

## 訪問看護ステーションへのメッセージ

# 訪問看護における労務管理

### 第5回 「勇気づけワークルール」⑤ハラスメント対策を強化しよう

加藤看護師社労士事務所 加藤明子

2020年6月より施行された、職場でのパワー・ハラスメントの防止策を義務付ける改正労働施策総合推進法。2022年4月より中小企業も対象となります。また、2021年度介護報酬改定では、ハラスメントに対し適切に対応するための体制の整備が事業主に義務付けられました。

#### 職場のハラスメントの定義

**【セクシュアル・ハラスメント】** 意図的、意図的でないにかかわらず、職場において行われる性的な言動をいい、言動に対する職員の対応により、当該職員がその勤務条件において不利益を受け、又は、本人及び周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え、職場環境が害される行為をいいます。

**【パワー・ハラスメント】** 職員に対して、職務上の地位又は人間関係等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は、職場環境を悪化させる行為をいいます。上司から部下だけでなく、同僚又は部下、他部署の職員による言動も含まれます。

**【妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント】** 職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産休暇、育児休業の制度等の利用に関する言動）により、妊娠・出産又は育児休業等を申出・取得した職員等の職場環境が害される行為をいいます。

**【SOGI（ソジ）・ハラスメント】** 性的指向や性自認に関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをする行為をいいます。※ SOGI：性自認(Sexual Orientation)・性的指向(Gender Identity)。

国が示すハラスメント対策においても、SOGIに関連した個の侵害やハラスメントを予防・対応することが示されていますので、対策に盛り込んでいきましょう。

#### 法改正や介護報酬改定に基づき事業主が雇用管理上義務付けられたこと

1. 事業者の方針等の明確化、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

3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

4. 併せて講ずべき措置として、プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等の実施

#### おすすめする具体的な取組

効果的な取組にするための方法について紹介します。まずは、ステーションの『ハラスメント防止に関する基本方針』のたたき台をつくりましょう。このたたき台には、

**\*事業所としてハラスメントは許さない、快適に働くことができる職場づくりをめざす、といった「ハラスメントの基本的な考え方」**

**\*各種ハラスメントの定義、判断の基準**

**\*ハラスメントをなくすための管理監督者の責務や職員の責務**

**\*苦情・相談窓口とその対応及び解決方法**

**\*ハラスメント対応後のフォローアップ体制**

**\*プライバシーの保護と不利益な取扱いの禁止**

**\*法改正のポイント**

以上の内容を盛り込むことをおすすめします。

次に、たたき台をもとに研修やカンファレンスを通じて、ステーションの『ハラスメント防止に関する基本方針』を完成させていきましょう。面倒かもしれませんが、この基本方針をしっかりと作りこむことにより、職場内のツールとしてだけでなく、いざというときに外部機関や利用者・ご家族等との交渉材料にもなりますので、がんばってください！

さらに、この基本方針をもとに『利用者さま・ご家族さまへのごお願い』というリーフレットを作成し、どのようなことが「ハラスメント」や「迷惑行為」に該当するのか、発生したときの事業所の対応例を記したリーフレットを作成しましょう。

#### 国や自治体、職能団体によるマニュアル、研修ツール

国や職能団体は、介護現場におけるハラスメント予防に向けた取り組みを支援しています。管理者が研修ツ