地方独立行政法人総合病院国保旭中央病院職員のハラスメントの防止等に関する規程

平成 28 年４月１日

改正　令和４年 12 月１日

（趣旨）

第１条　この規程は、地方独立行政法人総合病院国保旭中央病院（以下「法人」という。）の職場における健全で快適な就業環境を作ることを目的として、ハラスメント（次条に規定するハラスメントをいう。以下同じ。）の防止ため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、「職員等」とは、法人と雇用関係にある者のほか、法人の名において法人のために職務を行う者をいう。

２　この規程において、ハラスメントとは、次の各号に掲げることをいう。

（１）　セクシュアル・ハラスメント

性的言動により、他の職員等に不利益や不快感を与えたり、職場環境を害すること

（２）　パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員等に精神的・身体的な苦痛を与えたり、職場環境を害すること。

（３）　妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産及び育児、介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動並びに妊娠・出産等に関する言動により、他の職員等に精神的・身体的な苦痛を与えたり、職場環境を害すること。

（４）　その他のハラスメント

誹謗、中傷、風評の流布などにより、他の職員等の人権を侵害したり、不快にさせたり、職場環境を害すること。

（禁止事項）

第３条　職員等は他の職員等に対してハラスメントを行ってはならず、また、行わせてはならない。

（苦情相談の体制）

第４条　ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員等からなされた場合に対応するため、法人は、苦情相談部署（人事主管部署及び職員健康相談所管部署とする。）及び苦情相談員（以下「相談員」という。）を定める。

（相談員の責務）

第５条　相談員は、苦情相談への対応に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密及び個人情報を他に漏らしてはならない。

（報告と対応）

第６条　相談員は、職員等から受けた苦情相談について、あらかじめ苦情相談を行った職員等の同意を得て、苦情相談部署の長を通じて関係する部門又は部署の長に報告を行い、実態の把握、原因の究明、問題の解決の要請を行う。

２　前項の報告又は要請を受けた関係部門又は部署の長は、苦情相談に係る問題の迅速かつ適切な実態の把握、原因の究明、問題の解決にあたるものとする。

（不利益取扱いの禁止）

第７条　何人も、ハラスメントに対する苦情の申し出、その苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

（その他）

第８条　この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止に関し必要な事項は、法人が別に定める。

附　則

この規程は、平成 28 年４月１日から施行する。

附　則（令和４年 12 月１日改正）

この規程は、令和４年 12 月１日から施行する。