

# ハラスメント対策 について

# 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」の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。

**職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる**

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、**
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、**

**①～③までの要素を全て満たすものをいいます。**

**職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・  
育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！**

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。)

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**

※セクシュアルハラスメントのみ

## 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

### ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

### ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

### ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

### ◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

# 利用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

職場におけるハラスメント対策について、介護現場においては利用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る。

・事業主が講ずべき措置の具体的内容については厚生労働省ホームページに掲載の「**介護現場におけるハラスメント対策マニュアル**」「**(管理職・職員向け)研修のための手引き**」を参考にし、取組みを実施することが望ましい。

## 2人以上の職員による訪問サービス提供時の費用の一部補助について

訪問看護師、訪問介護員がサービス提供をする際に、利用者やその家族から暴力行為等で2人以上の訪問が必要なケースで利用者及びその家族の同意が得られず、介護報酬上の2人訪問加算が算定できない場合に加算相当額の一部を補助します。

※対象ケースがあれば三木市介護保険課まで問合せください。

### 補助対象となる暴力行為の例

迷惑行為	じっと見つめる、にらむ、必要以上に接近する、盗撮行為
暴言	訪問者等への悪口、侮辱
過大なクレーム	威嚇など激しい口調で問い詰める、過度に金銭や謝罪、サービス提供等を要求するなど社会通念上過大と考えられるクレーム
ストーカー行為	事業所等への押しかけ、頻繁な電話、メール等
セクシュアルハラスメント	ボディタッチ、わいせつ発言等
脅迫	殴る、暴力性
暴力行為	素手又は物によって殴る、蹴る、物を投げつける等
器物破損行為	故意に訪問者の物を壊す、汚す等

## 補助単価

※負担割合…市町1/3 県1/3 事業者1/3

区分			補助単価
訪問看護 (介護予防 を含む)	看護師等による 複数名訪問	30分未満	2,540円/回
		30分以上	4,020円/回
	看護師等と看護補助者による 複数名訪問	30分未満	2,010円/回
		30分以上	3,170円/回
訪問介護 (介護予防 を除く)	訪問介護員による 複数名訪問	20分未満	1,670円/回
		20～30分未満	2,500円/回
		30分以上	3,960円/回

### ▶ 例

看護師等による複数名訪問 30分未満 1回



1,690円が事業所へ補助(10円未満切り捨ての場合)

(2,540円×2/3≒1,690円)

# 補助金申請の流れ

申請手続きには3つのSTEPがあります。

STEP① 事前協議(利用者の状況確認)



STEP② 交付申請



STEP③ 実績報告

※随時、現況報告書の提出により利用者の状況確認を行います。

**該当があれば市介護保険課までご相談ください**