

「職場におけるハラスメントの実態と対応策に関する調査」の報告

運営サポーターアンケート運営部会
部会長 中野 朋和

方法

調査対象：345 名（2022 年 8 月 15 日時点の運営サポーター登録者数）

調査方法：Google フォーム

調査期間：2022 年 8 月 1 日～8 月 15 日 18:00

有効回答：160 件（有効回答率 46.4%）

主な結果

1. 基本属性

(1) 回答者の年齢と介護従事状況等

回答者の年齢は、40 歳代が最も多く 69 名（43.1%）、次いで 50 歳代が 49 名（30.6%）だった。介護従事状況は、「従事している」が 116 名（72.5%）だった。職種は、「介護職」が最も多く 67 名（41.9%）、次いで「管理者等」が 39 名（24.4%）だった。

表 1 回答者の基本属性			n=160	
	件数	(%)	件名	(%)
年齢			現在の介護従事状況	
20～29 歳	5	(3.1)	従事している	116 (72.5)
30～39 歳	22	(13.8)	従事していない	44 (27.5)
40～49 歳	69	(43.1)	職種	
50～59 歳	49	(30.6)	介護職	67 (41.9)
60～69 歳	14	(8.8)	相談援助職	9 (5.6)
70 歳以上	1	(0.6)	介護支援専門員等	17 (10.6)
性別			管理者等	39 (24.4)
男性	73	(45.6)	事務職	8 (5.0)
女性	87	(54.4)	養成校教員	15 (9.4)
			その他	5 (3.1)

注 「介護職」：介護職員、訪問介護員、生活支援員等 ※直接介護を行う職種
「相談援助職」：生活相談員、支援相談員、相談支援従事者等
「介護支援専門員等」：介護支援専門員、計画作成担当者、サービス管理責任者
「管理者等」：管理者、管理責任者、所長、施設長等

(2) 回答者の勤務先

回答者の勤務先の種別については、「高齢者分野：入所系」が最も多く 69 名（43.1%）であり、次いで「高齢者分野：在宅系」40 名（25.0%）だった。

勤務先の職員数については、「300 名以上」が最も多く 34 名（24.5%）であり、次いで「100～200 名未満」が 33 名（23.7%）だった。

表 2 介護現場に勤める回答者の勤務先状況

	件数	(%)		件数	(%)
勤務先種別 (n=160)			職員数 (n=139)		
高齢者分野：入所系	69	(43.1)	10 名未満	9	(6.5)
高齢者分野：在宅系	40	(25.0)	10～20 名未満	9	(6.5)
障害者分野	13	(8.1)	20～50 名未満	22	(15.8)
医療分野	13	(8.1)	50～100 名未満	22	(15.8)
その他	25	(15.6)	100～200 名未満	33	(23.7)
			200～300 名未満	10	(7.2)
			300 名以上	34	(24.5)

注

「高齢者分野：入所系」：【高齢】（地域密着型）介護老人福祉施設・特別養護老人ホーム、【高齢】介護老人保健施設・介護医療院、【高齢】養護老人ホーム・軽費老人ホーム・有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅
「高齢者分野：在宅系」：【高齢】認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護、【高齢】訪問介護・訪問入浴介護・通所介護、【高齢】居宅介護支援等
「障害者分野」：【障害】地域移行支援・地域定着支援・サービス利用支援等、【障害】障害者支援施設・共同生活介護・共同生活援助・障害児入所施設、【障害】居宅介護・重度訪問介護・短期入所・行動援護・生活介護等
「医療分野」：【医療】病院・診療所

2. 職場でのハラスメント防止対策に関する職場の体制

(1) 現場でのハラスメント行為の内容と方針の提示

勤務先において、職場でのハラスメント行為の内容及びそれらを容認しない旨の方針が示されているかを質問した。結果、「はい」103 件（74.1%）、「いいえ」18 件（12.9%）、「わからない」18 件（12.9%）だった。

(2) 職場でのハラスメント担当者の認知

勤務先において、職場でのハラスメントに関する苦情や相談に対する職場内担当者が誰か知っているかについて質問した。結果、「はい」109 件（78.4%）、「いいえ」30 件（21.6%）だった。

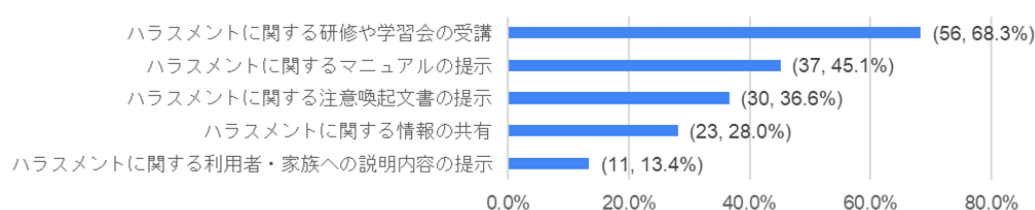
(3) 職場でのハラスメントに関する研修等の有無

回答者の勤務先において、職場でのハラスメント問題を理解するための研修や啓発等の取り組みがあるか質問した。結果、「はい」82 件（59.0%）、「いいえ」40 件（28.8%）、「わからない」17 件（12.2%）だった。

(4) 職場でのハラスメントに関する研修等の内容

回答者の勤務先において、職場でのハラスメント問題を理解するための研修や啓発等の取り組みがあると回答した 82 名に対し、行われている研修や啓発等の取り組みの内容を複数回答で質問した。結果、最も多かったのは「ハラスメントに関する研修や学習会の受講」56 件（68.3%）であり、次いで「ハラスメントに関するマニュアルの提示」37 件（45.1%）だった。

図1 勤務先でのハラスメントに関する研修の内容

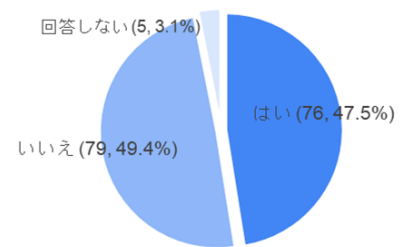


3. 職場でのパワハラの実況

(1) 職場でパワハラを受けたことがあるか

これまでに、勤務先でパワハラを受けたことがあるかを質問した。結果、「はい」76件(47.5%)、「いいえ」79件(49.4%)だった。「はい」と回答した76件の性別をみると、「男性」30名(39.5%)、「女性」46名(52.9%)だった。

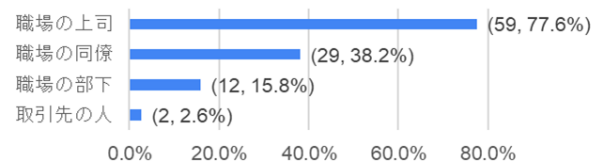
図2 パワハラを受けた経験



(2) 誰からパワハラを受けたか

誰からパワハラを受けたかを複数回答で質問した。結果、「職場の上司」59件(77.6%)、「職場の同僚」29件(38.2%)だった。

図3 誰からパワハラを受けたか



(3) パワハラの具体的な内容

パワハラの具体的な内容について複数回答で質問した。結果、最も多かったのは「個人の尊厳や人格を言葉や態度によって中傷したり、貶めたり、侮辱するなどの精神的な攻撃」34件(44.7%)であり、次いで「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことへの強制など過大な要求」「指揮監督権に対する理不尽な反論や無視」「起きた結果に対する責任転嫁」が25件(32.9%)だった。

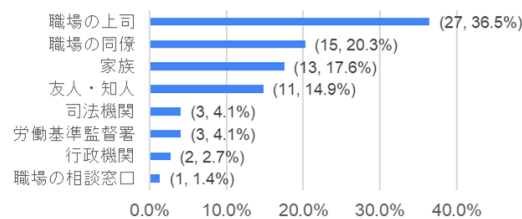
その他として、以下の記述があった。

- ・ コロナウイルス感染症対応中に体調を崩したが受診を止められた
- ・ 介護職の変わりには看護師がいるから必要ないと言われた。
- ・ 業務上の対応の相談に対して、対応を拒まれることもありました。
- ・ 嫌がらせ
- ・ 公休関係なく、夜間でも携帯電話が鳴る
- ・ 時間外業務の強要
- ・ 時間外労働の申請をしようとして、却下された
- ・ 他の職員の悪口
- ・ 年休取得の差別
- ・ 不満に思う事があれば業務が怠慢になったり、退職をほのめかす言動・行動をとる。
- ・ 本人の問題や、業務の決まりに従わないことについての指導や注意に対し、退職や、市などに訴えると言ったり、個人的な好き嫌いや、立場を見て態度や発言内容を大きく変えたり、虚偽をする。
- ・ 理不尽な暴言
- ・ 話を聞いてもらえず、悪者扱いをされ。反論をしたら、貴方が悪いと決めつけられた。

(4) パワハラに関する相談

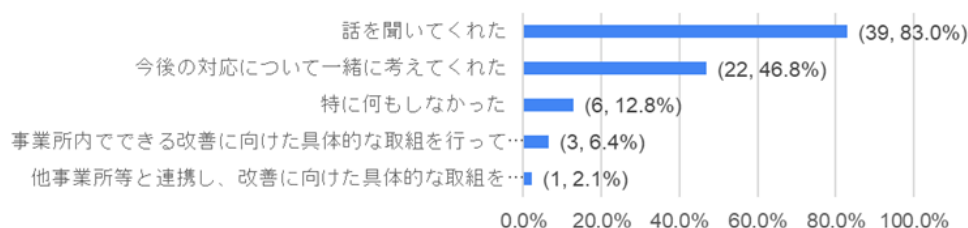
パワハラを受けて、誰かに相談したかを質問した結果、「相談した」47件(61.8%)、「相談していない」29件(38.2%)だった。「相談した」47件について、誰に相談したか複数回答で質問した結果、「職場の上司」27件(36.5%)が最も多く、次いで「職場の同僚」15件(20.3%)だった。

図4 パワハラについて相談した相手



パワハラを受けて、相談した相手がどのような対応をしたかを複数回答で質問した。結果、「話を聞いてくれた」39 件 (83.0%) が最も多く、次いで「今後の対応について一緒に考えてくれた」22 件 (46.8%) だった。

図5 パワハラについて相談者の対応



(5) 相談した相手にして欲しかった対応

パワハラを受けて、相手にして欲しかった対応があったかを質問した。結果、「あった」が 17 件 (36.2%)、「なかった」30 件 (63.8%) だった。

相手にして欲しかった対応としては、以下の記述があった。

- ・ 施設長からのハラスメントだったので対応はできない状況でした。具体的な対策はなく、辞職した。
- ・ 当事者に相談内容についてのヒヤリング
- ・ 制度の理解、介護サービスの理解、従業員の人格尊重
- ・ 具体的な今後の方針についての話し合い
- ・ 解決に向かうように一緒に行動してほしかった
- ・ 本人の自覚を促してほしかった。(再発防止のため) しかしながら、本人の上司に対しての態度の違い（上司に対しては、腰が低く極端な良い人アピール）で、公平性を期す態度をとっていただけなかった。
- ・ コンサルには上司に対して注意をして欲しかった。
- ・ 介護の職種は、かかわってはいけない種類の人があります。特に近年そのような方が、入職してきます。職場で根気よく指導をし、できるできないではなく、それに応じようとする能力や、気持ちの無い人が、介護にかかわるべきではないということ。経営者が運営や、職員の生活を考えるのは理解できるが、その部分は絶対にブレないでほしい。現場での管理者が対応するのではなく、会社や法人としてきちんと対応をするよ、あなたに問題点は改善してほしい部分があるよ、ということを見えるように指導してほしい。
- ・ 話を聞いて心情を理解してくれただけで、行動に移してくれず結局泣き寝入りした
- ・ 周りの我慢で成り立つ環境ではなく、適切な処分や相手を配置換えする等の対応をしてほ

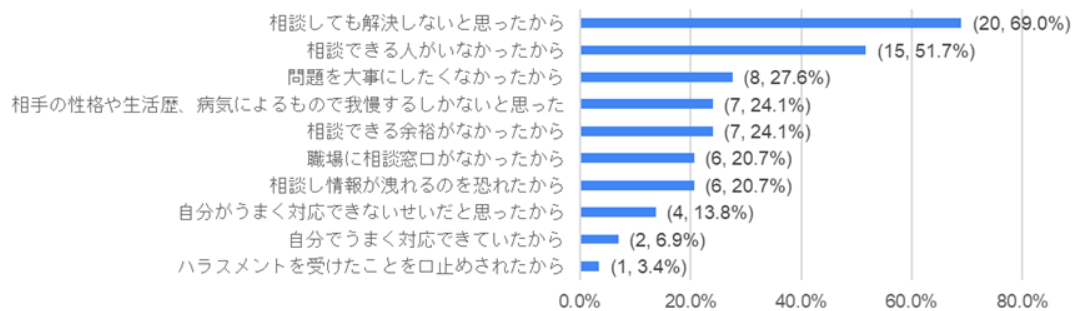
しかった。

- ・ 他職員も同様にハラスメントを受けていたので当事者に対し厳重注意や対処をしてほしかった

(6) 相談しなかった理由

パワハラを受けて誰かに相談しなかった理由については「相談しても解決しないと思ったから」20 件（69.0%）が最も多く、次いで「相談できる人がいなかったから」15 件（51.7%）だった。

図6 パワハラについて相談しなかった理由

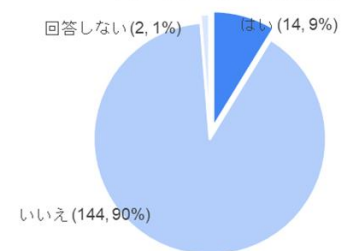


4. 職場のセクハラの実況

(1) 職場でセクハラを受けたことがあるか

これまでに、職場でセクハラを受けたことがあるかを質問した。結果、「はい」14 件（8.8%）、「いいえ」144 件（90.0%）だった。「はい」と回答した14件の性別をみると、「男性」3 名（21.4%）、「女性」11 件（78.6%）だった。

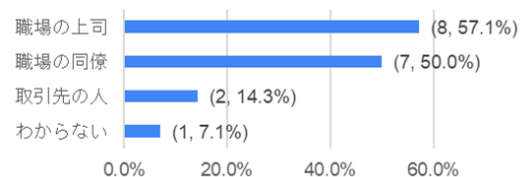
図7 セクハラを受けた経験



(2) 誰からセクハラを受けたか

誰からセクハラを受けたかを複数回答で質問した。結果、「職場の上司」8 件（57.1%）、「職場の同僚」7 件（50.0%）だった。

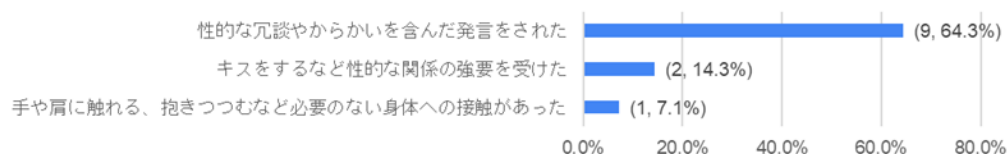
図8 誰からセクハラを受けたか



(3) セクハラの内容

セクハラの内容について複数回答で質問した。結果、最も多かったのは「性的な冗談やからかいを含んだ発言をされた」9 件（64.3%）だった。

図9 セクハラの内容



その他として、以下の記述があった。

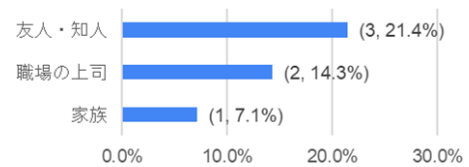
- ・ 固定的な性役割を押し付ける
- ・ 太っていることでバカにされた。

- ・ 体型のことを言われたり、大勢の前で話題にされた。
- ・ 男性だからといった理由で、納得のいく説明もないまま、仕事の機会を奪われることもあった。

(4) セクハラに関する相談

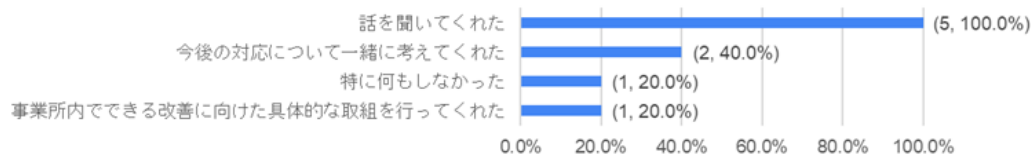
セクハラを受けて、誰かに相談したかを質問した。結果、「相談した」5 件（35.7%）、「相談していない」9 件（64.3%）だった。「相談した」5 件について、誰に相談したか複数回答で質問した結果、「友人・知人」3 件（21.4%）が最も多かった。

図10 セクハラについて相談した相手



セクハラを受けて、相談した相手がどのような対応をしたかを複数回答で質問した。結果、「話を聞いてくれた」5 件（100.0%）が最も多く、次いで「今後の対応について一緒に考えてくれた」2 件（40.0%）だった。

図11 セクハラについて相談者の対応

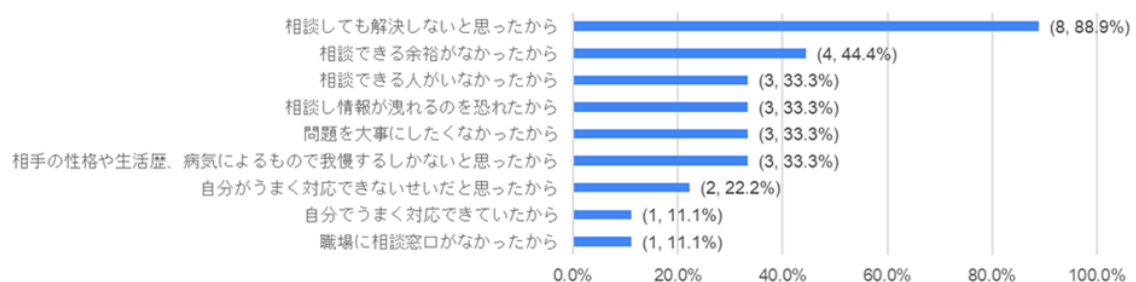


(5) 相談した相手にして欲しかった対応

パワハラを受けて、相手にして欲しかった対応があったかを質問した。結果、「あった」2 件（33.3%）、「なかった」4 件（66.7%）だった。

相談しなかった理由について、複数回答で質問した結果、「相談しても解決しないと思ったから」8 件（88.9%）が最も多かった。

図12 セクハラについて相談しなかった理由



5. 職場のハラスメント対策についての要望

職場におけるハラスメントについて、今後、職場や職能団体にどのような対応や対策を望むか、自由記述で質問した。得られた主な回答を分類した。

補足：本調査で扱うハラスメントは職場におけるハラスメントであることと、利用者や家族からのハラスメントは第3回調査において取り上げたことから、利用者や家族からのハラスメントに関わる記述内容は分析対象から除外した。

(1) 職場におけるハラスメントについて職場に望む対応や対策

① ハラスメントに関する職員の理解の促進、意識改革

- ・ 同僚や上司からのハラスメントを防止するために、職員ひとりひとりの意識を高めて欲しい。
- ・ パワーハラスメントの定義とかを具体的に例示してもらえれば。注意をしたことが、パワハラと取られても困る。
- ・ 全体周知の徹底
- ・ 職員全員にハラスメントを周知してほしい。
- ・ 色々なハラスメントがあることを周知する。研修や資料の配布等をおこない、職員の理解を広める。
- ・ 現時点ではハラスメントが問題にあがる事はないが、定期的に研修や周知を行ない、職員一人一人が意識し、問題が起きない会社・職場にしていきたい。
- ・ ハラスメントに関する啓発して欲しい
- ・ 内容だけの情報共有と研修
- ・ ハラスメントの認識を共有
- ・ 仕方ないだけでなく、職場全体の意識変革
- ・ 職種間での理解や年齢差でハラスメントは起こるので、そのことでの職員間の情報の共有をしたい。
- ・ 職員へのハラスメントに関する教育（世代間で考え方や感じ方が違う）

② ハラスメントに関する組織内の体制の整備

- ・ 面談などをしっかりしてほしい
- ・ 相談窓口の明確化とハラスメント防止の為の研修の実施
- ・ 研修等の開催や相談窓口の設置
- ・ 相談窓口を作してほしい。
- ・ 相談窓口の明確化。相談者は1人にせず、男女で対応できる責任者を置いてほしい。
- ・ ハラスメントの内容や相談対応者を明確に定め
- ・ 相談窓口の開設、人事担当者との連携
- ・ 身近な相談窓口の設置
- ・ 相談窓口の設置
- ・ 相談窓口の充実
- ・ 相談を受ける担当者を複数設けて、ハラスメントの実行者ではない人へ誰からも知られることなく相談できる体制が必要
- ・ 柔軟な対応がとれるような体制や対策、相談窓口の明示
- ・ 発生ケースにおいては、懲戒委員会等の適正な開催。
- ・ どの職員からの相談であっても、中立の立場で実態の聞き取りを行える体制を確立していくこと。

③ 研修会開催

- ・ 全職員対象の研修
- ・ 掲示しているが、具体的に学習したい
- ・ 継続的な研修会

- ・ 定期的な勉強会
- ・ ハラスメントについて皆で考える機会を持ちたい（研修会）
- ・ 現在、ハラスメントとを感じる事案はないが、個々によっては感じている人がいるかも。ハラスメントの具体例を上げて、研修を実施してほしい。
- ・ 倫理観の研修
- ・ ハラスメントについて継続的な研修
- ・ ハラスメントの研修、資料の提示など行っていただけてますが回数をもっと増やしていただけたら良いと思います。
- ・ SOGI ハラスメントについてもっと情報共有して欲しい。
- ・ 法人に帰属する全職員に対して、人権啓発研修の受講を義務化する
- ・ ハラスメントが発生した場合のデメリットについてしっかり周知できるような研修
- ・ 予防策として、役職別・職種別等に分けて、継続的な研修開催。
- ・ スタッフが増えていく中、考え方も多様化していくと思われる。正しい理解のため、啓発のための研修等は定期的に必要と感じている。
- ・ 再発防止のための専門講師による勉強会の開催。

④ 相談しやすい環境の整備

- ・ 病院なので、様々な職種の方がいる中、介護職が、相談出来る中立的立場から活動していただける体制づくり。
- ・ 守秘義務のある相談しやすい環境を整えて欲しい。
- ・ 風通しの良い環境づくり、業務と不要なものへの強制力が働かない環境
- ・ 相談窓口等を設けて、現場の状況把握、職員のスキル、業務改善等に向けて的確な指示、判断、改善ができるような働きかけや仕組み作りを行って風通しの良い風土作りを管理者が率先していくべき
- ・ かつての職場では相談したその場では「一緒に考えよう」と言うだけで実効的な対策を何らとられず、抑うつ状態となり休職の後、退職しました。現在の職場に移って半年が経ちました。相談しやすい、かつハラスメントを許さない雰囲気はしっかりとあるため、今後ハラスメントにあった際は実効的な対策を期待しているところです。
- ・ 患者側、職員側双方にハラスメントが存在するので、マニュアル化を徹底し、円滑な人間関係を構築でき、かつ働きやすい職場を築いてもらいたい。
- ・ 職場内では、なんでもいえる環境を作る努力をしていきたいと考える。対職業人として接すること、コミュニケーション不足がハラスメントと捉えられしまう原因の一つと考えられるため。
- ・ ハラスメントを経験したことはありませんが、ハラスメントが起こらない環境の整備。それには、真の意味で仲良くすることだと思うので、トップがその意識と視点を持ち現場を観察していれば、大丈夫ではないかと思っています。
- ・ 相談しやすい担当者
- ・ 現状で満足しているが、職場だけでなく、働く者ももっと楽しく働ける環境づくりに協力すべきであると思う。

⑤ 迅速な対応

- ・ 早急な対応
- ・ 問題提起に対して、迅速な対応を行い、適切な指導。

⑥ **法人・施設や管理職の意識改革、理解促進**

- ・ 職場の上司へ管理体制の醸成の意識づけをしてほしい
- ・ トップの表明
- ・ 上司がハラスメントに関して理解する必要がある
- ・ 客観的に職員一人一人をみれる管理職の育成や組織体制
- ・ 研修のみならず、事例から実際にハラスメントを理解することが必要
- ・ 私はハラスメントを受けたと回答したが、原因としては直属の上司やまたその上の上司の運営・経営的能力の無さのように感じている。それが原因で意味のない作業・書類作成を時間外・無給で行わなければいけなくなった。恐らく対応や対策が困難であると考えているが、運営・経営側の人材教育や能力向上といったことを行ってほしい。運営・経営側がそれ相応の考え・判断などがあればこのようなことは起きなかったと思うし、現在進行形で類似したことが他者にも生じているように思う。
- ・ 職場に対応や対策をと言われても上司がハラスメントの考えがないので期待できない。
- ・ やっているのかもしれませんが、管理職が研修を定期的に受講するシステムを構築する必要があると思います。ハラスメントは受け取る側次第というところもあり、それは年代によって受け取り方も違うと思いますが、それを逆手に若い子には気をつけて、年配者には大丈夫だろうなどという誤解など定期的に再確認して欲しいです。

⑦ **ハラスメントに対する指針等の整備、職場内の意識化**

- ・ ハラスメントについてもっと周囲に認知出来るように、自己点検が出来、振り返り気づく事が出来るようになって欲しい。
- ・ 周知の徹底。ハラスメントを許さない体制の整備。
- ・ 第三者による通報を促進する
- ・ 積極的な注意喚起をする
- ・ プライバシーに興味本位で踏み込んで、周囲に言いふらす人に、自覚を持てるよう研修に参加する機会やポスターを目にする機会を作る。
- ・ ハラスメントがあれば、情報開示してほしい
- ・ そういった事実があった場合は、懲罰委員会で原則解雇をルール化してほしい。
- ・ 各種ハラスメントに対する具体的で明確な対応内容の提示
- ・ ちゃんと対応してあやふやにはしないほしい。
- ・ ハラスメントと指導の違いを伝えてほしい
- ・ 秘密保持を徹底した上で、ハラスメント加害者への制裁を設けて欲しい
- ・ 毅然とした対応ができる体制整備
- ・ 職員規程や労働契約書への明記

⑧ **事務所外の相談窓口の整備、第三者の介入**

- ・ 第三者的な立場の方が、窓口になって対応してほしいし、自身の職場での立場も守ってほしい。
- ・ ハラスメントについて声を上げた者を守る機関を作って欲しい

- ・ 第三者の介入
- ・ 倫理委員会など第三者の相談にのる方が必要かと思います。
- ・ ハラスメント相談への対応者を職場内から選任せず、外部の専門職員を配置すること
- ・ ハラスメントは組織的に行われていることがある。職場内での解決は困難。第 3 者が介入することを希望する
- ・ 上層部が委員会を作る・参加するのではなく、ハラスメント委員をつくり、職場の意向だけを組むのではなく、公平な判断ができるように組織から独立して対応してほしい。
- ・ 誰もが言いやすい環境にし、第三者機関に相談できるように周知してほしい。そこからも漏れないようにしてほしい
- ・ 定期的な、個別相談や内密監査(監査の人が仕事をしつつ状況把握を行う

⑨ その他

- ・ 現場の意見をもっと聞いて欲しい
- ・ 言った人間が更に責められないようにしてほしい。
- ・ 労働組合に報告するつもりです。
- ・ アンケート調査等の実施
- ・ 勤務年数が長い理由で何もかも許される職場の風土を改善して欲しい
- ・ ハラスメント有無の把握の為、適宜の面談
- ・ 本質を見極めてほしい。言ったもの勝ちになるようなことがあってはならない。大げさに騒ぐ人が問題を大きくしているケースも多く、本当にハラスメントを受けているのは誰なのか、会社できちんと整理し、現場にも情報をおろしてほしい。問題がある職員に対し、注意だけでなく、指導をする管理職も必要。メンタルに問題がある職員も多く、思い通りにならないことに対しても、不調を訴える。現場も疲弊する。ハラスメントの学習なども、する側、される側の両面について職場が理解していく必要があると思う。
- ・ ハラスメントの線引きが難しい。発言には気を使っている。以前に、個別援助計画ができていない職員に「それは、まずいな」と言ったら、労基署からパワハラではないかと文書で回答せよ。とあった。なんでも、かんでもハラスメントと過剰に反応する方がいる。もう少し、緩やかでもよいのではないか。
- ・ 被害を受けた人が不利益にならず、加害者を退職させる仕組みが必要だと思います。
- ・ 具体的な処分の内容を提示する(法律違反である事を公開する)
- ・ 介護福祉士が専門職であることの自覚を育むこと、ハラスメント以前に土台が不安定だと、積み重ねることが難しい

⑩ 特に望まない

- ・ どうにもならないと思う
- ・ 現勤務先退職予定のため、期待することはない。

(2) 職場におけるハラスメントについて職能団体に望む対応や対策

① 情報提供、知識、研修開催、情報共有

- ・ 取り組みの情報開示、研修の場
- ・ 万が一、自分が直面した場合、どのような団体に相談して良いのか分からない。まずは、職場から

職能団体についての研修等が欲しいです。

- ・ ハラスメントについて職場環境を良くしていくために研修や講演会など具体的事例などから、学びの多い企画を希望します。
- ・ 都道府県レベルでは、自治体の人権条例の把握と周知。ハラスメント防止に向けた勉強会の開催。
- ・ 具体的なハラスメント事例などの勉強会を望みます。
- ・ 人権啓発研修を開催し、受講修了した法人名を公表する
- ・ 職場に掲示できるようなポスターを作ってもらうことで、職場に堂々と貼ることができる。”
- ・ 職場でのハラスメントが行ってしまったときになかなか職場内に相談できる人がいないという状況になってしまうこともあるので、職場以外で力になってくれる存在がいると心強いかなと思いますので研修を行ったりするなかで他職種・他の施設の方と相談会みたいなものを作るのも良いのかなと思います。
- ・ 職能団体は、事業所の問題に介入できない。ファーストステップに項目として入れ込んではいかがでしょうか。
- ・ 管理職研修
- ・ 高齢職員や長く勤務している職員のハラスメントへの理解
- ・ ハラスメント内容の開示と介入し、再発防止のための外部(専門)講師による研修をしてほしい。
- ・ 上司からのパワハラなどは、事業所に相談し難い部分でもあるため、職能団体での相談や同じ悩みを持つ人たちによる交流会などがあるといいと思います。
- ・ 日本に限らずハラスメントのモデル事業の紹介など
- ・ 代表者や施設長への研修等
- ・ 例えば胸を触るなど刑法 176 条強制わいせつ罪で処罰される場合もあるなど具体的な提示があるといい
- ・ ハラスメントを経験している職場は、ハラスメントのない職場の事例を知りたいと思うので、その情報提供や勉強会等を企画して頂けると良いのかな、と思います。
- ・ ハラスメントに関するインシデントなどを定期的に集め、実態を共有し、注意喚起・働く人たちを守るというスタンスをしっかりと明確にするとともに、必要な対応を国や世間に伝えていくこと（相手の尊厳だけでなく、働く人の尊厳も守らないといけない）
- ・ ハラスメント事例に関する対処方法（こうした事例にはこう対処しよう）のノウハウの集めた情報の提供（法的な対応も含め）

② 啓発、ガイドライン等の公表

- ・ 「こういった例がハラスメントになる」というガイドラインを設け、周知して欲しい。
- ・ 啓蒙活動を積極的に。
- ・ マニュアルや事例集などの発行
- ・ ハラスメントの定義や相談への対応、被害当事者になったときの対策などについて定期的なレクチャーをいただきたいです。
- ・ 全国レベルでは、ハラスメントの類型化と、介護福祉士として行える対応策に関するとりまとめ（手帳に盛り込むこともあり）。声明などの発出。ハラスメントの未然防止策に関する取

り組みの提示。倫理綱領に基づく会員のハラスメントに関する質の担保に向けた取り組みと、その効果に関して社会へのアピール（日本介護福祉士会会員はこのようなことを守っています、というような）。

- ・ ハラスメントの研修会。職能団体としてハラスメントを許さないとの表明。
- ・ 介護福祉士会の名前で、事業所やお客さまに提示できる簡単なポスターを作成頂きたい。
- ・ 職場における職員の愚痴を聞き入れるのではなく、職員としてどうあるべきかを全体的に周知させて不公平な対応をなくしてほしい。
- ・ 注意喚起の広報紙を作っていただきたい。
- ・ 団体として反対であることを表明し続けること
- ・ ハラスメントの実態調査及び職能団体としてのハラスメント防止にかかる具体的な取り組みの提示

③ 国等への働きかけ

- ・ 事例を集めて国の機関に届ける。どのような職種でどのようなハラスメントが起きているか事業者団体と共有する会議の開催。

④ ハラスメントを受けたときのガイドラインの提示

- ・ ハラスメントの基準を明確に打ち出していただけたらと思います。
- ・ LGBT についてももう少し情報を出して欲しい。コロナで同棲しているパートナーが熱が出た時に、自分も休みになったため、同棲が職場に知られてしまい、あることないことを噂されている。
- ・ 通報者が不利益を講じない為の具体的な取り決めと周知徹底、啓発活動
- ・ 働きやすい職場づくりの為の提言
- ・ 事例があれば公開していただき対応策など教えてほしい。

⑤ 相談窓口の設置

- ・ 職場でのハラスメントがあった場合に、どのような対応をとることができるか等についての相談機能を備えてほしい
- ・ 相談窓口の相談業務に関わる人の研修を行ってほしい。介護職員には同じ介護職の人が相談できるようにしてほしい。
- ・ 人によっては職場への相談しにくい人もいると思うので、職能団体でも名前無しで相談
- ・ 都道府県介護福祉士会内に相談窓口の設置

⑥ ハラスメントに関する実態把握

- ・ このような調査の機会をいただきありがとうございます。この調査データ等を国に対して情報提供することを望みます。
- ・ 今回の調査に基づいて、実態を発信してほしい。
- ・ 介護現場で起こりやすいハラスメント事例の調査。また調査結果を基にした、ハラスメント研修の講師育成と講師派遣。
- ・ ハラスメントについての、全国調査を実施してほしい。現状について、調査結果が出たら、会の HP 等での周知及び声明等を出して、介護福祉士をハラスメントから守ることをうたってほしい

⑦ 行政への働きかけ

- ・ 後になって知ったが、私が行った意味のない作業の背景には、法人内の別の事業所の行政側が行った監査で指摘された点があったことが影響しているようであった。だが、その指摘された内容に関連することを調べてみたら、行政側の指摘した内容に誤った点があるように感じられた。職能団体として、行政の監査担当等が正当な知識・見識を持つよう働きかけてもらいたい。
- ・ 経営者、役職者への行政からの指導、従業員への研修を義務化していくように行政に働きかけて欲しい。

⑧ 立ち入り調査、ケースへの介入等

- ・ 厳重注意し、指導してもらいたい
- ・ 強力な権限
- ・ ハラスメント問題に対応できる職員を配置（弁護士等に委託）し、介護施設等に派遣する（オンラインで相談依頼に応じる）。
- ・ 適切な介入
- ・ もっと介入してほしい。抜き打ちでもして
- ・ 第三者として分析、注意勧告などができる立ち位置になって頂きたい。

⑨ その他

- ・ 全職場にタイムカードによる時間管理。
- ・ ペナルティを与えてほしい。
- ・ ハラスメントがあった場合の通報先。
- ・ 訴えたところで変わらないと思います
- ・ 相談機関の紹介。
- ・ 介護職において、まだ下に見ている職種や地域住民も残念ながらいる状況。介護職の専門性を啓蒙活動と、介護職が何かあった時の対応出来る体制づくり
- ・ 弁護士などの紹介、対応方法やケース相談所
- ・ 介護福祉士が安心して業務を全う出来る様に、守る取り組みをしてほしい
- ・ 妊婦に対しての差別。生理に対しての差別が男女関わらずあるように感じました。障害や高齢に関する差別を無くすることと同様に、取り組めたら良いなあと感じます。
- ・ 職場内でのハラスメントには、気に入らないことがあれば、ハラスメントと声高に言う職員も少なからずいるので、(また、感情で話すので正論が通じない)自分を振り返られるツールがあるといいのと思います。

⑩ 特に望まない

- ・ 職能団体には何ものぞまない
- ・ 特になし。ハラスメントに関する相談窓口があるため。
- ・ 何もない。人を支える仕事が耐えないとできなくなる現実で離職を決意するのが常識であることを知ってほしい。その為の離職率があるのではないのでしょうか。