

4.(1)⑦ ハラスメント対策の強化

概要

【全サービス★】

- 介護サービス事業者の適切なハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法等におけるハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえつつ、ハラスメント対策を求めることとする。【省令改正】

基準

- 運営基準（省令）において、以下を規定（※訪問介護の例）
「指定訪問介護事業者は、適切な指定訪問介護の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は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訪問介護員等の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。」

※併せて、留意事項通知において、カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の必要な措置を講じることも推奨する。

（参考）ハラスメント対策に関する事業主への義務付けの状況

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法において、職場におけるパワーハラスメントについては労働施策総合推進法において、事業主に対して、事業主の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けている。（パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6月1日、中小企業は令和4年4月1日から施行（それまでは努力義務））
 - ・ 職場関係者以外のサービス利用者等からのハラスメントに関しては、
 - ① セクシュアルハラスメントについては、指針において、男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）において事業主に対して義務付けている雇用管理上の措置義務の対象に含まれることが明確化された（令和2年6月1日より）。
 - ② パワーハラスメントについては、法律による事業主の雇用管理上の措置義務の対象ではないものの、指針において、事業主が雇用管理上行うことが「望ましい取組」として防止対策を記載している（令和2年6月1日より）。
- ※職場におけるセクシュアルハラスメント
- = 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの。
- ※職場におけるパワーハラスメント
- = 職場において行われる i 優越的な関係を背景とした言動であって、ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、iii 労働者の就業環境が害されるものであり、i から iii までの要素を全て満たすもの。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html



介護現場におけるハラスメント対策

- 1. 介護現場におけるハラスメント対策について
- 2. 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル及び研修の手引き等
- 3. サービス提供困難事例に対する対応
- 4. ハラスメント対策のための支援

本ページでは、介護現場におけるハラスメント対策について、地方公共団体のみなさまや介護現場のみなさまにご利用いただけるコンテンツを掲載いたしますので、積極的にご利用ください。

法令上事業者求められる措置

講ずべき措置

<対象>

- 職場における
 - ・ セクシュアルハラスメント
 - ・ パワーハラスメント
- 利用者やその家族等から受ける
 - ・ セクシュアルハラスメント

<内容>

就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じること。

※ 特に留意すべき点

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

講じることが望ましい措置

<対象>

- 利用者やその家族等から受ける
 - ・ 顧客等からの著しい迷惑行為
- =カスタマーハラスメント

<内容>

①及び②の必要な措置を講じるにあたっては、カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の措置も講じることが推奨。

介護現場における ハラスメントに関する職員研修

介護現場におけるハラスメントに関する職員研修

厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare
チャンネル登録数 20.5万人

チャンネル登録

高評価

コメント

共有

オフライン

...

<https://www.youtube.com/watch?v=Nom21n4bukI>

<https://www.mhlw.go.jp/content/12305000/000947394.pdf> (管理者向け研修のための手引き)