

## ハラスメント防止宣言

医療法人成仁会長田病院は、各人の人格を尊重し相互信頼を高め、それによって患者様中心の医療、地域医療への貢献を深めるために、ハラスメントに対して厳重に対応致します。

本法人では、いかなる個人、形態であっても、ハラスメント行為が看過されることはありません。

そのため法人内に「ハラスメントの防止等に関する規程」を制定し、「ハラスメント防止等委員会」を設置して、スタッフ各人の相談に応じるとともに、ハラスメント防止のための啓発活動などの対応を行います。ハラスメントを行ったスタッフについては、院内就業規則に従って対応致します。

また、ハラスメントしたと感じたスタッフには、その場で当該者に対して謝罪することを勧奨致します。

令和4年3月23日

医療法人社団成仁会 理事長

医療法人社団成仁会 長田病院院長

松井 住仁

# ハラスメント防止規程

## 第1章 総 則

### (目的)

第1条 この規程は、医療法人社団成仁会（以下「法人」という）が運営する職場におけるハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

### (定義)

第2条 この規程において

「セクハラ」とは、職員に対し性的な嫌がらせや言動を行い、その対応を理由に職員に対し不利益な取り扱いをしたり、職場環境を不快なものにする言動のことをいう。

「パワハラ」とは、職場における地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範疇を超えて人格と尊厳を侵害する言動をいう。

「マタハラ」とは、妊娠中の職員を不快にさせる妊娠・出産に関する言動のことをいう。

「パタハラ」とは、男性職員が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を侵害する言動のことをいう。

「ケアハラ」とは、身内の介護をするために仕事を休んだり早退したりする職員に対する嫌がらせ行為や言動のことをいう。

前各項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような一切の行為を、この規程におけるハラスメントとする。

## 第2章 禁止行為

### (セクハラ行為の禁止)

第3条 職員は、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってはならない。

- (1) 性的な冗談や性的な噂をすること。
- (2) 職場における職員の服装、身体または外見に関して性的な批評をすること。

- (3) 相手が固辞しているのに、職場の職員をしつこくデート等に誘うこと。
- (4) 性的な写真や漫画などを見せること。
- (5) ヌード・ポスター等を掲示すること。
- (6) 職場の職員を何回もじっと見つめること。
- (7) 職場の職員を職場内外でつけ回すこと。
- (8) 職場において、社員に対して性的な関係を要求すること。
- (9) 職場の職員の衣服または身体をむやみに触ること。
- (10) 頼まれてもいないのに首や肩のマッサージ等をする事。
- (11) その他前各号に準ずる行為をすること。

#### (パワハラ行為の禁止)

第4条 職員は、次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはならない。

- (1) 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅すこと。
- (2) 他の職員がいる前で、一方的に恫喝すること。
- (3) 部下からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (4) 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと。
- (5) 法人の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要すること。
- (6) 自分の責任を棚上げにして、部下に責任をなすりつけること。
- (7) 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせたりすること。
- (8) 業務上必要な情報や助言などを与えないこと。
- (9) その他前各号に準ずる行為をすること。

#### (マタハラ行為の禁止)

第5条 職員は、次に掲げるようなマタハラ行為を行ってはならない。

- (1) 妊娠・出産により施設運営に支障が出るという趣旨の苦情を訴えること
- (2) 別に定める妊娠・出産に関する制度の利用を阻害すること
- (3) 妊娠・出産を理由として退職や配置転換を勧奨・強要すること
- (4) その他前各号に準ずる行為をすること

(パタハラ行為の禁止)

第6条 職員は、次に掲げるようなパタハラ行為を行ってはならない。

- (1) 別に定める育児に関する制度の利用を阻害すること
- (2) 男性職員に対し、育児を理由として退職や配置転換を勧奨・強要すること
- (3) その他前各号に準ずる行為をすること。

(ケアハラ行為の禁止)

第7条 職員は、次に掲げるようなケアハラ行為を行ってはならない。

- (1) 身内の介護により施設運営に支障が出るという趣旨の苦情を訴えること
- (2) 別に定める身内の介護に関する制度の利用を阻害すること
- (3) 身内の介護を理由として退職や配置転換を勧奨・強要すること
- (4) その他前各号に準ずる行為をすること

(ハラスメントに該当するおそれのある行為の禁止)

第8条 職員は、次に掲げるようなハラスメントに該当するおそれのある行為を行ってはならない。

- (1) 妊娠による体調不良や、子供や要介護状態の身内の急変の連絡などを理由に、本人の求めがあるにもかかわらず有給休暇取得や早退などの対応を認めないこと
- (2) 妊娠による体調不良や、子供や要介護状態の身内のケアなどで通常の業務に就けない職員に対し「迷惑」「無責任」などとみなす言動を行うこと。
- (3) その他前各号に準ずる行為をすること。

### 第3章 相談・苦情の取扱い

(相談窓口の設置)

第9条 法人は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため各拠点に相談窓口を設ける。

相談窓口は次の業務を担当するものとする。

- (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。
- (2) 相談・苦情があった事案について、事実関係を「ハラスメント事情聴取書」(別添)により聴取し確認すること。

- (3) 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること。
- (4) その他、ハラスメント防止に関連する事項の処理を行うこと。
- (5) ハラスメントに関する苦情・相談等は相談員が対応し、相談窓口は事務長および看護部長を置く。

#### (相談・苦情の申出)

第 10 条 ハラスメントを受けた職員またはハラスメントを目撃した職員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができる。

ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実には発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。

#### (申出の方法)

第 11 条 前条に定める相談・苦情の申出は、書面または口頭で行う。(プライバシーの保護)

第 12 条 相談窓口の担当者は、申出をした職員および関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

#### (不利益取扱いの禁止)

第 13 条 法人は、職員がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該職員に不利益な取扱いをしてはならない。すなわち相談及び調査した情報は守秘される。

## 第 4 章 ハラスメントへの対応

#### (調査委員会の設置)

第 14 条 相談担当者は、ハラスメントに関する相談を受けたときは、直ちに当事者の事情聴取を含む事実関係の調査を行い、調査結果を理事長に報告しなければならない。

1. 理事長は、前項の報告があった場合、事実関係の調査及び処分の検討を行うため必要があると判断した時は、相談を受けた職員の属する職場に調査委員会を設置する。
2. 調査委員会の構成は当該職場の長、当該部署の管理者 1 名、他の委員は委員長が指名するものとする。調査委員会の委員長は当該職場の長とする。

3.前項の場合において、当該職場の長が当事者である時は、当該職場以外の長が委員長となり、他の委員は委員長が指名する。

4.委員長は、特に必要と認める時は、職員を最大で3名まで指名することができる。

#### (調査委員会の調査・処理方法)

第15条 調査委員会は、次の各号に掲げるところにより、調査と処理を行うものとする。

- (1) 事実関係を正確に把握する。問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたのか。その際、被害者がどのような対応を取ったのか。上司に相談したのかなど。
- (2) 被害者が何を求めているのかを正確に把握する。謝罪か、今後の再発防止か、加害者への措置かなど。
- (3) 事実調査は迅速に行うとともに、加害者の名誉や人権などを不当に侵害しない様慎重かつ相応の配慮をもって行うこと。
- (4) 加害者への事情聴取に際しては、加害者の主張にも真摯に耳を傾け、十分な弁明の機会を与えること。
- (5) 聴取した事実は、必ず記録して保存すること。
- (6) 調査し、審議した事実、内容等の情報管理を徹底し、情報が漏洩しないように細心の注意を払うこと。
- (7) 調査委員会は、調査結果に基づき、却下することを含め処分案を作成し、理事長に答申する。
- (8) 処分案作成は、法人就業規則に基づき行う。

#### (調査への協力)

第16条 職員は、理事長、調査委員会等から調査への協力を求められた場合にはこれに誠意を持って協力するものとする。

#### (事実認定)

第17条 ハラスメントの最終的な事実認定は、調査委員会からの報告をもとに行う。

#### (処分)

第18条 法人は、ハラスメント行為が認められた職員に対し、就業規則に基づいて処分を行う。

(指導・啓発)

第 19 条 法人および職場内の管理監督者は、職員によるハラスメント行為が起きないよう、職員の指導・啓発に努めなければならない。

(再発の防止)

第 20 条 法人は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

附 則

1. 本規程は 2022 年 4 月 1 日より施行する。
2. 入院患者および後見人並びに家族等が当院の職員に対して禁止行為を繰り返す等、契約を継続し難いほどの背信行為を行った場合の禁止行為
  - 1) 当院職員に対して行う暴言・暴力・いやがらせ、誹謗中傷などの迷惑行為
  - 2) 当職員に対するパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、ケアハラスメント、カスタマーハラスメントなどの行為
  - 3) 入院中に本人以外の写真や動画の撮影、または録音などをインターネットなどに掲載すること

上記行為に対し管理者は、文書または口頭で契約解除を通知することにより、即座に院外への退室を求めることができる。