

## 「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」結果の概要と総括

2022年12月7日

公益社団法人日本介護福祉士会

会長 及川 ゆりこ

令和3年度の介護報酬改定によって、すべての介護サービス事業者に対し、適切なハラスメント対策が求められることとなりました。本調査では、職場におけるハラスメントの実態と、各事業所でのハラスメントの対策に関する取り組みについて把握することを目的に、運営サポーターを対象とする調査を実施しましたのでご報告いたします。

### 【主な結果の概要】

#### 1. 職場のハラスメントに対する環境整備は概ね着手されている

回答者の勤務先では、職場におけるハラスメント行為の内容と方針の提示やハラスメント担当者の配置について、概ね周知されていると考えられた。これと比較し、ハラスメント問題を理解するための研修等の実施状況は比較的低いことが確認された。

#### 2. 職場でのパワハラ経験は少ない

回答者の半数が、勤務先でのパワハラの経験があると回答しており、その多くが、職場の上司からのものだった。パワハラの具体的な内容として多かったのは「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」だった。

#### 3. 職場でのセクハラ経験の件数は少ないが、女性の割合が高い

職場でのセクハラ経験は、件数自体は少ないものの、性別ごとの内訳をみると女性の割合が非常に高かった。内容については、性的な冗談やからかいを含む発言や性的な関係の強要などであった。また、件数は少ないものの男性からのセクハラ訴えも見られた。

#### 4. パワハラやセクハラを受けても相談しなかった人は、相談しても解決できないと思っている

パワハラ・セクハラともに、相談しても解決しなかったことを理由に相談しなかったケースが割合として高かった。また、パワハラに関しては、相談できる人がいなかったことを理由にしているケースも半数を占めた。

#### 5. ハラスメントに関する考え方の周知や第三者の介入など幅広い課題がある

職能団体に対する要望を見ると、職場のハラスメントに関する情報提供や定期的な研修の実施などが非常に多く指摘された。また、啓発活動やガイドラインの公表の他、相談窓口の設置や立入り調査・ケースへの介入に関する内容等、幅広い意見が記されていた。

### 【総括】

- ・ 職場におけるハラスメントについての方針の提示や担当者の配置など仕組み自体はあるものの、これに対し職場内での研修や啓発活動については検討の余地があると思われる。自由記述からは、管理者や施設によるハラスメントについての理解促進や意識改革を行う必要があるという指摘が多くみられた。まずは組織全体で、ハラスメントの考え方についての基本的な理解を図ることが重要と考える。
- ・ 職場におけるハラスメントについては事業主にその対策が義務付けられており、マニュアルの整備や社内研修の実施など、厚労省が定めるガイドラインに基づき努めていただく必要がある。介護福祉士を含む介護職員が安心して働くことができる環境整備を図っていただくことを強く望む。