

## 地方独立行政法人市立東大阪医療センターハラスメント防止規程

平成29年4月25日市立東大阪医療センター規程第64号  
最終改正 令和4年9月30日市立東大阪医療センター規程第128号

### 前文

ハラスメントは、人間の尊厳を傷つける重大な人権侵害であるとともに、労働環境及び職務能率の悪化をもたらし、私たちが目指す良質な医療の提供を阻害するものであり、断固として許されない。

したがって、私たちは、ハラスメントの防止のため体制整備や啓発活動を始めとするあらゆる取組に注力するとともに、万一ハラスメントが生じた場合には、被害者の保護及び救済並びに環境改善に努め、加害者には強く反省を求め、厳しい処置をもって対処する。

これにより、私たちが一丸となって、職員及び関係者の利益の保護、職務能率の発揮及び良好な労働環境の維持を実現するものである。

### (目的)

第1条 この規程は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律76号）、前文及び地方独立行政法人市立東大阪医療センター就業規則に基づき、職場におけるハラスメントを防止するために法人に勤務する職員が遵守すべき事項及び雇用管理上の措置等を定めることを目的とする。

### (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 役員、職員、非常勤職員、再雇用職員及び派遣職員
- (2) 監督者 管理職手当受給者等職員を監督する地位にある者
- (3) 職場 職員が業務を遂行するすべての場所（実質的に職場の延長とみなされる勤務時間外の時間を含む。）

2 この規程において「ハラスメント」とは、次に掲げるものをはじめとする、その発言及び行動等で本人の意図とは関係なく、直接的にハラスメントの相手方となった者及びハラスメントにより就業環境を害された者（以下「被害者」という。）を不快にさせたり、不利益を与えたり、脅威を与えることにより憲法13条に規定する個人の尊厳を侵す一切のことをいう。

- (1) セクシュアルハラスメント 当該職員の性別、性的志向又は性自認にかかわらず、職場における性的な言動に対する他の者の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の者の就業環境を害すること
- (2) パワーハラスメント 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、継続的に精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること
- (3) マタニティハラスメント 妊娠、出産、育児、介護その他関係制度及び措置の利用を理由とする当該職員への嫌がらせ、解雇その他の不利益な取扱い（これらを阻害及び不利益な取扱いを示唆する言動を含む。）

### (推進体制)

第3条 理事長は、この規程に基づき先頭に立ってハラスメントを防止するとともに、その最終的な責任を負う。

2 前項にかかる副責任者は、副理事長及び法人本部長が担う。

3 副責任者は、ハラスメント防止にかかる次に掲げる業務を行う。

- (1) 職員への徹底周知
- (2) 研修（新たに監督者となった者に対する研修を含む。）の実施
- (3) 相談窓口の整備
- (4) 事案発生の原因分析及び再発防止策の検討
- (5) その他ハラスメント防止体制の確立に関する業務

4 副責任者は、予め指名した数名の職員（以下「ハラスメント防止担当者」という。）とともに前項の業務を行うことができる。

5 第3項に掲げる業務を確実にを行うため、ハラスメント防止委員会を設置し、必要な事項は、別に定める。

6 監督者は、次の各号に掲げる事項に留意してハラスメントの防止に努めなければならない。

- (1) 部下へ日頃から指導を行い、ハラスメントにかかる注意を喚起するとともに、ハラスメントの防止に関する認識を深めさせること。
- (2) 部下の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメントが生じないように配慮すること。  
（禁止行為）

第4条 全ての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、第2条第2項に掲げるハラスメントをしてはならない。

2 関係局長及び監督者をはじめとする全ての職員は、他の者がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならず、第6条に規定する窓口担当者へ報告しなければならない。

（懲戒）

第5条 前条に反した職員に対しては、厳正に処分を行う。

（相談及び苦情への対応）

第6条 職員は、ハラスメントに関する相談を次に掲げる窓口担当者に申し出ることができる。ただし、特定人物を誹謗もしくは中傷する目的または自らの私的利益を図る等の目的で申し出てはならない。

- (1) 所属長
- (2) 関係局長
- (3) 理事長又は副責任者が別に定める者

2 理事長は、前項に掲げる窓口のほか、センター外にも窓口を設置することができる。

3 窓口担当者は、前項に規定する申出があったときは、次に掲げる手順で対応する。

- (1) 相談者に対して、一切の不利益な取扱いのないこと及びその秘密は保持されることを説明する。
- (2) 相談者から聴取を行い相談の趣旨を確認する。
- (3) 関係局長及び副責任者へ相談の趣旨を報告する。
- (4) 関係者の人権に配慮した上で必要に応じて、行為者、被害者、上席者及び他の職員等に聴取し、事実関係を調査する。

(5) 副責任者へ調査結果報告書（様式）を提出する。

4 副責任者は、前項第4号の調査及び第5号の報告をハラスメント防止担当者に応援又は代理させることができる。

5 第3項第4号の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

6 副責任者は、第3項第5号の報告を受理後直ちに、第5条による処分その他、必要に応じて関係局長又はハラスメント防止委員会と相談の上、加害者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するための措置を講じる。

（目的外不使用）

第7条 理事長、副責任者、ハラスメント防止担当者、窓口担当者及びこれらから当該事項の開示を受けた者は、相談者の氏名、相談内容等の一切の事項について、秘密厳守するとともに、ハラスメント防止の目的以外に開示ないし使用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

（相談者の保護）

第8条 職員は、窓口へ相談を行おうとする者を妨害してはならない。

2 職員は、相談者に対して一切の不利益な取扱いをしてはならない。

3 理事長及び副責任者は、相談者が前項の不利益な取扱いを受けた場合は、速やかにその回復措置を図らなければならない。

（委任）

第9条 この規程の施行について必要な事項は、理事長が別に定める。

## 附 則

この規程は、平成29年4月25日から施行する。

附 則（平成29年11月29日市立東大阪医療センター規程第66号）

この規程は、平成29年11月29日から施行する。

附 則（令和4年9月30日市立東大阪医療センター規程第128号）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。