

【ハラスメント対策の強化について】

令和3年度介護報酬改定により、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、適切なハラスメント対策が求められました。

下記においてキーワードとポイントをまとめましたので、御参照ください。

指定基準改正のポイント

指定居宅サービス等の人員，設備及び運営に関する基準(平11厚生令37号)30条,53条の2,101条,140条の11の2,155条の10の2,190条

指定介護予防サービス等の事業の人員，設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準(平18厚生労働省令35号)53条の2,72条の2,120条の2,157条,208条,241条

<事業主が講ずべき措置の具体的内容>

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

職場におけるセクシュアルハラスメントのないよう事業主が雇用管理上講ずべき措置等について定めたもの

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワーハラスメント指針」)」

職場におけるパワーハラスメントのないよう事業主が雇用管理上講ずべき措置等について定めたもの

において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおり。

a 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。

b 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

相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

<事業主が講じることが望ましい取組について>

パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例として、

①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

②被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）

③被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

が規定されている。

厚生労働省より以下の資料等が示されておりますので、御参照ください。

（厚労省ホームページ掲載）

○「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」