環境を害する行為を指す。

#### (3) カスタマーハラスメント

職員に対する入居者等の言動のうち、過大な要望や要求等であったり、要望や要求等を実現するための手段や態様が社会通念上不相当であることにより、職員に精神的・身体的苦痛を与える、または、就業環境を害する行為を指す。

#### (4) その他のハラスメント

職員に対して、嫌がらせ、いじめ、属性や人格に関する言動などにより、職員を不快にさせ、尊厳を傷つける、または、就業環境を害する行為を指す。また、相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることも指す。

### 3. 推進体制

(1) ハラスメント防止に関する取り組みは、施設長を中心として、全職員で取り組む。

(2) 施設長は、ハラスメントに関する相談窓口となる。

(3) ハラスメントの問題が発生した場合は、施設長、生活相談員、事務長及び看護師が協議し、適切な措置と再発防止対策を講じる。また、その内容を考慮し、必要に応じて前記以外の職員を加えて協議する。

### 4. 研修の実施

ハラスメント防止や対応のために、職員が良好な就業環境を共有し、対応措置の向上を図るため、研修を年間2回以上実施する。

ウエルケア伊豆高原