

新潟市民病院職員のハラスメント防止に関する要綱

平成22年 4月 1日改正
平成23年 4月 1日改正
平成28年 2月 1日改正
平成29年 1月 1日改正
令和 2年 6月25日改正
令和 4年 1月 1日改正

(目的)

第1条 この要綱は、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講じることにより、職員が対等な関係で快適に働くことができる勤務環境を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントその他職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるような言動をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動（同性に対するもの又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくものを含む。）をいう。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 次に掲げるものをいう。
 - ア 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - (ア) 妊娠したこと。
 - (イ) 出産したこと。
 - (ウ) 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
 - (エ) 不妊治療を受けること。
 - イ 職員に対する妊娠、出産又は不妊治療に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - ウ 職員に対する育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - エ 職員に対する介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
- (4) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるような言動をいう。
- (5) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(ハラスメント防止委員会)

第3条 ハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題の解決を適切に実施するため、新潟市民病院ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、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、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。この場合において、ハ

ラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

- 2 所属長は、職員が職員以外の者からの言動で、それまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図らなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、ハラスメントをしてはならない。

- 2 職員は、ハラスメントが個人としての尊厳や名誉を不当に傷つけ、勤労意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては本市行政の円滑な運営を阻害するものであることを自覚し、職員がそれぞれの人権を尊重し、業務を遂行できるよう努めなければならない。
- 3 職員は、業務を遂行するにあたり、職員以外の者に対してもハラスメントに類する言動を行ってはならないことを十分認識しなければならない。

(苦情相談への対応)

第6条 ハラスメントに関する職員からの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、苦情相談を受ける相談員(以下「相談員」という。)を置き、次に掲げる職員の男女各1人を充てる。ただし、男女各1人を充てることが困難な場合は、同性2人とすることができる。

(1) 次に掲げる組織(組織が複数ある場合にあっては、これらをまとめて一の組織とみなす。)ごとに、当該部門に所属する職員

ア 診療部、救命救急・循環器病・脳卒中センター、総合周産期母子医療センター及び手術部

イ 看護部

ウ 薬剤部、医療技術部、患者総合支援センター、医療管理部、医療情報部及び教育研修部

エ 事務局

(2) 労働組合が推薦する職員

- 2 苦情相談の申出があったときは、相談員は必要に応じ、当該申出をした者(以下「申出人」という。)又は関係者に対して当該苦情相談に係る事実関係の調査を行い、その結果を委員会に報告するものとする。
- 3 委員会は、前項の報告を受けた場合は、必要に応じ申出人又は関係者に対して事情聴取及び事実確認を行うとともに、当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、迅速かつ適切に当該問題の解決を図るものとする。
- 4 職員は、苦情相談を、相談員のほか、委員会に対し直接行うことができる。

(懲戒処分等)

第7条 職員のハラスメントの態様が信用失墜行為又は全体の奉仕者としてふさわしくない非行等に該当すると認められるときは、その程度に応じ、懲戒処分等必要な措置を講じるものとする。

(プライバシーの保護)

第8条 ハラスメントに関する苦情又は相談の処理に関与した職員及び相談者は、その処理に当たっては、申出人及び関係者のプライバシーの保護に努め、特に申出人が申出をしたことによって不利益を被らないよう留意しなければならない。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、事務局長が定める。

附 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年2月1日から施行する。

附 則
この要綱は、平成29年1月1日から施行する。

附 則
この要綱は、令和2年6月25日から施行する。

附 則
この要綱は、令和4年1月1日から施行する。