

## 介護現場で働く人へのハラスメント防止対策を求める意見書

介護の仕事をする職員が利用者や家族からパワハラやセクハラを受けていることは、今まで表には出てこなかったが、現実には介護現場に深刻な影響を与えている。

2018年6月、介護職員らでつくる労働組合「UAゼンセン日本介護クラフトユニオン（NCCU）」が行った調査結果が公表された。それによると、利用者や家族からセクハラを受けたことがある人が約3割、パワハラを受けたことがある人は7割を超えた（有効回答2,411人）。そのうち、被害を上司や同僚に相談した人の半数が「状況は変わらなかった」と回答。NCCUはこれらを踏まえ、防止策を要望書として厚生労働省に提出した。また、厚労省社会保障審議会の分科会でも、日本看護協会が詳しい実態調査を行うよう要請していた。

ハラスメントは介護職員の離職の原因にもなっている。ただでさえ人手不足が深刻な介護の現場を守るためにも対策を急がねばならない。特に、訪問介護事業所では、女性職員の比率が8割程度と高いため、男性利用者の介助に女性職員が入らざるを得ないことも背景にある。これらを受け、厚生労働省は実態を調査し、今年度中に介護事業者向けの対策マニュアルをつくることを決めた。

介護事業者の管理意識を変えリスク管理として、働く人の声を受けとめ、利用者や家族への申し入れやシフト変更、働く人への研修や情報共有等を行うなどの対策マニュアルを作成することは、現実の被害対策として重要である。

それに加え、制度としての対策も必要である。現在、介護サービス運用基準では、正当な理由なく事業者がサービス提供を拒むことを禁じている。この正当な理由にハラスメントを加える。また、必要な場合は職員2人で訪問介護ができるよう介護報酬を見直す。同性介護が基本となるよう体制整備を図ることなどが考えられる。自治体の中には、1人での訪問介護が難しい場合、複数で訪問介護ができるよう独自の補助金を出すことを計画しているところもある。

利用者の行動に認知症などが影響を及ぼしている場合も考えられる。介護疲れによるストレスが高じている場合も考えられる。しかし、どんな場合であっても、「ハラスメントは許されない」という姿勢を国が明確に示し対策を講じることが求められる。

よって、本市議会は、国会及び政府に対し、介護職員を守り、かつ利用者との信頼を高めるため、迅速に実効性あるハラスメント防止対策を構築することを求めるものである。

上記、地方自治法第99条の規定により、意見書を提出する。

平成30年12月21日

三鷹市議会議長 宍戸 治 重