

職場におけるハラスメントの防止に関する規程

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第31条、第32条、第33条に基づき、当院におけるハラスメントの防止および排除のための措置、並びにハラスメントが発生した場合の適切な対応等について定めることにより、職員が互いに人格を尊重し合い、安心して業務に専念できる良好な就業環境を確保することを目的とする。

(適用範囲)

第2条 本規程は、当院に勤務するすべての職員(正職員、契約職員、パートタイマー、派遣職員、その他名称の如何を問わず当院の業務に従事する者を含む。以下「職員」という。)に適用する。

第2章 ハラスメントの定義

(定義および対象となるハラスメント)

第3条 本規程において「ハラスメント」とは、以下の各号に掲げる行為をいう。

1. パワーハラスメント

職務上の優位性や人間関係等の優位性を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、または就業環境を悪化させる行為。

※業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、注意、指導等については該当しない。

2. セクシュアルハラスメント

性的な言動に対する職員の対応により不利益を与えること(対価型)、または性的な言動により就業環境を悪化・不快にさせる行為(環境型)。

3. 妊娠・出産・育児等に関するハラスメント(マタニティハラスメント)

職員の妊娠、出産、育児休業等の制度利用に関する言動により、就業環境を悪化させる行為、または制度利用等を阻害する行為。

4. 介護休業等に関するハラスメント(ケアハラスメント)

職員の家族の介護休業等の制度利用に関する言動により、就業環境を悪化させる行為、または制度利用等を阻害する行為。

5. SOGI(性的指向・性自認)に関するハラスメント

性的指向(Sexual Orientation)や性自認(Gender Identity)に関する差別的な言動、本人の承諾なくこれらを他者に暴露する行為(アウティング)、および不当な不利益扱い。

6. カスタマーハラスメント(カスハラ)

患者、家族、利用者の付き添い等(以下「患者等」という。)からの、著しい迷惑行為、暴力、暴言、脅迫、過剰な要求等により、職員の安全や尊厳を損ない、就業環境を著しく害する行為。

7. その他のハラスメント

前各号に掲げるもののほか、個人の尊厳を傷つけ、差別や排除を行い、不快感や苦痛を与える一切のハラスメント行為(アルコールハラスメント、モラルハラスメント等を含む)。

第3章 職員および管理者の責務

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントのない良好な職場環境の形成に努めなければならない。

2 職員は、互いの人格を尊重し、性別、立場、価値観等の違いを認めたくえで行動しなけ

ればならない。

- 3 職員は、ハラスメントに関する研修・教育に積極的に参加し、理解を深めなければならない。

(管理職員の責務)

第5条 管理職員(各部署の長等)は、所属職員が能力を発揮できるよう風通しのよい就業環境を整え、日常的にハラスメントの防止に努めなければならない。

- 2 管理職員は、ハラスメントの発生またはその恐れを認識したときは、遅滞なく適切な指導、助言、または報告等を行い、早期解決に努めなければならない。

第4章 カスタマーハラスメント(カスハラ)への対応体制

(カスハラに対する基本方針)

第6条 当院は、患者等からのカスタマーハラスメントに対し、職員の安全と身体・尊厳を守るため、個人の問題とせず組織として毅然とした対応を行う。

(カスハラ発生時の措置)

第7条 職員は、患者等からカスハラを受けた場合、またはその予兆を感じた場合、一人で無理に対応せず、複数名での対応に切り替えるとともに、直ちに上司に報告しなければならない。

- 2 当院は、不当・悪質な行為に対して、診察・対応の中止・退去の要請、警察への通報、法律専門家(弁護士)との連携を含む必要な措置を速やかに講じる。
- 3 当院は、カスハラの被害を受けた職員に対し、適切なメンタルケアおよび必要な支援を提供する。

第5章 相談窓口および苦情処理手続き

(相談窓口の設置)

第8条 当院は、ハラスメントに関する相談および苦情に対応するため、ハラスメント相談窓口を設置し、相談員を配置する。

- 2 相談窓口は、すべてのハラスメントの申出を受け付ける。

(相談・調査等における配慮)

第9条 相談窓口の担当者および事実確認調査に関わる者は、関係者のプライバシーを厳重に保護し、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

- 2 当院は、ハラスメントの相談や申出を行ったこと、または調査に協力したことを理由として、当該職員に対し解雇その他の不利益な取扱いを行わない。

(事後対応および再発防止)

第10条 ハラスメントの事実が確認された場合、当院は被害者の就業環境の改善措置、加害者に対する適切な指導・不利益措置(就業規則に基づく懲戒処分等を含む)を講じる。

- 2 当院は、定期的な研修や意向調査等の実施を通じて、ハラスメントの再発防止に努める。

第6章 雑則

(補則)

第11条 本規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関して必要な事項は、別途指示またはマニュアル等で定める。

附 則

本規程は、平成31年4月1日より実施する。
令和5年4月1日に改定されました。
令和8年9月1日に改定されました。