

○適切な職場環境維持（ハラスメント対策）【全サービス】

< 解釈通知抜粋（居宅介護事業者の例） >

指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的な内容及び指定居宅介護事業者が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。

ア 指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的な内容

指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的な内容は、[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）及び[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」という。）において規定されているとおりであるが、特に留意された内容は以下のとおりである。

- a 指定居宅介護事業者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。以下同じ。）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、従業者に周知すること。

なお、パワーハラスメント防止のための指定居宅介護事業者の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）附則第3条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項の規定により、中小企業（資本金が3億円以下又は常時使用する従業員の数が300人以下の企業）は、令和4年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。

イ 指定居宅介護事業者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）及び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）が規定されているので参考にされたい。

同趣旨のサービス

- ・ 重度訪問介護，同行援護，行動援護，療養介護，生活介護，短期入所，重度障害者等包括支援，自立訓練（機能訓練・生活訓練），就労移行支援，就労継続支援A型，就労継続支援B型，就労定着支援，自立生活援助，共同生活援助
- ⇒ [障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について（51ページ）](#)
- ・ 障害者支援施設
- ⇒ [障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施](#)

設等の人員、設備及び運営に関する基準について（60ページ）

- ・地域移行支援，地域定着支援

⇒ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について（24ページ）

- ・計画相談支援

⇒ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について（28ページ）