

定例会議 ～2023年12月分～

STOP ハラスメント

～みんなで みんなの
職場（支援活動の場）を守ろう～

【今回の流れ】

- ①標準予防策、リバーランの引継ぎについて
- ②前回の振り返り、感想の共有
- ③STOP ハラスメント
～みんなで みんなの職場（支援活動の場）を守ろう～
- ④会議分の『ご本人の様子および特記事項』への記載と送信。

- ① オレンジボタンを押す
- ② 感想を3行追記する
- ③ 引継ぎ事項にコピーを押す をお忘れなく

○ヘルパー定例会議12月分。

感想：＊ 3行程度 コメント下さい ＊

【いつもの連絡：標準予防策】

- とにかく **手洗い** または **手指消毒**。
- 訪問直前に行く。
- 訪問中も適時行う。食事介助の前後、排泄介助の前後、外出後に利用者宅に戻ったときなど。



- マスク着用
- 体調が悪いときは無理せず休む

- よく食べて



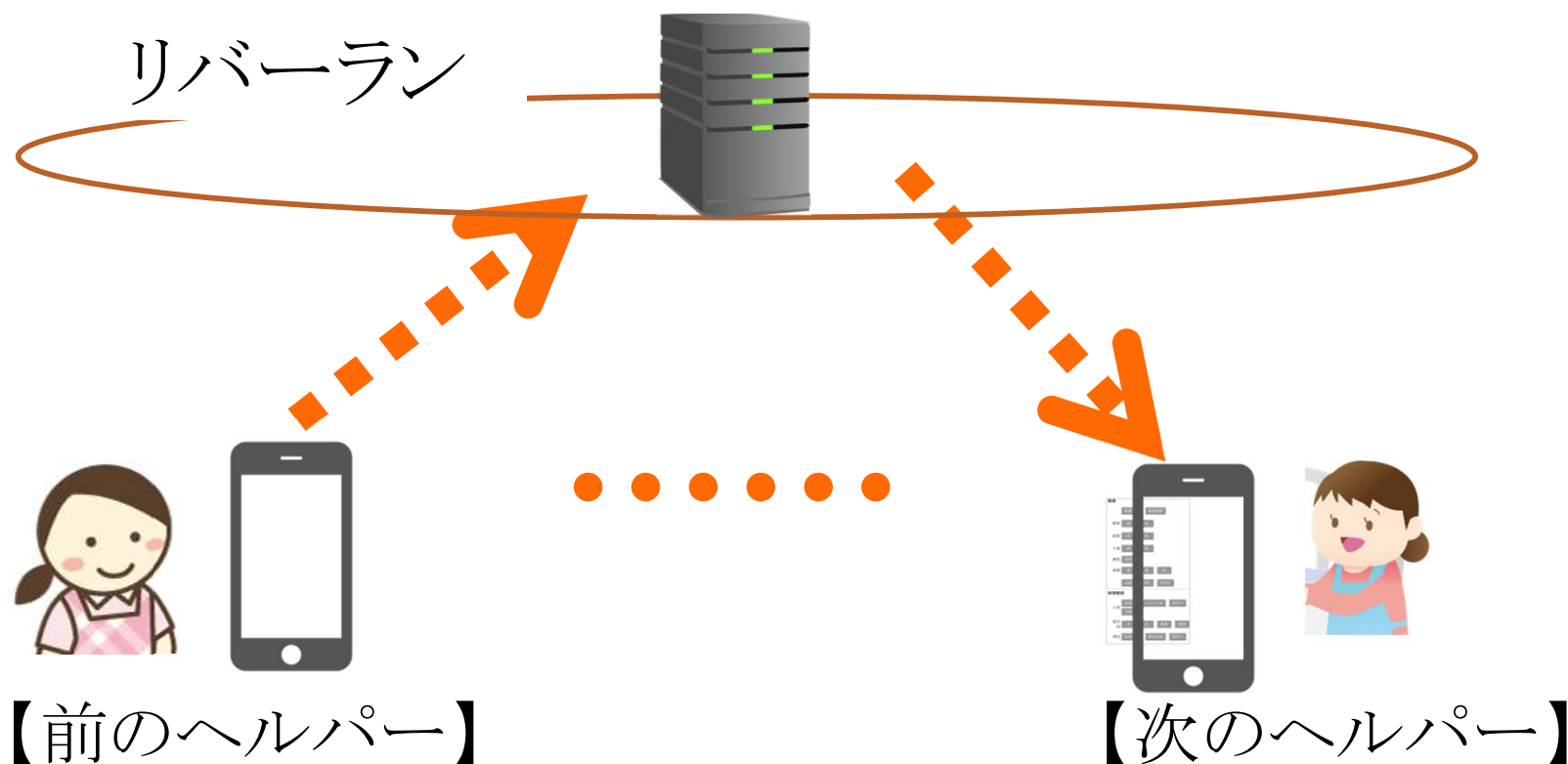
- よく寝る。



【いつもの連絡：引継ぎについて】

前の支援の状況が確認できないと不安になる。私が入る前に送信してほしい。。。。

特に、お一人住まいの場合は、前の支援状況を知りたい



★ 訪問前に情報を確認

★ 支援後すぐに送信して下さい。

①【サービス提供時の状況】

②【ADLや意欲調子】

③【主な訴えや要望】

④【家族を含む環境】

3. 主な訴えや要望

特になし

✓ 特になし

本人の要望

4 家族の要望

普段と異なるこだわりあり

詳細全表示

5日 (なし) 1600 ~ 1800

実績追加 空き追加

ご本人の様子
および特記事項

近況報告

ご本人の様子および特記事項

本人・家族
見ます

『本人の様子及び特記事項』は、
利用者様やご家族も見られます。

『近況報告』は見えないです。

～前回の振り返り セルフケアについて～

■ ストレス(外側の刺激) → 家庭、地域にもある

■ 反応 → 身体、心、行動に現れる。個人差がある。
その人が一番弱い所に現れる。

■ 職業のストレス。

仕事の要因に加えて、個人要因と仕事外の要因が影響
緩衝する要因もある。上司や部下のサポートなど

■ ストレスは どこにでもあるもの なので、
上手に、お付き合いする、という捉え方が大切。

■ セルフケアの方法

◆ ストレッチ ◆ 適度な運動 ◆ 快眠 ◆ 笑う

◆ 親しい人たちと交流 ◆ 仕事から離れた趣味を持つ

◆ ストレス解消の誤解(をとく) ◆ 相談することの有用性(を知る)

感想(抜粋 一例)

今日の定例会議で、ストレスのセルフチェックをして自分では気付いてないけどストレスを感じてる時、あるんだなと知りました。セルフチェックでどういう部分でストレスを感じてるのかをよく知れる訳じゃないけど知れて良かったと思いました。最後にみんなのどうケアをしてるのかを聞いたのは良かったです。

環境や年齢でストレス要因は変わりますね。状況に合わせて考え込まずストレスを発散するようにしたいと思います。健康パッケージも試したいと思います！

ストレスチェック面白かったです。もう一つの職場では、社員さんはあるかもしれないですが、1パート従業員に対して、今日のような時間を設けて貰える事はないので、職種、職場によって、こんなに差があることがわかって、良かったです。

《今月のメインテーマ》・・・～STOP！ ハラスメント～

4月	2023年度の事業所方針	10月	<u>感染症対策・標準予防策</u>
5月	報告の仕方	11月	<u>ストレスマネジメント・体調管理</u>
6月	熱中症の予防	12月	<u>ハラスメント啓発</u>
7月	事故の予防・ヒヤリハットの必要性	1月	<u>権利擁護・倫理・虐待防止</u>
8月	ヒヤリハット事例検討	2月	<u>BCP対策</u>
9月	健康診断・10月からの時給について	3月	来年度の雇用条件等

下線部分は役所から実施するように指示されている。

○ハラスメントとは、相手の意に反する行為によって不快にさせたり、相手の人間としての尊厳を傷つけたり、脅したりすること。「いじめ」「嫌がらせ」と同等の意味をもつ行為です。

○役所はどうして、対策を求めている？

労働環境を守るため。国の労働人口が減っている。

略称	名称	例
パワハラ	パワー～	ミスした部下に「使えない」「やめてしまえ」
セクハラ	セクシャル～	交際を迫ったり性的な会話をしたり
セカハラ	セカンド～	被害者に「考えすぎだ」と相談に乗らない
モラハラ	モラル～	話しかけられても無視
アルハラ	アルコール～	飲酒の強要、飲めない人を侮辱
ジェンハラ	ジェンダー～	「男のくせに～」 「女らしく～」
リスハラ	リストラ～	無理な仕事をおしつけ自主退職を促す
スモハラ	スモーク～	部下に「タバコ吸ってもいいか？」
ハラハラ	ハラメント～	ミスへの注意を「パワハラだ！」と騒ぐ
マタハラ	マタニティ～	妊娠・出産を理由に退職を促す
パーハラ	パーソナル～	チビ・デブ・ハゲなど容姿を馬鹿にする
ブラハラ	ブラッド～	血液型で性格を決めつける
テクハラ	テクノロジー～	PCが苦手な人に「こんなこともわからないのか」
ソーハラ	ソーシャル～	SNSでのフォロー強要や投稿への反応
スメハラ	スメル～	体臭・香水・タバコなどの不快な匂い
マリハラ	マリッジ～	「結婚しないの？」 「いい人紹介しよか？」
エンハラ	エンジョイ～	仕事は楽しむものという押しつけ
エイハラ	エイジ～	「これだからゆとりは」
ワクハラ	ワクチン～	新型コロナのワクチン接種を強要
新型パワハラ	新型パワー～	やる気ある部下に「無理するな」

- セカンドハラスメント(セカハラ):ハラスメントを訴えた事に対するハラスメント
- ジェンダーハラスメント(ジェンハラ):男らしさ、女らしさを強要する嫌がらせ
- アカデミックハラスメント(アカハラ):大学教授が学生に対する嫌がらせ
- リストラハラスメント(リスハラ):リストラ対象者に対するハラスメント
- テクスチュアルハラスメント(テクハラ):文章による嫌がらせ
- キャンパスハラスメント(キャンハラ):大学でのハラスメント
- スクールセクシャルハラスメント(スクハラ):教師が生徒へ行う性的嫌がらせ
- ドクターハラスメント(ドクハラ):医者から患者へのハラスメント
- カラオケハラスメント(カラハラ):カラオケで無理矢理歌わせるハラスメント
- スモークハラスメント(スモハラ):喫煙者が非喫煙者に行う嫌がらせ
- エレクトロニックハラスメント(エレハラ):電磁波や電波による嫌がらせ
- エイジハラスメント(エイハラ):中高年者に対する嫌がらせ
- シルバーハラスメント(シルハラ):シルバー世代に対する嫌がらせ
- マリッジハラスメント(マリハラ):未婚者に対するハラスメント

- ペットハラスメント: ペットを好きではない人へのハラスメント
- エアーハラスメント(エアハラ): エアコンによるハラスメント
- ソーシャルハラスメント(ソーハラ): 職場の上下関係をSNSに持ち込むハラスメント
- 終われハラスメント(オワハラ): 就活を終わるようせまるハラスメント
- 家事ハラスメント(カジハラ): 家事の分担に関するハラスメント
- ゼクシャルハラスメント(ゼクハラ): 結婚を迫るハラスメント
- パーソナルハラスメント(パーハラ): 変な人のレッテルを貼るハラスメント
- ラブハラスメント(ラブハラ): 恋愛に関する話題によるハラスメント
- レイシャルハラスメント(レイハラ): 人種差別的いやがらせ
- レリジヤスハラスメント: 宗教関係者からうけるハラスメント
- ヌードルハラスメント(ヌーハラ): 麺類をすする音によるハラスメント
- フォトハラスメント(フォトハラ): 写真を勝手にSNSにアップする等のハラスメント
- カスタマーハラスメント(カスハラ): 消費者による店員等へのハラスメント

ハラスメントについてのまとめ

- 相手の感情次第で成立する相手が不快な感情を抱けば成立する。
- ① 誰でも、どんなことでも ハラスメントになりうる。かつ、
② した側の意図はとわない
- 働きやすさ、能力の発揮しやすさを妨げる
- 深刻な精神的疾患を与えることがある。
- 昔はこうだった、、、は通じないばかりか、ハラスメントの温床となる
- 主なハラスメント
①パワハラ ②セクハラ ③マタハラ
・・・利用者様からのハラスメントも問題視されている。

パワーハラメント (パワハラ)

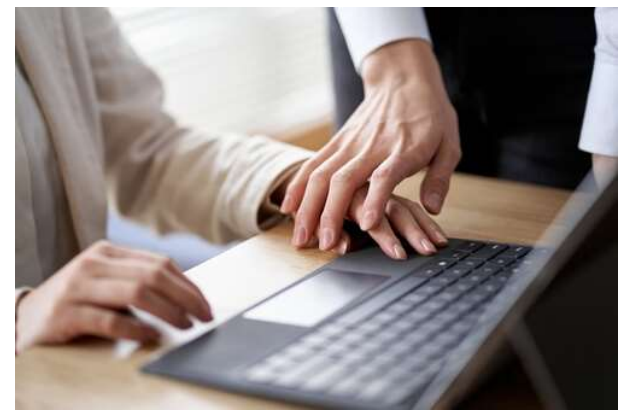


- 職場で起こるパワハラは、主に優位な立場にいる人が行うものであり、適正な範囲を超え、精神的・身体的に苦痛を与えて就業環境を害する行為（身体的もしくは精神的な苦痛を与える）を指します。
- パワハラは上司から部下だけではなく、部下から上司に対しても起こりえます。例えば、別部署から異動してきたばかりの上司への攻撃など、組織の中で不利な立場や弱い立場にある人への言動もパワハラにあたります。

パワハラ6類型

	パワハラの行為類型	具体的な言動例
1	身体的な攻撃	叩く・殴る・蹴るなどの暴行、ケガをさせるなど
2	精神的な攻撃	他の従業員の前で執拗に怒られる、侮辱される、悪口を言われるなど
3	人間関係からの切り離し	職場の人間から無視される、自分だけ飲み会に誘われないなど
4	過大な要求	本人の能力以上のことを求められるなど
5	過小な要求	本人の能力と比べて明らかに簡単な仕事をさせられる など
6	個の侵害	プライベートについてしつこくきかれるなど

セクシュアルハラスメント (セクハラ)



- 職場内で行われる性的な言動により、労働者の労働条件が悪くなったり、就業環境が悪化すること。
- 男女雇用機会均等法において、2つの型に分けられている。

①対価 型	労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること
②環境 型	性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること

<セクハラに該当する行為の例>

- 異性の身体に意味もなく触る
- 恋愛や性に関するテーマで話しかける
- 社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流す
- デスクにセクシャルな写真を置くなど

- 同性間でのセクハラ、
女性から男性に対してのセクハラも存在。

また、LGBTQの立場をあえて強調するような言動もセクハラ的背景にもなり得る。

マタニティハラスメント(マタハラ)

- 妊娠中または出産前後の女性に対するハラスメントのことを言います。



①制度等の利用への嫌がらせ型：

産前休業、育児休業などの制度や措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの

例)産前休業の取得を上司に相談したところ、退職を促される

例)同僚から「時短勤務は迷惑」などと継続的に言われ、看過できない程の支障が生じる

②状態への嫌がらせ型：

女性労働者が妊娠したこと、出産したことなどに関する言動により就業環境が害されるもの

例) 妊娠に対し「忙しい時期を避けるべきだった」などの言動を繰り返し、看過できない程の支障が生じる

モラルハラスメント（モラハラ）



- 従業員の人格や尊厳を傷つけて、精神的苦痛を与えること。モラハラは、暴力などの物理的な行為がないのが特徴です。
- 言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせること。
- <モラハラに該当する行為の例>
 - ・ 無視や舌打ちをする
 - ・ 必要な連絡をしない など

介護サービス利用の皆様へのお願い

介護サービス事業者等は、サービスを利用される方やご家族との信頼関係のもと、利用者が安心してサービスを受けられるように、ケア技術の向上など、質の高いサービスの提供に努めることになっています。

一方で、近年、介護現場において、サービス従事者に対する、利用者やご家族等からのハラスメントが問題になっています。

ハラスメントを防止することが、サービスを継続して円滑に利用できることにつながりますので、皆様のご理解ご協力をよろしくお願いいたします。

以下のような行為があれば、ハラスメントに該当し、サービスの提供が出来なくなる場合もあります。

身体的暴力

身体的な力を使って危害を及ぼす、その恐れのある行為

【例】

- たたく、ける、手をひっかく・つねる
- 物を投げる、つばを吐く ○ 服をひきちぎる

精神的暴力

個人の尊厳や価値を言葉や態度によって傷つける行為

【例】

- 大声を発する、威圧的な態度で接する
- 理不尽なサービスを要求する
- 気に入っている職員以外に批判的な言動をする

セクシャルハラスメント

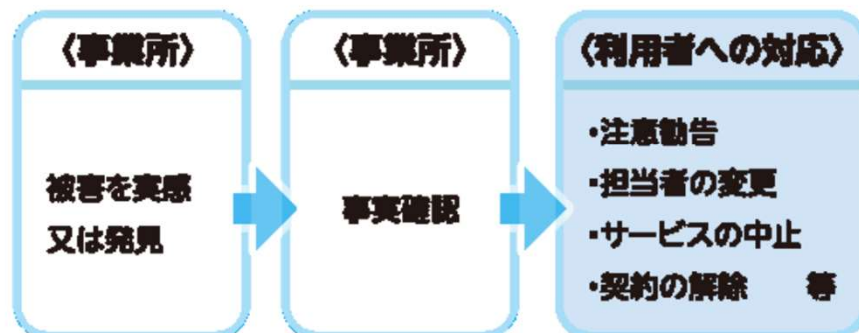
性的な嫌がらせ行為

【例】

- 必要もなく身体を触る
- ひわいな言動を繰り返す
- ノード写真を見せる

※認知症等の病気または障害の症状として現れた言動は除く。
（「介護現場におけるハラスメント事例集」令和2年度厚生労働省補助事業参照）

暴力などのハラスメントが発生した場合の事業所の対応(例)



※このチラシは、兵庫県により作成された「訪問看護部・訪問介護員が受ける暴力等対策マニュアル」（平成30年度兵庫県県政改革）と、厚生労働省の補助金を活用して、三井総合研究所により作成された「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」（平成31年3月発行）を参考に作成しています。

発行所：神戸市保健福祉局高齢福祉部介護保険課・健康部地域健康課

令和元年9月発行



ものを投げる



つばを吐く



体をたたく



大声で怒鳴る



理不尽な要求
※業務外のサービス強要など



体に触る



性的な話をする



長時間のクレーム



つきまとう

ハラスメントの具体例

分類	内容	例
1 身体的暴力	身体的な力を使って危害を及ぼす行為	ものを投げつける／つばを吐く／たたく／つねる／手を払いのける／蹴る
2 精神的暴力	個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為	大声を出す／怒鳴る／特定の職員にいやがらせをする／「この程度できて当然」と理不尽なサービスを要求する／威圧的な態度で文句を言う／無視する
3 セクシャルハラスメント	意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的いやがらせ行為	必要もなく手や腕をさわる／抱きしめる／ヌード写真を見せる／性的な話をする／下半身を丸出しにする
4 その他	悪質クレームやストーカー行為など	特定の職員につきまとう／長時間の電話／利用者や家族が事業所に対して理不尽な苦情を申し立てる

※認知症等の病気または障害の症状として現れた言動は除く
〔介護現場におけるハラスメント事例集〕令和2年度厚生労働省補助事業参照

1年間に利用者・家族等からハラスメントを受けたことがある職員

2~4割

※「介護現場におけるハラスメントへの対応に関する調査研究報告書」(令和2年度厚生労働省補助事業)

介護事業所等で介護職員の人材不足を実感

7割

※「介護労働実態調査」(令和2年度公益財団法人介護労働安定センター実施調査)

兵庫県の高い高齢化率

令和3年
平成9年 14.8% → 29.0%

※「高齢化率の推移」(高齢者保健福祉関係資料)

これらは **ハラスメント行為** です

※相手が脅威、不快だと感じれば、それはハラスメントです。 ※暴言・暴力・拒絶等は、認知症等の病気または障害の症状から現れる場合があります。そのような場合は「ハラスメント」ではありません。

介護サービス利用にあたっての兵庫県からのお願い

ハラスメントは、介護サービスの提供を困難にし、かかわった介護職員の心身に悪影響を与えます。状況によっては、契約条項や重要説明事項に基づき介護サービスの提供が終了となる場合がありますので、ご留意をお願いします。

高齢化が進み介護需要が高まる一方、介護人材は不足しています。ハラスメントによる介護職員の離職を防ぎ、**介護職員が安心して働ける環境を整えることは、皆さまへの適切な介護サービスの提供につながります。**

住み慣れた地域で安心して暮らしていただくために、利用者一人ひとりが**介護サービスの適切な利用にご協力ください。**



兵庫県マスコットはばたん

発行課: **兵庫県健康福祉部 少子高齢局 高齢政策課**

※「訪問看護師・訪問介護員が受ける暴力等対策マニュアル」(平成30年3月発行、兵庫県委託事業)及び「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」(平成31年3月発行、厚生労働省補助事業)を参考に作成

(まとめ) ハラスメントについて

【結論】

- 誰でも、どんなことでも、ハラスメントになりうる
お互いに 職場の労働環境を守りましょう

みんなで みんなの

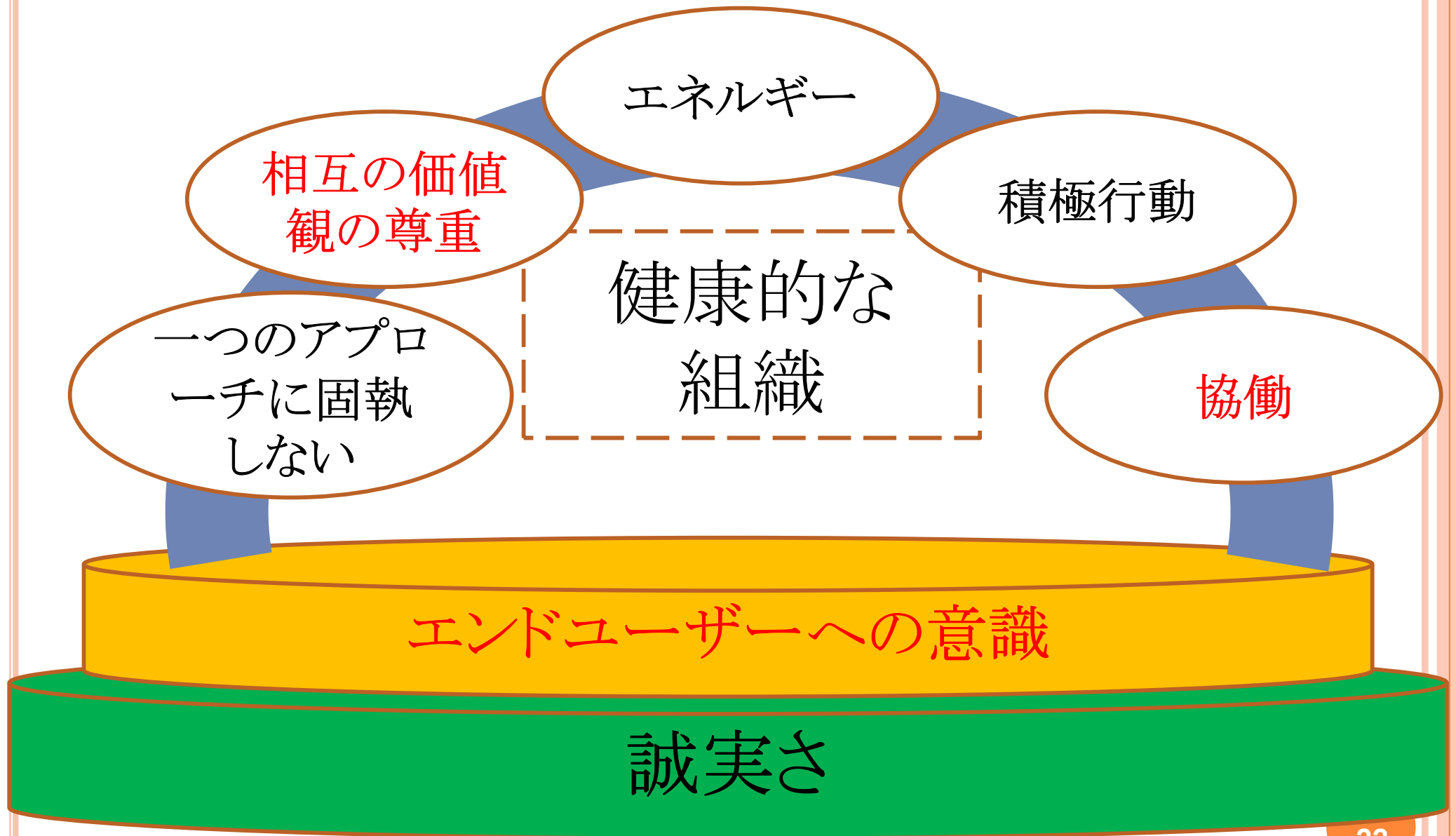
職場（支援活動の場）を守ろう

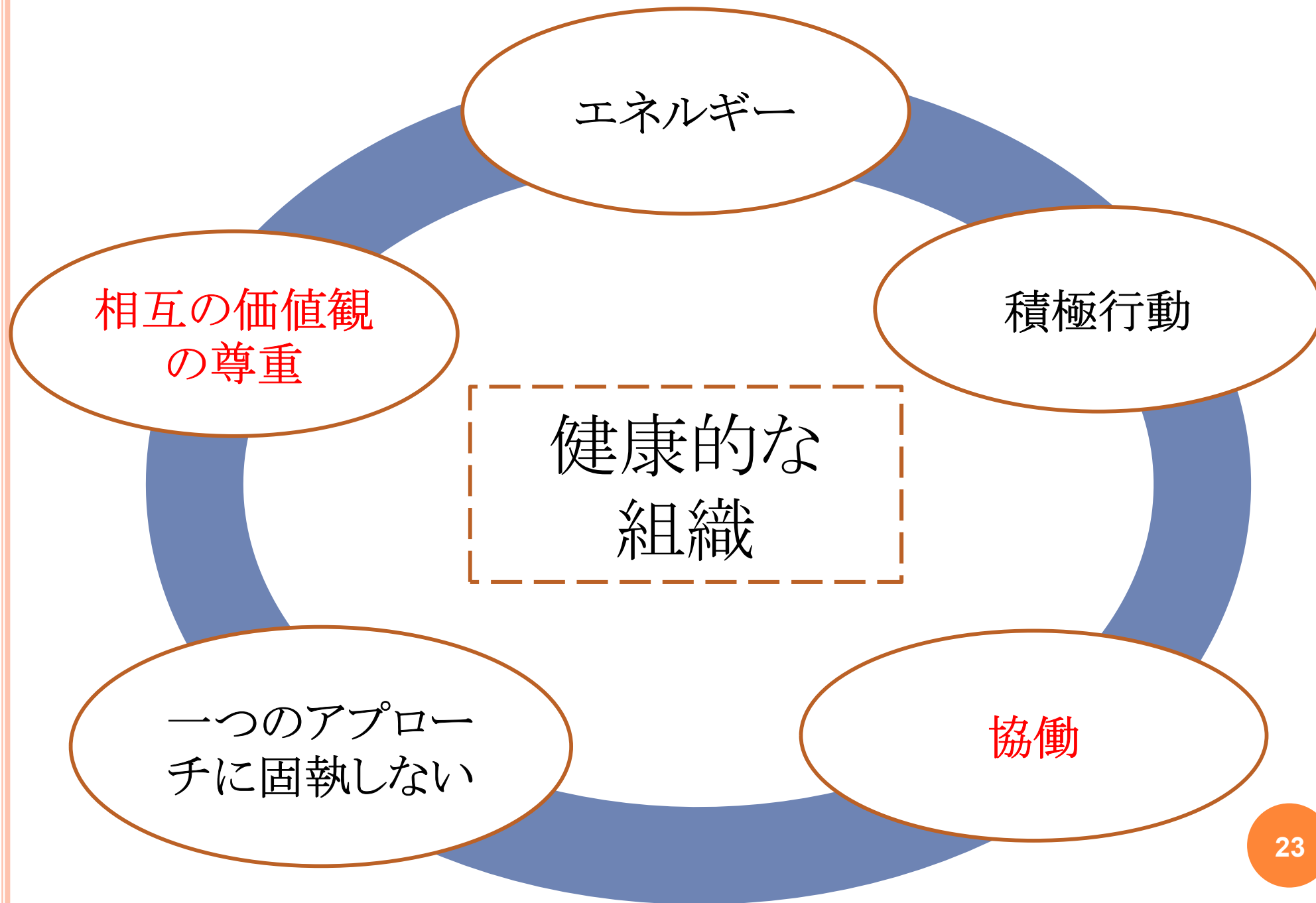
上司も、部下も、サ責同士も。ヘルパー同士も。
利用者側も、ヘルパー側も。

【会社の相談窓口】

- 主任サ責 和佐
- 事務局長 古谷(管理者兼務)
- 代表取締役 藤原(児童デイ管理者兼務)

【法人の行動指針(スタッフへの資質評価項目)について】





項目	意味合いと そうである様子	反対の様子
協働	<ul style="list-style-type: none"> ・協調して動く ・コミュニケーションをとっている ・チームワークを大切にしている 	<ul style="list-style-type: none"> ・連携をとらない ・コミュニケーションをとらない
一つのアプローチに固執しない	<p>・一つ目のアプローチで上手くいかない時に、そのアプローチに固執せず、他の方法に切り替えられる。</p> <p>※引き出しの多さ(アプローチの豊富さ)というよりは、『一つのアプローチに固執しないこと』が観点。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一つのアプローチに固執する
相互の価値観の尊重	<p>自分自身の価値観(基準・考え方)と同じくらい、他者の価値観に対して尊重している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相手の価値観を自分のと同じ位には尊重しない。

項目	意味合いと そうである様子	反対の様子
エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> ・正のエネルギーを与える ・常に健康 ・エネルギーッシュである ・周囲に明るさと笑顔を与える <p>※自己管理できているかどうかではなく、単に健康で元気で実現できているかどうか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・よく休む(不健康となる) ・陰気な様子
積極行動	<ul style="list-style-type: none"> ・率先して行動できている ・誰が対応すべきか曖昧な業務に対しても、積極的に対応している。 <p>(野球に例えると・・・ フライで上がったボールが、互いのメンバーが取れる位置に落ちてきた時に、-つまり自分なのか、他の人のなのかはっきりしない仕事に対して- 進んで対応する様。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・腰が重い ・曖昧なボールに対して、取りにいかうとしない様子。お見合いする様子。

項目	意味合いと そうである様子	反対の様子
誠実さ	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者様、スタッフ、お金や物や事、組織、グループ、社会、法律、規則、労働に対して、そして自分の良心に対して誠実である様子。 	
エンド ユー ザー への 意識	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者様目線を持っている。 ・サービスを利用者様と共に創れている。 ・直接関わりのない支援についても当事者意識を持っている。(※経営層～アルバイト、自分の担当～他部門の利用者様、事務専門～現場専門に関わらず) 	