

## 8 介護現場におけるハラスメント対策について

地域包括ケアシステムを推進していく上で、介護人材の確保は大変重要な課題であり、介護職員が安心して働くことができるよう、ハラスメント対策を含む職場環境・労働環境の改善を図っていくことが必要です。

このため、令和3年度介護報酬改定においては、パワーハラスメント及びセクシャルハラスメントなどのハラスメント対策として、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、ハラスメント対策として、以下の必要な措置を講ずることが義務づけられました。

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

併せて、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）防止のための方針の明確化等に必要な措置を講じることが推奨されています。

### ○ 運営基準（認知症対応型共同生活介護の場合）

指定認知症対応型共同生活介護事業者は、適切な指定認知症対応型共同生活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介護従業者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。  
→「指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準」（平成18年厚生省令第34号）第103条

介護現場におけるハラスメント対策マニュアル

令和4（2022）年3月改訂  
株式会社 三菱総合研究所

【参考】「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」等  
以下のホームページ「介護現場におけるハラスメント対策」  
に掲載

（介護現場におけるハラスメント対策 [mhlw.go.jp](https://mhlw.go.jp)）