

## 地方独立行政法人長崎市立病院機構ハラスメント防止規程

平成24年4月1日

規程第28号

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人長崎市立病院機構職員就業規程（平成24年地方独立行政法人長崎市立病院機構規程第11号）第38条の規定に基づき、地方独立行政法人長崎市立病院機構（以下「法人」という。）における良好な職場環境の確保、職員等の利益の保護及び職員等の能率の発揮を目的として、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、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) 職員等 役員、職員、委託業者の労働者、派遣労働者その他法人で就業する者及び病院で実習、研修を行う学生等をいう。
- (2) 関係者 関係業者その他職務上の関係を有する者をいう。
- (3) 病院 地方独立行政法人長崎市立病院機構長崎みなとメディカルセンターをいう。
- (4) ハラスメント パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠又は出産に関するハラスメント、育児休業、介護休暇その他の子の養育又は家族の介護に関するハラスメント（以下「育児休業等に関するハラスメント」という。）及びその他のハラスメントの総称をいう。
- (5) パワー・ハラスメント 職場における優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて他の職員等及び関係者の職場環境を悪化させる言動をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 職員等が他の職員等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに関係者が職員等を不快にさせる性的な言動をいう。
- (7) 妊娠又は出産に関するハラスメント 職員等が他の職員等及び関係者に対して、不妊治療を受けること及び妊娠又は出産に関する制度若しくは措置の利用に関し、当該職員等及び関係者の職場環境を悪化させる言動をいう。

- (8) 育児休業等に関するハラスメント 職員等が他の職員等及び関係者に対して、育児休業、介護休暇その他の子の養育又は家族の介護に関する制度若しくは措置の利用に関し、当該職員等及び関係者の職場環境を悪化させる言動をいう。
- (9) その他のハラスメント 前4号に規定するもののほか、職員等が他の職員等及び関係者に対して、就労上での地位や権力を利用して、嫌がらせを行う言動若しくは不利益（適切な説明と本人の了解を得ている場合を除く。）を与える言動をいう。
- (10) ハラスメントの防止等 ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置をいう。
- (11) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員等の就労上の環境が害されることが及びハラスメントへの対応に起因して職員等がその就労上の不利益を受けること。
- (12) 苦情相談 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談をいう。

(理事長の責務)

第3条 理事長は、法人のハラスメントの防止等に関し、総括するものとする。

(監督者の責務)

第4条 職員等を監督し指導する地位にある者（以下「監督者」という。）は、次に掲げる事項を行うことにより、ハラスメントの防止等に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、職員等の注意を喚起し、ハラスメントに関する知識と認識を深めさせること。
- (2) 職員等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場等に生じることがないように配慮すること。
- (3) 第8条第1項第1号に定めるハラスメント委員会が行うハラスメントの調査に協力すること。

(職員等の責務)

第5条 職員等は、この規程及び次条の規定による指針又は監督者の指導等に従い、ハラスメントの防止等に努め、並びに、第8条第1項第1号に定めるハラスメント委員会の調査に協力しなければならない。

(職員等に対する指針)

第6条 理事長は、ハラスメントの防止等を図るために職員等が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員等に望まれる対応等について指針を定め、職員等に対し周知徹底を図るものとする。

(ハラスメント防止体制)

第7条 理事長は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題への適切な対応及びハラスメント又はハラスメントに起因する問題の発生防止を図るため、法人にハラスメント委員会を設置するほか、ハラスメント委員会の下部組織としてハラスメント相談室及びハラスメント監視対策室を設置する。

(ハラスメント委員会)

第8条 ハラスメント委員会（以下「委員会」という。）は、ハラスメント相談室及びハラスメント監視対策室の活動と連携し、ハラスメント防止等に係る活動を総括するとともに、次に掲げる事項について審議する。

- (1) 苦情相談に係る事実関係の調査に関する事項
- (2) ハラスメントの認定に関する事項
- (3) ハラスメント被害者の不利益回復に関する事項
- (4) 職員懲戒審査委員会への付議に関する事項
- (5) ハラスメントの防止及び啓発に関する事項
- (6) ハラスメント防止ガイドラインに関する事項
- (7) その他委員会が必要と認める事項

2 委員会の委員長は、理事長が指名する。

3 委員会の委員は、次のとおりとし、5名以上となるよう委員長が指名する。この場合において、第4号又は第5号に定める者を必ず指名するものとする。

- (1) 副院長
- (2) ハラスメント相談室の長
- (3) ハラスメント監視対策室の長
- (4) 弁護士資格を有する者
- (5) 法人に所属しない有識者又は一般の立場から意見を述べることができる者
- (6) その他委員長が指名する者

4 その他、委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(ハラスメント相談室)

第9条 ハラスメント相談室（以下「相談室」という。）は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題に係る職員等及び関係者からの苦情相談に応じるとともに、苦情相談の内容を委員会及びハラスメント監視対策室へ報告するものとする。

2 相談室の長は、病院の産業医をもって充てる。

3 相談室は、第1項に定める苦情相談に応じるため、法人内及び外部に相談窓口を設置するとともに、相談窓口に複数名の相談員を置くものとする。

4 前項に定める相談窓口の相談員は、関係部署の長に適任者の推薦を求め、その適任者のうちから、相談室の長が指名する。

ただし、法人外部の相談窓口の相談員は、理事長が指名するものとする。

5 相談室の事務は、人事課が所掌する。

6 その他、相談室に関し必要な事項は、別に定める。

(苦情相談の受付窓口)

第10条 職員等及び関係者は、希望する相談窓口に対して相談を行うことができる。

(ハラスメント相談室長の責務)

第11条 相談室の長は、相談窓口における苦情相談の状況を適切に把握し、その内容についてハラスメント委員会に報告し、速やかに対応できるよう努めなければならない。また、苦情相談に対し相談員が適切に対応できるよう指導するとともに、ハラスメント監視対策室と連携し、相談室の円滑な運営を図るものとする。

(相談員の責務)

第12条 相談員は、苦情相談に真摯に応ずるものとする。

2 相談員は、苦情相談を受けた場合は、当該相談等に係る問題の事実関係等の把握に努め、その都度、相談室の長に報告しなければならない。この場合において、相談員は相談者が委員会の対応を希望するか否かを確認し、相談者が委員会の対応を求めるときは、併せて報告しなければならない。

3 相談員は、苦情相談に対応するに当たっては、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、知り得た秘密を漏らしてはならない。

(ハラスメント監視対策室)

第13条 ハラスメント監視対策室（以下「監視対策室」という。）は、ハラスメントの発生状況を把握し、早期の問題解決を図るとともに、ハラスメントに係る研修及び啓発並びに第9条に定める相談員の育成をおこなう。

2 監視対策室の長は、労務担当の理事をもって充てる。

3 監視対策室の室員は、監査対策室の長が指名する。室員の指名に当たっては、法人の各部門の均衡を確保できるよう努めるものとする。

4 監視対策室は、第1項に定めるハラスメントの発生状況を把握するために、定期的又は必要に応じて職員等及び関係者を対象にアンケート調査を実施する。

5 監視対策室は、第1項に定める相談員の育成のために必要な研修等を実施する。

6 監視対策室は、ハラスメント防止のためのガイドライン及びハラスメントの防止等のため必要なマニュアル等を作成する。

7 その他、監視対策室について必要な事項は、別に定める。

(不利益取扱いの禁止)

第14条 職員等及び関係者は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該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又は関係者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(虚偽の苦情相談等)

第15条 職員等及び関係者は、ハラスメントに関し、虚偽の苦情相談又は証言をしてはならない。

2 理事長は、虚偽の苦情相談又は証言によりハラスメントを行ったとされた者の名誉が著しく傷つけられたと判断したときは、必要な措置を講じ、その者の名誉回復に努めるものとする。

(委任)

第16条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月29日規程第15号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年3月28日規程第30号）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月30日規程第12号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年6月4日規程第18号）

この規程は、平成27年6月4日から施行する。

附 則（令和2年10月27日規程第16号）

この規程は、令和2年10月27日から施行する。

附 則（令和4年3月22日規程第17号）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（令和5年3月31日規程第17号）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。