



これからの  
災害対処については？

**常識**  
が通用しない…いま備える防災



今後は一人、一人の防災に対する意識・準備が重要

これから災害について『普段~なれていこう』

- (1) 普段から災害の状況に少しずつなれていこう  
平時＝**普段の生活が大事である**



安定した状態を広げることが出来る

- (2) 災害に備えてたくさんの人となれていこう  
平時＝**普段の地域の行事に参加してお互いに顔をおぼえてもらおう**



今後の生活においても**自信につながり自分を助ける行動になる**

**自分の出来る準備を  
今日からでも始めましょう**

# ハラスメント防止対策と高齢者虐待防止について

公益財団法人 介護労働安定センター福岡支部

2020年に先行して大企業において施行された、「パワーハラスメント防止法」が、2022年4月より、中小企業も含めて全面的に施行となり、パワハラ対策が義務化されております。内容を確認していきましょう。

## このようなハラスメント あなたのまわりにありますか？

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までの要素をすべて満たすものをいいます。職場におけるパワハラは、上司から部下への言動だけでなく、先輩・後輩間 や同僚間、あるいは部下から上司に対して行われるものもあります。

### ①身体的な攻撃



殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。

### ②精神的な攻撃



人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。

### ③人間関係からの切り離し



特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

### ④過大な要求



新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私用の雑用の処理を強制的に行わせる。

### ⑤過小な要求



管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。

### ⑥個の侵害



労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

## セクシャルハラスメントには対価型と環境型があります。

男女共に「被害者」、「行為者」になる場合があり、同性間の言動でもセクハラになります。



### 対価型

経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された

### 環境型

事務所内で上司が胸などを時々触るので、仕事が手に付かず就業意欲が低下している

## マタニティハラスメント



「次回の契約更新はないと思え」「他の人を雇うので早めに辞めてもらう」などと上司に言われた。

# 事業主に課せられたパワハラ防止のために講ずべき措置 (義務)

(パワーハラスメント指針より)

## 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、労働者について周知・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**

## 事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤相談後、パワハラに関する**事実関係を迅速かつ正確に確認**すること
- ⑥**事実確認ができた場合、すみ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
- ⑦**事実関係確認後、行為者に対する措置**を適正に行うこと
- ⑧**再発防止対策を講じる**。事実確認ができなかった場合でも、再発防止対策と同様の措置を講じる。

## プライバシー保護、パワハラの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止

- ⑨相談者・行為者等の**プライバシー保護のための措置**を講じ、その旨を労働者に周知する。
- ⑩相談したこと等を理由として、**解雇その他不利益な扱いをされない旨**を定め、労働者に周知する。

## 具体的なパワハラ防止策

福岡支部にて研修を  
実施しています！！  
(詳細は次々頁をご覧ください。)



### ◆管理職・従業員への意識の浸透

→どのような行為がパワハラにあたるのかなどに対する従業員の理解を深め、  
**本人の自覚なくパワハラをしてしまうことを未然に防ぐ**ことも必要となります。

### ◆管理職・従業員への研修の実施

→特に管理職など上位職の立場の人は優越的な関係になりやすいため、  
**指導とパワハラの線引きをきちんと理解**しておくことが大切です。

### ◆就業規則へ盛り込む

→ハラスメントに対する自社の方針や講ずる処置などを明文化しておくことも効果的です。

### ◆相談窓口の設置

→**パワハラについて従業員が相談できる体制を整備することが義務化**されました。  
社内または弁護士や社労士などの社外の専門家にも相談できるとより安心です。

### ◆ストレスチェックの実施

→労働安全衛生法で義務化されているストレスチェックの実施も、  
パワハラ防止に活かすことができます。

# 高齢者虐待防止について

高齢者虐待とは、高齢者の「人としての尊厳を傷つける行為」です。心身を傷つけられ、氣力を奪われ、自分に自信が持てなくなっていく…これらの状態が続けば続くほど、心身に及ぶ被害は大きくなります。誰かが一刻も早く気づき、状況をきちんと見極め、適切な方策を考える必要があります。

虐待の種類	例
1 身体的虐待	・平手打ちにする ・つねる ・殴る ・蹴る ・無理やり食事を口に入れる ・やけど・打撲させる
2 介護・世話の放棄・放任	・食事や水分を与えない ・おむつの交換をしない、 ・病気の兆候があるにもかかわらず診察を受けさせない ・暖房等の適切な環境をつくらない
3 経済的虐待	・日常的に必要な金銭を渡さない、使わせない ・年金や預貯金を本人の意思・利益に反して使用する
4 性的虐待	・排泄の失敗に対して懲罰的に下半身を裸にして放置する ・性器への接触

## 自覚がない場合も少なくありません

「高齢者虐待」は、虐待をしている人に自覚があるとは限りません。高齢者が危険な状態におちいっていても、虐待の自覚がないことが多いのも特徴です。

※虐待が疑われるケースの約1割は、生命の危険がある状態です。

## 施設などでの安易な身体拘束も虐待です

介護保険施設等では、「身体拘束」が禁止されています※緊急やむを得ない場合を除きます。

ケガの予防や認知症の行動障害の防止策と思われがちな身体拘束ですが、問題となっている行動の目的や意味が理解されず、適切な介護や支援が行われないことで、高齢者本人の状態はむしろ悪化し、心身に重大な影響が生じることが明らかになっています。

## 高齢者虐待防止の具体的な方法

- (1) 職員のストレス対策
- (2) 職場環境の改善
- (3) 虐待防止のための研修の実施
- (4) 虐待防止マニュアルの作成
- (5) 職員による虐待報告窓口の設置

## 福岡支部において、相談支援を実施しています！

オンラインでも開催可能

介護労働安定センター福岡支部においても、専門家による「職場におけるハラスメント対策の取り組み支援」また「虐待防止について」の支援を行っております！オンラインでも開催可能です！次ページの「相談支援事業のご案内」にて、お気軽にお申込みください。お待ちしております。



# 相談援助事業のご案内

当センターでは働きやすい職場環境づくりのお手伝いするため、介護労働者の雇用管理改善や・能力開発等の相談に関して、各分野の専門家（社会保険労務士、保健師、産業カウンセラー等）を委嘱しております。

介護労働者が働きやすい環境を整えることは、従業員の働く意欲の向上や定着促進はもとより、介護サービスの質の向上にもつながります。事業所が抱える悩み・問題について、それぞれの専門家がご相談に応じます。

下記①②③それぞれで1回1～2時間・年間3回程度は無料対応ができます。

また④に関しては有料にて対応致しますので、お気軽にご相談ください。

## 《相談内容例》

### ① 雇用管理改善に関する事（相談対応者：雇用管理コンサルタント）

ハラスメント対策、BCP策定支援、処遇改善加算、就業規則、残業、有給、雇用契約、人事評価制度等、雇用管理に関する相談に対応いたします。

### ② 労働者の健康確保対策に関する事（相談対応者：ヘルスカウンセラー）

メンタルヘルス、腰痛、感染症予防、生活習慣病の予防について職員向けの研修や個別相談に対応します。

### ③ 職業能力の向上に関する事（相談対応者：人材育成コンサルタント）

事業所内研修プラン、キャリアパス作成相談、事業所内での勉強会・研修サポート等

### ④ ケアサポート講習【有料】（相談対応者：人材育成コンサルタント等）

身体拘束・虐待防止について、接遇マナーについて、認知症ケアについて、新人・リーダー向け研修、アンガーマネジメント研修、コミュニケーションについての研修等有料にて対応致します。

※事業所内での研修や地域の介護団体向けの集団研修等ご希望に合わせて対応いたします。

＜相談予約申込書＞ FAXにてお申込みください。 FAX＊092-414-8222

相談内容					
相談方法	事業所へ訪問 ・ 当センターへ来社 ・ オンラインにて実施				
相談希望日	第一希望日	令和	年	月	日（ ） 時 分～ 時 分
	第二希望日	令和	年	月	日（ ） 時 分～ 時 分

※ 相談内容によって派遣講師の調整をし、こちらからご連絡させていただきます。

事業所名					
所在地					
ご担当者					
電話・FAX	電話	-	-	FAX	-
メールアドレス	@				

◆上記に記載された内容については、当センターの個人情報管理規定に従い、厳重に管理し、相談援助による日程調整、内容確認等の事業活動に関する情報提供のみに使用し、上記以外の目的で使用いたしません。

☆お問い合わせ・申込み先☆

（公財）介護労働安定センター 福岡支部

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-5-19 サンライフ第3ビル4F

TEL 092-414-8221 FAX 092-414-8222

- 49 -

お気軽に  
ご相談ください！

