

第7編 伊那中央病院職員のハラスメントの防止等に関する規程

伊那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 29 年 2 月 13 日

訓令第 1 号

改正 平成 31 年 3 月 28 日 訓令第 3 号

(趣旨)

第 1 条 この訓令は、性別や職務上の権力・地位にかかわらず、全ての職員が互いの人権を尊重することにより、健全で快適な職場環境を確保するため、職場におけるセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント（以下これらを「ハラスメント」という。）の防止等について必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第 2 条 この訓令において、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) セクシュアル・ハラスメント 職場における職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応によって、当該職員に係る勤務条件等につき不利益を与えること又は職場における職員の意に反する性的な言動により職員の職場環境を悪化させる言動をいう。
- (2) パワー・ハラスメント 職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な背景を超えて精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。
- (3) 職員 特別職及び一般職の職員(嘱託職員及び非常勤職員等を含む。)をいう。
- (4) 職場 通常勤務の場所、出張の途中及び出張先、勤務時間外の実質的に職場の延長と認められる会席その他職務に関連する場所をいう。

(所属長の責務)

第 3 条 所属長は、良好な職場環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、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。

(職員の責務)

第 4 条 職員は、互いの人格を尊重しあい、ハラスメントに関する言動に十分に留意し、ハラスメントのない健全な職場環境の維持及び確立に努めなければならない。

2 職員は、職場がハラスメント防止に関する研修、その他ハラスメント防止のために必要な措置を講ずる場合には、これに協力しなければならない。

(相談窓口の設置)

第 5 条 ハラスメントに関する相談、苦情等に対応するため、相談窓口を担当する職員

第7編 伊那中央病院職員のハラスメントの防止等に関する規程

(以下「窓口担当」という。)を設置する。

- 2 窓口担当は、総務課職員係長その他別に定める職員を充てる。
- 3 ハラスメントを受けた職員は、窓口担当に申し出るものとする。この場合において、被害を受けた当事者以外の職員であってその事実を直接知るものは、窓口担当に申し出ることができる。
- 4 前項に掲げる場合のほか、ハラスメントの発生のおそれがあると認める職員は、窓口担当に相談することができる。
- 5 窓口担当は、第3項及び前項の規定による申出又は相談(以下「申出等」という。)を受けたときは、当該ハラスメントを受けている職員及びその関係人から事情を聴取し、苦情処理に当たるものとする。
- 6 窓口担当は、申出等を受けたときは、複数の職員により調査を行い、ハラスメント相談受付票(別記様式)に事実関係を記録しなければならない。

(窓口担当の業務)

第6条 窓口担当の業務は、次のとおりとする。

- (1) ハラスメントに関する苦情又は相談の受付
- (2) 苦情又は相談事案の事実関係の確認
- (3) 職員に対するハラスメント防止に関する意識の啓発のための研修等の実施
- (4) 前3号に掲げるもののほか、組合長が必要と認める業務

(事案処理委員会の設置)

第7条 ハラスメントに関する苦情について調査及び審議を行い、公正な処理を図るため、ハラスメント事案処理委員会(以下「委員会」という。)を置く。

- 2 委員会の委員は、統括副院長、事務部長、薬剤部長、診療技術部長、看護部長、医療安全管理室長、総務課長、事務部長席付渉外担当職員、臨床心理士、職員団体が推薦する職員とし、必要に応じて外部の専門家を加えることができる。
- 3 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員長は、統括副院長を充て、副委員長は、事務部長を充てる。
- 4 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、委員長を代理する。
- 6 委員会は、委員長が召集し、委員長が議長となる。
- 7 委員会の庶務は、総務課職員係において処理する。

(委員の除斥)

第8条 委員は、申出等の当事者であるときは、その職務の執行から除斥される。

- 2 前項に規定する除斥の原因があるときは、委員会は、職権又は申立てにより、除斥の決定をする。

(委員会の開催等)

第9条 窓口担当は、委員会で処理することが適当と認めるとき又は申出等をした職員

第7編 伊那中央病院職員のハラスメントの防止等に関する規程

が委員会での処理を求めたときは、速やかに委員会の開催を要求しなければならない。

2 委員会は、前項の規定により委員会の開催の要求があったときは、関係者による事情聴取を行うなど事実関係についての適切な調査活動を行い、遅滞なく事案の処理方針を決定しなければならない。

3 委員会は、事実関係の調査及び処理方針の審議が終了したときは、その結果を速やかに組合長に報告するものとする。

(プライバシーの保護等)

第10条 ハラスメントに関する申出等を担当する職員及び委員は、申出等をした職員その他の関係人（以下「申出人等」という。）に係る個人情報及びプライバシーの保護に努め、申出人等が申出等をしたことにより不利益を被らないよう留意しなければならない。

(再発防止の義務)

第11条 委員長は、ハラスメントを防止するためにハラスメント防止に関する研修の実施、事案発生の原因の分析その他再発防止のために適切な再発防止策を講じなければならない。

(懲戒等の準用規定等)

第12条 懲戒等その他必要な措置については、伊那市職員の懲戒処分等の指針(平成19年伊那市訓令第30号)を準用し、同訓令中「伊那市職員」とあるのは「伊那中央病院職員」と読み替えるものとする。

(補則)

第13条 この訓令に定めるもののほか必要な事項は、組合長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成29年2月13日から施行する。

附 則 (平成31年3月28日訓令第3号)

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

第7編 伊那中央病院職員のハラスメントの防止等に関する規程

別記様式(第5条関係)

ハラスメント相談受付票

相談日時	年 月 日 () 時 分 ~ 時 分
	相談方法： 面談 電話 メール
相談者	氏名 所属 連絡先
窓口担当者	
相談内容	
発生日時	年 月 日 () 時頃
場 所	
対象者	氏名 所属
相談内容	
既に誰かに相談しているか	相談者氏名 所属
そ の 他	要望など
今後の対応	

統括副院長	事務部長	薬剤部長	診療技術部長	看護部長	総務課長