

○上天草市病院事業ハラスメントの防止に関する要綱

制定 令和2年5月29日病院事業管理者職務代理者決裁

上天草市病院事業ハラスメントの防止に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、上天草市病院企業就業規程（平成23年病院事業管理規程第2号）第43条の規定に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護休業に関するハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）を防止するために職員が遵守すべき事項等に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) パワーハラスメント 優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。
- (2) セクシュアルハラスメント 職場における性的な言動に関する他の職員の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護休業に関するハラスメント 職場において、上司又は同僚が職員の妊娠、出産、育児又は介護休業に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること若しくは妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいう。
- (4) 職員 上天草市病院事業に勤務する全ての者をいう。
- (5) 職場 職員が職務に従事する場所（当該職員が通常勤務している場所以外の場所及び勤務時間外における職員間の交流等を図る場所を含む。）をいう。

(禁止行為)

第3条 職員は、職場において、職位、役職若しくは雇用形態又は性別若しくは年齢等にかかわらず、職場の職員に対して敬意の念を持って接し、職場における良好な人間関係及び協力関係を保持する義務を負うとともに、次の各

号に掲げるパワーハラスメントをしてはならない。

- (1) 殴打、足蹴り等の身体的な攻撃
- (2) 人格を否定するような言動等の精神的な攻撃
- (3) 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長時間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切り離しをする行為
- (4) 長時間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を命じる等の過大な要求をする行為
- (5) 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求をする行為
- (6) 他の職員の性的指向、性自認又は病歴等の個人情報について当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露する等の個を侵害する行為
- (7) その他優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害する行為

2 職員は、職場において、男女が対等平等な関係で快適に働くことができる環境を保持する義務を負うとともに、次の各号に掲げるセクシュアルハラスメントをしてはならない。

- (1) 性的及び身体に関する不必要な質問及び発言
- (2) わいせつ図面の閲覧、配布又は掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際又は性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課又は配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他職場における性的な言動に関する他の職員の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員の就業環境を害する行為

3 職員は、職場において、他の職員を業務遂行上対等な関係として認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、次の各号掲げる妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをしてはならない。

- (1) 部下の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - (2) 部下又は同僚の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用を阻害する言動
 - (3) 部下又は同僚が妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - (4) 部下が妊娠又は出産したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - (5) 部下又は同僚が妊娠又は出産したことに対する嫌がらせ等
 - (6) その他職場において、上司又は同僚が職員の妊娠、出産、育児又は介護休業に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること若しくは妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害する行為
- 4 上司は、部下である職員が前3項に規定する職場におけるハラスメントを受けていると思料するに足りる事実があるときは、これを黙認してはならない。

(苦情相談への対応)

第4条 職場におけるハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を事務部総務課に設置する。

- 2 相談窓口の責任者は、事務部長とする。
- 3 相談窓口の職員は、苦情相談を受けたときは、当該苦情相談をした職員（以下「相談者」という。）から事情聴取を行い、当該苦情相談の処理に当たるとともに、相談整理簿（別記様式）により、その結果を上天草市病院事業管理者（以下「管理者」という。）に報告するものとする。
- 4 管理者は、前項の報告を受けたときは、遅滞なく次条に規定する委員会に報告し、当該苦情相談に係る問題の解決を図るものとする。

(ハラスメント対策委員会)

第5条 ハラスメントに関する苦情を審議し、公正な処理を行うため、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

- 2 委員会は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 病院長
- (2) 病院長代理
- (3) 副院長
- (4) 衛生管理者
- (5) 看護部長
- (6) コメディカル部長
- (7) 事務部長
- (8) 上天草総合病院労働組合が推薦する者 2人

3 委員長は、病院長をもって充てる。

4 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

5 委員会の庶務は、事務部総務課において処理する。

(委員会の開催)

第6条 委員会は、委員長の要請に基づいて開催し、必要に応じて相談者及び関係者に対し事情聴取及び事実確認を行うとともに、適切な調査活動を行い、迅速に処理しなければならない。

(処分)

第7条 委員会は、職員が第3条に規定する禁止行為に該当すると認める場合は、管理者に報告するものとする。

2 管理者は、前項の規定による報告により、懲戒等の処分が相当であると認める場合は、当該職員を処分するものとする。

(再発防止)

第8条 管理者は、職場におけるハラスメントが発生した場合は、発生の原因の分析、職員研修の実施等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

この要綱は、令和2年6月1日に施行する。

別記様式（第4条関係）

相談整理簿

相談日	年 月 日 時 分～ 時 分		
相談者氏名	男・女	所属	
相談方法	訪問・電話・その他（ ）		
相談場所			
担当者氏名			
相談内容			
対応状況			
備考			