

## 【施設長向け】問題職員対応チェックリスト

問題職員対応に取り組む前に、以下のチェック項目を確認してください。すべての項目に

「□」を入れて取り組めば、対応の客観的合理性が大幅に高まります。

- 当該職員の問題行動について、5W1H(いつ・どこで・誰が・何を・どのように・どの程度)に沿った具体的な記録を取っている
- 注意指導の内容を、口頭ではなく文書で残し、本人の確認・署名を得る運用にしている
- 配置転換や担当業務変更を行う際、その理由を「将来の利用者リスク回避」など客観的合理性のある言葉で説明できる
- 当該職員の処分について、職場の他のメンバーに説明したとき、違和感を覚える者がいないことを確認した
- シフト外業務を命じる際、業務上の必要性和相当性を都度確認している
- 「業務上必要かつ相当な範囲内」かどうかの判断について、顧問弁護士に随時相談できる体制を整えている
- 当該職員からの「パワハラだ！」という主張に対し、感情的な謝罪や安易な譲歩をしていない
- 就業規則において、職員間協力義務、上司の指示命令への遵守義務が明記されている
- ハラスメント相談窓口を設置し、職員に周知している(令和3年度介護報酬改定により全介護事業者に義務化)
- 問題職員対応によって精神的負担を抱える管理職へのケア体制が整っている
- 注意指導→懲戒処分(譴責など)→退職勧奨→普通解雇という段階的対応の枠組みを理解している
- 解雇を選択する際、その判断を支える証拠(記録・指導履歴・改善機会の提供記録)が十分に蓄積されている
- 問題が発生してから慌てて記録を取るのではなく、日常的な記録運用が施設内で文化として根付いている
- 大分県・九州エリアの介護労働市場の動向、地元労基署の運用傾向を把握している
- 「同日・翌日対応」可能な顧問弁護士との関係を構築している

リブラ法律事務所

〒870-0049 大分県大分市中島中央2-2-2

電話:097-538-7720 / FAX:097-538-7730

メール:lybra@triton.ocn.ne.jp

ホームページ:lybralaw.com

ブログ:kigyo-lybralaw.com/lawyer/ida/

大分・九州の介護施設、運送事業者、建設業、医療法人、不動産業、IT企業、宿泊施設の労務トラブル・問題社員対応・カスハラ対策・契約書整備・労働審判・訴訟対応まで、即応・伴走型のリーガルサポートを提供しています。

---

※本記事は2026年4月時点の情報に基づき作成しています。具体的事案については個別事情により判断が異なりますので、必ず弁護士にご相談ください。

出典

- 公益財団法人介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査」(2024年7月10日公表)
- 大阪地方裁判所令和3年2月25日判決
- 厚生労働省告示第5号「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6月1日適用)