

訪問看護ステーション

ハラスメント防止対策に関する基本方針

事業所名：在宅看護センターeN 環

制定日：2024 年 6 月 4 日

改訂日：2025 年 8 月 10 日

(以下本文)

訪問看護ステーション

ハラスメント防止対策に関する基本方針

1. 目的

本基本方針は、職員が安心して働ける職場環境を確保し、利用者に対して質の高いサービスを提供するため、ハラスメントを未然に防止し、発生時には迅速かつ適切に対応することを目的とする。

2. 適用範囲

本方針は、当ステーションで勤務する全ての職員（常勤・非常勤、看護師、リハビリ職、事務職等）に適用する。利用者・家族、関係事業所との関わりにおいても本方針を遵守する。

3. 基本的な考え方

- ハラスメントは人権を侵害し、職場環境を悪化させる行為であり、いかなる形態であっても許容しない。
- ハラスメント防止は事業者の責務であり、全ての職員が安心して働ける職場づくりを推進する。
- 利用者・家族からのハラスメントについても適切に対応し、職員の安全を守る。

4. ハラスメントの定義

本方針でいうハラスメントとは以下を含む。

- パワーハラスメント**（職場の優越的な関係を背景とした言動）
例：人格を否定する発言、過大な業務の強要、業務からの不当な排除
- セクシュアルハラスメント**
例：性的な言動、不快感を与える発言や行動
- マタニティハラスメント**（妊娠・出産・育児・介護に関する不利益取扱い）
- カスタマーハラスメント**（利用者や家族からの暴言・暴力・過度な要求）

5. 防止のための取り組み

- 職員への研修・啓発活動を定期的実施する
- 管理者を中心に相談体制を整備し、職員が安心して相談できる窓口を設ける
- ハラスメントの発生が疑われる場合は速やかに調査・対応を行う
- 利用者・家族に対しても、ハラスメント行為が許されないことを明示する

6. 相談・苦情対応体制

- 相談窓口を設置し、秘密を厳守して対応する

- 相談者や通報者が不利益を被らないよう保護する
 - 必要に応じて外部の専門機関（労働局、弁護士等）と連携する
-

7. 対応措置

- ハラスメント行為が認められた場合、就業規則に基づき懲戒等の措置を講じる
 - 被害を受けた職員の心身のケアを行い、再発防止策を徹底する
 - 利用者・家族によるハラスメントの場合は、契約調整や訪問制限を含めた対応を検討する
-

8. 方針の周知と見直し

- 本方針は全職員に周知徹底する
- 定期的に内容を見直し、社会情勢や法令改正に応じて改訂する