

【参考様式 4】

日中サービス支援型グループホーム評価報告書

(評価期間 令和5年10月～令和5年12月分)

令和 6年 3月 4日

1. 施設概要

※数値はR5.12末時点のものとなります。

事業開始日	令和5年10月1日						
法人名称	ソーシャルインクルー株式会社						
事業所名称	ソーシャルインクルーホーム燕杉木						
住居所在地	〒959-1284 新潟県燕市杉木字小成3420番地						
定員	共同生活援助	20名	短期入所	2名			
職員配置	日中	世話人	計画時点	17名	(常勤換算後)	計画時点	6.7名
			現時点	17名		現時点	7.8名
		生活支援員	計画時点	5名	(常勤換算後)	計画時点	4名
			現時点	6名		現時点	3.9名
	夜間	世話人	計画時点	12名	(常勤換算後)	計画時点	2.1名
			現時点	12名		現時点	1.5名
		生活支援員	計画時点	3名	(常勤換算後)	計画時点	0.9名
			現時点	5名		現時点	0.8名
評価	計画どおり・計画より下回っている⇒(理由と今後の対応を下欄に記載)						
	<p>夜間の世話人数および生活支援員数について、計画時点の常勤換算数を現時点での常勤換算数が下回っている。今後の対応として、職員の充足に向けて採用を進めています。</p> <p>なお、計画時の想定を上回るペースで世話人・生活支援員の採用が進んだこと、開業初年度のため定員の90%(1階9人)が入居しているとみなした人員配置(世話人3.3人、生活支援員2.7人など)を満たしたこと、早期に入居したい方の需要が高くあったことから予定開所時期(令和6年2月)よりも早い開所に至りました。</p>						

2. 利用者状況

入居・退去の状況	入居	16名	入居前の状況	入所施設	名	病院	2名
				GH	2名	自宅	12名
	退去	1名	退去後の状況	入所施設	名	病院	名
				GH	名	自宅	名
				逝去	1名		名
利用者数(以下、内訳を記載)				男性	9名	女性	7名

障がい種別 ※重複有	身体	計画時点	6名	知的	計画時点	8名	精神	計画時点	6名	難病	計画時点	名			
		現時点	3名		現時点	4名		現時点	10名		現時点	名			
支援区分	区分6	計画時点	0名	区分5	計画時点	4名	区分4	計画時点	6名	区分3	計画時点	6名			
		現時点	1名		現時点	0名		現時点	6名		現時点	9名			
	区分2	計画時点	4名	区分1	計画時点	0名	非該当	計画時点	0名	/					
		現時点	0名		現時点	0名		現時点	0名						
年齢	520代	計画時点	2名	30代	計画時点	4名	40代	計画時点	6名				/		
		現時点	1名		現時点	1名		現時点	2名						
	50代	計画時点	4名	60代	計画時点	4名	合計	計画時点	20名						
		現時点	7名		現時点	5名		現時点	16名						
障がい特性等	強度行動障がい	計画時点	名	医療的ケア	計画時点	名	高次脳機能障がい	計画時点	名	/					
		現時点	1名		現時点	名		現時点	2名						
日中の状況	通所する利用者	計画時点	10名	主にグループホーム 内で過ごす人	計画時点	10名									
		現時点	5名		現時点	11名									
評価	計画どおり ・ 計画より下回っている⇒ (理由と今後の対応を下欄に記載)														
	<p>計画時の想定年齢のとおり、障がい等により自宅での生活の継続が困難となり、新たな生活先（居住先）として当事業所を選択いただいた方が多いことから、50代以上の方が12名と大多数を占めることとなりました。</p> <p>今後は、身体障がい・知的障がいの方で区分5、6などの障がいの程度の重い方の受け入れについても柔軟に対応していきます。</p>														

3. 運営状況

日中支援の提供体制と支援内容	計画時点	<ul style="list-style-type: none"> ・入浴介助 見守り声掛け支援、職員介助含めて対応をさせていただきます。 ・食事 栄養や健康状態に合わせ対応致します。具体的には食材を専門業者（栄養士が献立を考える）に依頼し、届いた食材を毎食職員が料理致します。 ・排せつ 見守り声掛け支援、職員介助含めて対応をさせていただきます。 ・着替え、整容等 保清には特に気を配り、季節毎の服装など対応させていただきます。 ・健康管理 職員による毎日のバイタルチェック等健康管理を行います。また、緊急時には主治医、協力医療機関、提携訪問看護事業所などと連携し対応致します。平時の通院同行も行います。健康管理として散歩同行やホーム内での体操などアクティビティも対応致します。 ・入院等に関する支援 利用者の入院については職員がご家族様が変わって対応させていただきます。
	現時点	<ul style="list-style-type: none"> ・入浴介助 計画通り、見守り声掛け支援、職員介助含めた対応を実施しています。 ・食事 計画通り、具体的には専門業者に依頼し、栄養士が考えた献立に基づき、届いた食材を毎食職員が調理、提供しています。 ・排せつ 計画通り、見守り声掛け支援、職員介助含めて対応を実施しています。 ・着替え、整容等 計画通り、保清には特に気を配り、季節に合わせた服装の対応や髭剃り等整容の対応を実施しています。 ・健康管理 計画通り、職員による毎日のバイタルチェック等健康管理を実施しています。また緊急時には、直ちに救急に連絡することで対応を実施しました。平時の通院同行のほか、健康管理として散歩同行を実施しています。 ・入院等に関する支援 実績はありません。
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>
外出や余暇活動の実施状況	計画時点	<ul style="list-style-type: none"> ・外出支援（散歩同行など） ・折り紙やお絵描きなどのアクティビティ支援 その他、年間行事（お正月や七夕、クリスマスなど）の飾り付けや地域行事への参加などへの支援を行って参ります。
	現時点	<ul style="list-style-type: none"> ・外出支援 入居者の必要に応じて通院、買い物への付き添いを実施しました。就労や通所施設に定期的に外出されている方が、多数入居されました。外出は駐車場内からコンビニエンスストアやスーパーマーケット等、相談支援専門員らと協議の上決定し、現在でも継続しています。 ・折り紙やお絵描きなどのアクティビティ支援 余暇活動は入居者様それぞれに合わせ、散歩など運動される方や塗り絵、ボードゲームなど室内で実施される方がいます。 ・その他 季節の行事としてはクリスマス会としてケーキ作りを実施しました。地域行事へは参加できていません。
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p> <p>地域行事への参加が行えていない理由として、まずは利用者様のグループホームでの生活の受け入れや安定を最優先として、生活の支援にあたり、現在では生活のメリハリや活動性の向上のため、近隣の散歩や買い物を取り入れている段階にあるため。</p> <p>今後は、施設の体制や利用者様の受け入れ態勢を整えたい、参加できる地域の行事や催し物を見つけ、参加を検討します。</p>

障がい特性への配慮（ソフト面、ハード面）の状況	計画時点	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフト面 職員の研修として入社時の研修のほか、障がい特性への理解を深めるための研修を含めた、年間スケジュールを予定しています。 ・ハード面（計画書に添付した平面図より） 利用者様の居室は全部屋個室となっております。 玄関の入り口まではスロープと階段を設置し、屋内は全面バリアフリーとなっております。身体障害者の方でも移動が可能な構造です。 浴室は一般浴室のほか、身体障がい者の方も入浴できるよう機械浴を設置します。
	現時点	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフト面 計画通り、職員への研修体制を敷いています。入社時での研修を実施し、年間スケジュールとして研修を予定しているほか、職員会議を（頻度を記載）開催し、職員同士での検討する場を設けています。 ・ハード面 計画通り、利用者様は全員個室。玄関の入り口まではスロープと階段を設置し、屋内は全面バリアフリーとなっております。身体障害者の方でも移動が可能な環境を整備しています。入浴においては身体障がい者の方も入浴できるよう機械浴を設置し、現在でも毎日稼働しています。
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>
家庭的な生活環境を確保するための取組状況	計画時点	<ul style="list-style-type: none"> ・食事（再掲） 栄養や健康状態に合わせ対応致します。具体的には食材を専門業者（栄養士が献立を考える）に依頼し、届いた食材を毎食職員が料理致します。 ・入浴（計画書に添付した平面図より） 浴室は一般家庭と同様な造りとした一般浴室のほか、身体障がい者の方も入浴できるよう機械浴を設置します。
	現時点	<p>（再掲）</p> <p>食事を提供する際は職員が各階の台所で調理を行い提供しています。作り立ての食事や調理者が目に見えることで、家庭的な生活環境を確保しています。また、入浴も個浴とし、お一人ずつお湯を張り替えています。</p>
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>

地域との交流状況	計画時点	<ul style="list-style-type: none"> ・自治会活動への参加 自治会に加入し、地域の催し物等にも積極的に参加をして参ります。 ・ボランティアの受け入れ 楽器演奏など地域ボランティアの方々とも連携して参ります。 ・近隣公園や商業施設への外出 ホーム内で閉じこもってしまうことが無いように日中の通所先なども含め、地域との連携・交流に努めて参ります。
	現時点	<ul style="list-style-type: none"> ・自治会活動への参加 廿六木四区に加入をしていますが、地域の催し物への参加には至っていません。 ・ボランティアの受け入れ ボランティア活動の受け入れや地域の催し物への参加には至っていません。 ・近隣公園や商業施設への外出 就労支援事業所や一般就労に外出し、関係機関等との交流の機会を得られています。また施設は面会や外出が行えることから、ご利用者様のご家族や友人らと面会、外出を行えています。周囲を散歩したり、近隣のお店で買い物を行っています。
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理由 自治会活動への参加やボランティアの受け入れが行えていない理由としては、利用者様のグループホームでの生活の受け入れや安定を最優先に考え、生活のメリハリや活動性の向上のため、近隣の散歩や買い物などの生活支援の充実に取り組んでいる段階です。 ・今後の対応 事業所の体制や利用者様の受け入れ態勢を整え次第、地域の行事等への参加や地域との交流イベントの開催を検討するほか、お招きできるボランティア活動団体への依頼を行います。
健康管理のための取組状況	計画時点	職員による毎日のバイタルチェック等健康管理を行います。また、緊急時には主治医、協力医療機関、提携訪問看護事業所などと連携し対応致します。平時の通院同行も行います。健康管理として散歩同行やホーム内での体操などアクティビティも対応致します。
	現時点	毎日定刻に体温、血圧を測定しています。また定期通院は職員が付き添うことで欠かさことなく、受診し薬剤の処方までを対応しています。 また敷地内外の散歩も対応しています。
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>
食事の提供体制	計画時点	栄養や健康状態に合わせ対応致します。具体的には食材を専門業者（栄養士が献立を考える）に依頼し、届いた食材を毎食職員が料理致します。
	現時点	あらかじめ栄養士監修のもと用意された献立に基づいて食材を事業所内で調理することで、栄養面において配慮されたものを提供しています。また、実績はありませんが、刻み食とムース食にも対応できる体制があります。
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>

人権の尊重、権利擁護のための取組と対応状況	計画時点	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止について 従業員の虐待についての理解を深めるための取組みとして、入職時研修のほか、年2回（毎年7月・12月）の虐待防止研修を予定しています。虐待防止ポスターを事業所のリビングと事務所に設置し、虐待防止身体拘束等適正化マニュアルを事務所に設置します。 運営部（新潟県担当）にて定期的に事業所を訪問し、チェックを行います。本社内部監査室による虐待防止アンケートの実施します。 内部通報制度を外部機関に設置し、ポスターを事務所に設置します。 ・職員配置について 職員については男性、女性ともに採用を進めさせて頂いており、同性介助を念頭においた職員配置を考えさせて頂いておりますが、応募状況から女性の割合が多くなることが予想されます。職員配置シフト等検討させて頂き、利用者様権利擁護に配慮した上で進めさせて頂きます。
	現時点	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止について 虐待防止、身体拘束適正化委員会を会社として組織し、入社時研修を実施しています。定期的な虐待防止研修の中で、職員に虐待防止アンケート調査を行うこととしておりますが、本年は研修が1月と7月に変更された関係で、現時点では虐待防止研修と虐待防止アンケートの実績はありません。 虐待防止ポスターを事業所のリビングと事務所に設置するとともに、虐待防止身体拘束等適正化マニュアルを事務所に設置し、全職員が一度はマニュアルに目を通しています。 内部通報制度を外部機関に設置し、ポスターを事務所に設置しています。現在の通報件数は0件です。 運営部（新潟県担当）の定期的な事業所を訪問を実施し、組織的に対応しています。 ・職員配置について 排泄、入浴等の身体介助は同性介助を念頭においた職員を配置です。 ・その他 個室、個浴で、トイレ内も入居者一人での使用となるのでプライバシーの保護に取り組んでいます。
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>
事故対応の体制と対応状況	計画時点	<p>計画書には記載がありませんが、開所当時からマニュアルやヒヤリハット等を策定しています。</p>
	現時点	<p>事故対応マニュアルを整備し、また判断に迷う場合に備えて緊急連絡先を掲示しています。重大事故については、指示を待たずに警察または消防に通報し対応します。その後は、責任者より関係者各位に連絡することで情報を共有できる体制を敷いています。 事故報告書のほか、施設の取組みとしてヒヤリハット報告書を用意しています。 現在の実績として、事故報告書は4件（内訳：鎮痛剤服薬忘れ1件、同タイミングの服薬日間違い2件、外傷1件）、ヒヤリハット1件です。 今後も、事故があった際は、施設で開催される職員会議にて、当月の事故の振り返りを実施する予定です。</p>
	評価	<p>計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>

金銭管理の体制と対応状況	計画時点	計画書には記載がありませんが、開所当時よりマニュアルを策定しています。
	現時点	入居者の必要に応じ、施設が立て替えることで金銭の持ち込みが不要の体制を取っています。身寄りがいなく居を施設に移している方等については、ご持参された通帳等貴重品は電子錠の耐火金庫に納めており、紛失を防ぐ体制を取っています。
	評価	計画どおり・計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）
短期入所の実施と受入状況	計画時点	地域のご利用者様に幅広くご利用頂けるよう周知活動を進めて参ります。また、緊急対応についても地域の障害福祉サービス事業所様含め連携させて頂き、対応させて頂きます。
	現時点	男性1室、女性1室の短期入所を受け入れており、契約者は男女合わせ19名（男：9名 女：10名）、それぞれ1泊2日程度を利用しています。 利用実績は10月は4日。11月は男性14日、女性は8日。12月は男性15日、女性は15日となっています。 引き続き周知活動を継続し、利用者数の増加に努めます。
	評価	計画どおり・計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）
人材確保・育成のための取組状況	計画時点	同性介助を念頭におき男性、女性ともに採用を進めさせて頂きます。
	現時点	人材確保面ではハローワークでの説明会の開催や、地域住民への職場案内のほか、職員からの知人紹介を実施し、男性職員は9名、女性職員が14名確保されました。 育成面では毎月の研修体制を敷いており、職員会議での問題解決に向けた検討等の場を設けています。 引き続き現行の人材確保活動を継続して人材確保に努め、職員育成の体制を継続していきます。
	評価	計画どおり・計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）

サービスの 質の評価体制	計画 時点	計画書に記載ありません。
	現時点	現在は定期的なモニタリングや会議の他にもサービス管理責任者が中心となり、利用者や家族、相談員との連絡を必要に応じ取り合うことで、ニーズ、ニーズの把握に努め、可能な限り、事業所の運営に反映しようと努めておりますが、サービスの質の評価する体制が整備されているとは言えません。
	評価	計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載） 今後は定期的なモニタリングや会議の場での確認を実施するほか、利用者やご家族様にアンケートを実施するなど、サービスの質の評価の体制整備に努めてまいります。
前回評価に 対する対応 （自立支援 協議会から の意見・要望への対応	計画 時点	
	現時点	
	評価	計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）
相談支援事業所や他のサービス事業所等との連携	計画 時点	弊社はホーム運営事業に特化しており相談支援事業所を持っていない為、ご利用者様の計画等について他法人様が運営する相談支援事業所に依頼させて頂いております。 グループホームだけで対応するのではなく、地域の障害福祉サービス事業所様や基幹相談様と連携を図り、利用者が地域に根差した生活が営めるように調整をして参ります。
	現時点	相談支援事業所とは、ご利用者様の入居前の受け入れ相談から計画内容、通院先の設定等を会議し、ご利用者様の入居後は活動先や定期的なモニタリング等の連携しております。障害福祉サービス事業所とは、ご利用者様の日中の活動先として、障害福祉サービス事業所の利用に至るまでの相談から利用中のご利用者様の情報の共有を行う等の連携をしております。 現在の利用者様の相談支援事業所および利用者様が利用している障害福祉サービス事業所の実績は下記の通りです。 相談支援事業所：8カ所 障害福祉サービス事業所：3カ所
	評価	計画どおり ・ 計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）

その他（事業所独自の取組等）	計画時点	<p>◆利用者様像について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・推定障害支援区分 <p>弊社は日中サービス支援型は、従来の介護包括型と障がい者施設の間中に位置するものと考えており、想定区分としては上記のような形としております。ただ、ご相談状況に合わせて区分6だから受け入れないとは考えていませんので柔軟に対応させて頂きたいと考えております。</p> <p>また、区分だけでは図れない部分もございますが、区分1や区分2など日中サービス型でなくても生活が可能な層については介護包括型が良いのではないかと考えております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・想定年齢 <p>日中サービス支援型の趣旨に則り、ご家族が高齢化しご自宅にて支援が難しくなっているご年齢層が想定となりますので記載では10代20代は外しております。ただ、ご相談状況に合わせて柔軟には対応させて頂きたいと考えております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の別 <p>現在、ソーシャルインクルーホーム燕巣木は男性10名、女性10名利用者ホームと考えており、1階を男性フロア2階を女性フロアにしたいと考えております。定員を超える場合は、弊社新潟市内・新発田市内のホームをご案内させて頂ければと考えております。</p>
	現時点	<ul style="list-style-type: none"> ・障害支援区分 <p>区分3：9名、区分4：6名、区分6：1名</p> <p>入居希望に応じて、障がいの程度の重い方の受け入れについて柔軟に受け入れてきました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢 <p>20代：1名、30代：1名、40代：2名、50代：7名、60代：5名</p> <p>入居希望に応じて、20代の方の受け入れについて柔軟に受け入れてきました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の別 <p>計画どおり、現在、ソーシャルインクルーホーム燕巣木は男性10名、女性10名の利用者のホームであり、1階が男性フロア2階が女性フロアとなっています。</p>
	評価	<p>計画どおり・計画より下回っている⇒（理由と今後の対応を下欄に記載）</p>

※必要に応じて、適宜行を追加ください。

4. 自立支援協議会での評価

（①評価後、事業者が下欄を記入し、市へ提出。②市の確認後、事業者が県へ提出）

評価を受けた日	令和 年 月 日
評価・意見・要望等	
その他	

グループホーム職員 第7期年間ホーム研修スケジュール

		2022年度			2023年度		
		12月	1月	2月	3月	4月	5月
研修内容	ハラスメント		虐待防止・身体拘束等適正化委員会 虐待防止・身体拘束等適正化研修	感染症対策委員会 感染症・食中毒 「研修」「訓練」 ※④	避難訓練 (地震・火災) ※①※③	緊急対応	権利擁護 接遇マナー
手段	テキスト		会議	会議・訓練	訓練	テキスト	テキスト

		2023年度					
		6月	7月	8月	9月	10月	11月
研修内容	誤薬防止 誤薬に伴う リスク		虐待防止・身体拘束等適正化委員会 虐待防止・身体拘束等適正化研修	感染症対策委員会 感染症・食中毒 「研修」「訓練」 ※④	避難訓練 (地震・火災) ※①※②	障がい特性	適切な支援について考える (利用者様にとっても、 職員にとっても)
手段	テキスト		会議	会議・訓練	訓練	テキスト	会議訓練

【SIH共通】 第8期 年間ホーム研修スケジュール

		2023年度			2024年度		
		12月	1月	2月	3月	4月	5月
研修	事業理念の共有 (適切な支援について考 える)	虐待防止・ 身体拘束等適正化	感染症・食中毒	/	緊急対応	権利擁護 接遇マナー	
委員会 訓練	/	虐待防止・ 身体拘束等適正化委員会	感染症対策委員会 「訓練」感染症(基礎) ※④	避難訓練 (火災・日中想定) ※②	/	感染症対策委員会 (食中毒)	

		2024年度					
		6月	7月	8月	9月	10月	11月
研修	誤薬防止 誤薬に伴うリスク	虐待防止・ 身体拘束等適正化	感染症・食中毒	/	障がい特性	ハラスメント	
委員会 訓練	災害訓練 (BCP・水害・地震) ※①	虐待防止・ 身体拘束等適正化委員会	感染症対策委員会 「訓練」感染症(ノ口) ※③	避難訓練 (火災・夜間想定)	/	感染症対策委員会 (冬季感染症)	

【2023.10月】障がい特性

研修担当

印

日時： 2023 年 10 月 日

施設名 SIH 燕杣木

名前

【実施方法】 ホームにお住まいの利用者様の中から、支援に困っている方やホーム内で対応を共有しておきたい方2名様をピックアップする。ホーム内資料、もしくはインターネット等で資料を取り寄せ利用者様それぞれの疾病や症状（例えば、知的障害や高次脳機能障害）を調べて、ピックアップした利用者様それぞれに対して、どのような支援をするのが利用者様にとって良いのか、利用者様の個性や病気等と結びつけたり、職員同士で意見を出し合ったりして導き出し、その結果をホーム内で共有する。

<利用者様①> 様

○障がいの種類

○既往歴

○障がいの種類や既往歴の主な症状や特徴

○利用者様ご本人が困っていること、ホームとして困っていることなど

○利用者様のこだわり（好き嫌いや生活習慣など）

○どのような支援が利用者様にとって良いのか、どのようにすべきか

<利用者様②> _____ 様

○障がいの種類

○既往歴

○障がいの種類や既往歴の主な症状や特徴

○利用者様ご本人が困っていること、ホームとして困っていることなど

○利用者様のこだわり（好き嫌いや生活習慣など）

○どのような支援が利用者様にとって良いのか、どのようにすべきか

<まとめ・感想>

お二人のことを深く知ることによって、どのようなことを感じたか？

明日から、どのように支援していこうと思ったか？

Social Inclu

定期ホーム研修 2023年11月度【ハラスメント】について

ソーシャルインクルー株式会社
コンプライアンス課

2023年10月31日（火）

-
- ◆ ハラスメントとは？
 - ◆ ハラスメントの種類
 - ◆ ハラスメントが発生する主な原因
 - ◆ 利用者様、ご家族様、関係機関様との約束事を守る
 - ◆ 最後に・・・

■ ハラスメントとは？

ハラスメント (harassment) は、「いやがらせ」「いじめ」を指す言葉です。
身体的・精神的な攻撃などによって他者に不利益・ダメージを与えたり、不愉快にさせることを意味します。

たとえ、相手を「傷つける」「いじめる」という意図がなくても、
相手が不快な感情を抱けばハラスメントは成立します。
「そんなつもりはなかった」「相手のためを思っただけの指導だった」「イジっていただけ」
などという言い訳は通用しません。

職場においては、「パワハラ」・「セクハラ」・「マタハラ/パタハラ」が、3大ハラスメントといわれます。

職場におけるハラスメントは、個人の問題ではなく、企業の問題になります！



被害者

精神的・身体的悪影響の発生

- ・メンタル不全や疾患による休職、退職
- ・深刻な後遺症が残る
- ・能力の有効な発揮が妨げられる
- ・職場に居づらくなるなど労働の不利益



加害者 (行為者)

自身にも大きな不利益

- ・職場における信用失墜
- ・懲戒処分の対象、訴えられる可能性あり
- ・損害賠償など金銭発生



企業

不利益影響の発生

- ・職場環境の悪化による生産性の低下
- ・退職者の増加による人材不足
- ・企業イメージ低下と業績低下
- ・法的責任、損害賠償など金銭的損失

■ ハラスメントの種類（3大ハラスメント）

パワーハラスメント

主に地位や権力などで優位な立場にいる人が行うものであり、業務上の適正な範囲を超え、精神的・身体的に苦痛を与えて就業環境を害する行為（身体的もしくは精神的な苦痛を与える）を指します。

また、パワハラは上司から部下だけではなく、部下から上司に対しても起こりえます。

※厚生労働省では、主なパワハラを6種に分類し「パワハラ6類型」としてまとめています。

①身体的攻撃・②精神的攻撃・③人間関係からの切り離し・④過大要求・⑤過少要求・⑥個の侵害

セクシュアルハラスメント

職場内で行われる性的な言動により、労働者の労働条件が悪くなったり、就業環境が悪化することです。

近年は同性間でのセクハラや、女性から男性に対してのセクハラも存在します。

LGBTQの立場をあえて強調するような言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。気を付けましょう。

例）・身体に意味もなく触る・恋愛や性に関するテーマで話しかける・デスクにセクシャルな写真を置く・会食時にお酌の強制・上司が部下に対して昇進したければ性交渉に応じるよう求める。拒否した部下を降格させる など

マタニティ/パタニティハラスメント

マタハラ：妊娠・出産・育児に関する言動により、女性労働者の就業環境を害することを意味します。

パタハラ：育児に関する言動により、男性労働者の就業環境を害することを意味します。

例）・「（出産や育児で）休むなら仕事を辞めてほしい」「休むことで他の人に迷惑が掛かっていることを自覚するように」などと言う ・産前産後休業や育児休業を取得することを理由に、役職を剥奪する など

■ ハラスメントが発生する主な原因

共通 | コミュニケーション不足

全てのハラスメントに共通しているのは「そもそもコミュニケーションが不足している」ことが多いです。

ハラスメントは「相手の主観」によるところが大きく、感じ方は十人十色。

コミュニケーションが不足していると、そうした情報を把握できず、結果として相手の性格を無視した言動・配慮に欠けた言動となり、ハラスメントへと発展してしまうリスクが高まります。

共通 | 個人の価値観の違い

被害者が深刻なショックを受けている一方で、加害者は悪気がないというケースが多いです。このような場合、被害者と加害者の価値観に大きなずれが生じています。

共通 | アンコンシャス・バイアス

「無意識の偏見」を意味する言葉です。自分は差別的ではないと思っていても、これまで過ごしてきた環境などによってアンコンシャス・バイアスが定着し、気づかないうちにハラスメントを行ってしまうケースがあります。

パワハラ | 組織風土や職場環境

「上に立つ者は特別な権利をもっている」といった意識が根付いてしまうと、パワハラが起こりやすくなります。

例) ・指示命令（上意下達のコミュニケーション）のみ・部下は上司に絶対服従・成果を出している人が正義

セクハラ | 性別役割分担意識

「男は仕事・女は家庭」のように、男性・女性という性別を理由として役割を分ける考え方のことです。性別役割分担意識が強いと、セクハラをしてしまう傾向が高まります。

マタハラ・パタハラ（ケアハラ） | 業務量の配分が不適切

労働者が産前産後休業・育児休業・介護休業を取得することに伴い、業務のしわ寄せが行く他の労働者によって行われるケースが多いです。

■利用者様、ご家族様、関係機関様との約束事を守る

前述のコミュニケーションの行き違いに起因するものもあるかもしれませんが、口頭・文書・担当者会議などで決めた約束事は守るようお願いします。

- ・やると言ったが、実際は時間が無く出来なかった・・・
- ・やるつもりだったが、職員周知を忘れていた・・・
- ・そもそも約束を守らなければならないと認識していなかった・・・
- ・面倒臭かった・・・

ちょっとしたことでも「約束が守られない」と、人は相手に不信感を抱き信頼感を失っていきます。ホーム運営においては、利用者様に気持ち良く生活して頂くことは当たり前ですが、信用して預けて頂いているご家族との関係性も大切です。

特に生命に関わる支援については「今回だけ・・・」は許されません。

※ナースコールなど

利用者様に安心安全に過ごしていただき、ご家族関係機関からの信頼を得られるホーム運用を行うため、出来る方法を検討しご対応をお願いいたします。

■ コミュニケーション、記録の取得について

利用者様、ご家族様、関係機関様とのコミュニケーションの取り方には伝え方・伝わり方を意識したコミュニケーションを取って頂きたいです。

- ・伝えつつもり・・・
- ・伝わっただろう・・・
- ・聞いているはず・・・
- ・伝えるよう依頼したけど・・・

相手が理解していない
= 伝わっていない
(聞いていない)

言った・言って無い等の問題が多く出ています。

根本的に、相手に「伝わっていない」のであれば伝え方に改善が必要だと考えます。

特に「言い難いこと」は積極的に率先して報連相すべき内容で、逃げてても良いことは何も無いです。

口頭だけで済ませてしまうと、何かあった時に「聞いていない」となってしまうので
面談記録・担当者会議録・個別支援計画等にてエビデンスを取るようにしてください。

■最後に・・・

未だ内部通報・事故報などにて数多くのハラスメント相談が挙がってきております。

役職上位者だからといって人格を否定する言葉、個人情報 の吹聴、蔑む言葉、威嚇、権限を越えた一方的な指示などは決して言うてはいけません。

「ちょっとからかっただけ」「ふざけて言っただけ、相手は笑っていた」「言い返してこないからいいと思った」 などなど。。。思い込み勘違いから、相手を傷付けているかもしれません。

誰しもが被害者にも加害者にもなる可能性を持っています。

現場の皆さまに気持ちよく働いていただくため、一緒に働く仲間に対してお互いに**「敬意」・「配慮」**を持って接していきましょう。

**職員の皆さまが気持ちよく
働いていける環境**



**入居者様に気持ち良く
生活していただける環境**

職場の3大ハラスメント以外にも、多くのハラスメントが存在します。

研修をきっかけにご自身で調べて理解を深めていただく機会があれば幸いです。

ハラスメント 確認シート

実施日 _____

所属 _____

氏名 _____

職場にパワハラやセクハラ等（以下、ハラスメント）があると、被害者が心身ともに傷付く、職場全体の空気が悪くなるなど、多くの悪影響があります。

指導やコミュニケーションを取る際は、自分の言動がハラスメントになっていないかを意識して行動しなくてはなりません。

また、パワハラは、何らかの優位性を背景に、上司から部下に対してだけでなく、部下から上長に対してや、同僚同士で行われることもあります。自身が加害者や被害者になり得ることも忘れないでください。

以下のシートを確認し、普段の自分の言動がハラスメントに当たらないか、心当たりがある場合には、そのような言動は控えましょう。

また、下記のような言動を受けた場合には、ハラスメント相談窓口に連絡し、相談しましょう。

※していなかったら確認欄にチェック☑をお願いします。

No	確認項目	確認欄
1	利用者や職員（部下同僚）に対して、「バカ」や「クズ」といった、人格を否定する言葉を使うことがある。	<input type="checkbox"/>
2	利用者・職員（部下同僚）に対して「あなたはうちのホームにいらない」「一人やって。」などと言って支援・指導をしない。	<input type="checkbox"/>
3	気に入らない職員（部下同僚）や利用者からの挨拶や呼びかけを無視する。	<input type="checkbox"/>
4	利用者・職員（部下同僚）に対して注意をする際に、机を叩く・物を蹴飛ばす・物を投げつける・物を投げつける仕草をして威嚇する・頭や手などを叩く。などをする。	<input type="checkbox"/>
5	利用者・職員が何か失敗した際に、周囲に人がいる中で叱責する。「仕事辞めれば」「ホーム出ていけば」などと言う。	<input type="checkbox"/>
6	利用者・他職員（部下同僚）と連絡先を交換し、LINEなどで卑猥な内容を共有している。	<input type="checkbox"/>
7	利用者・職員（部下同僚）・関係者に対して「タメ口」で話している。	<input type="checkbox"/>
8	部下や同僚のプライベートの予定、交友関係、病歴等のセンシティブ情報について、しつこく聞く。また、そのような情報を本人の了承無く、他人に広める。	<input type="checkbox"/>
9	業務に関することなら、夜間や休日を問わず、部下に連絡し、すぐに返事を求めてもよいと思う。	<input type="checkbox"/>
10	電話・ナースコールに出ない。折り返しもしない。	<input type="checkbox"/>
11	利用者・職員（部下同僚）に対して抱き着いたり、「〇〇さんがこの中で一番カッコいい（可愛い）」等、誤解を生じさせるような行為を行う。	<input type="checkbox"/>
12	利用者・職員（部下同僚）の同意無く、身体を触る・触らせるなどの行為をする。自宅や居室に上がり込む。	<input type="checkbox"/>
13	利用者様や他の職員の前で、成績の悪い部下や同僚を繰り返し怒鳴りつける。	<input type="checkbox"/>
14	利用者・職員（部下同僚）からのセクハラ行為やパワハラ被害を部下や同僚から相談されたが、「自分の態度が悪いのでは？」「それ位、我慢すべき」などと答えて、取り合わない。	<input type="checkbox"/>
15	職場で特定の人物が無視されているが、見て見ぬ振りをしている。	<input type="checkbox"/>
16	複数名のトラブルにおいて、誰か1名の供述のみを信じて、適切な事実確認をしない。	<input type="checkbox"/>
17	勤務中にお菓子やお酒を持ってきて、部下や同僚と一緒に飲食することを強要する。	<input type="checkbox"/>
18	本人の了承もなく、勝手にシフト変更し、その変更を伝えない。	<input type="checkbox"/>
19	利用者・職員（部下同僚）の悪口や陰口、愚痴を本人が聞こえるように言う。	<input type="checkbox"/>
20	職場で性的な内容の噂を流したり、性的な冗談やからかいを行っている。	<input type="checkbox"/>
21	胸のサイズや足の長さ等の身体的な特徴、を話題にしている。	<input type="checkbox"/>
22	利用者・職員（部下同僚）、食事やデートへ執拗な誘いを行ったり、連絡先を聞いたり、待ち伏せをする。	<input type="checkbox"/>
23	利用者・職員（部下同僚）に対し、「今後一切嘘はつきません」「1人外泊・外出は致しません」などの項目が書かれた誓約書のようなものを作成し、毎日書かせている。	<input type="checkbox"/>
24	利用者・職員（部下同僚） 対し、性的な内容を含んだ手紙やメールを送ったり、わいせつな写真や画像を送付・配布・掲示している。	<input type="checkbox"/>
25	利用者・職員（部下同僚） 対し、「自分は反社会と繋がりが」と脅すなど威圧的な態度を取る。	<input type="checkbox"/>
26	食事をしようとしているところで箸を取り上げる、浴槽に浸かっているのに栓を抜くなどの嫌がらせ行為を行う。	<input type="checkbox"/>
27	妊娠を報告してきた従業員に対して、解雇・降格・契約切替その他不利益な取扱いをしている。	<input type="checkbox"/>
28	育児休業や介護休業の利用の請求や、制度の利用に関して阻害するような嫌味を言ったり、嫌がらせを行っている。	<input type="checkbox"/>
29	業務上の適正な範囲で行われた注意・指導について、ハラスメント相談窓口や内部通報を行い、上長を困らせている。	<input type="checkbox"/>
30	ハラスメント等があった際に上長に報告するほかに、本社のハラスメント相談窓口や内部通報があるのを知っている。（知っていたら、チェック）	<input type="checkbox"/>