

セクシュアルハラスメントの防止に関する規程

(目 的)

第1条

本規程は、男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項、ならびに性的言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定めたものである。

(定 義)

第2条

セクシュアルハラスメントとは、性別を問わず職場における性的言動等により他の職員の労働条件に関して不利益を与えること、または性的言動等により他の職員の就業環境を害することをいう。

2 前項の職場とは、勤務部署のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外を含むものとする。

3 第1項の他の職員とは、性別を問わず直接的に性的言動の相手方となった被害者に限らず、性的言動等により就業環境を害されたすべての職員を含むものとする。

(セクシュアルハラスメント行為の禁止)

第3条

セクシュアルハラスメント行為の具体例を以下のとおり、例示的に列挙する。職員はこのようなセクシュアルハラスメント行為をしてはならない。

- ① 身体への不必要な接触。
- ② 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言。
- ③ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問。
- ④ プライバシーの侵害や不必要な噂の流布。
- ⑤ 電話番号やメールアドレス、住所、その他の個人情報執拗に聞き出すこと。
- ⑥ 交際や性的関係を強要する電話、メール、手紙等を含む言動や行為。
- ⑦ わいせつ図画等の閲覧、配布、掲示。
- ⑧ 当該禁止行為への抗議または拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事評価、配置転換等の不利益を与える行為。
- ⑨ 性的言動等により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為。
- ⑩ その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的言動。
- ⑪ その他、前各号に準ずる行為及び言動等。

- ⑫ 職場内での優位性を利用して、セクシュアルハラスメント行為を隠匿すること。
- 2 上司は、部下である職員がセクシュアル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ない。

(委員会の設置と構成)

第4条

セクシュアルハラスメントの未然防止を図るとともに、セクシュアルハラスメントが発生した場合に迅速な解決を図ることを通じて、職員が働きやすい良好な職場環境を実現することを目的とし、セクシュアルハラスメント防止委員会を設置する。

委員会は、委員長、副委員長、委員、外部委員で構成する。

- ① 委員長は病院長をもって充てる。
 - ② 副委員長は副院長、事務局次長をもって充てる。
 - ③ 委員は男女管理職各1名をもって充てる。
 - ④ 外部委員は顧問弁護士に委嘱する。
- 2 必要に応じて、委員以外の者を会議に出席させ、その意見を聞くことができる。
- 3 委員会は委員の3分の2の出席をもって成立とするが、外部委員の意見は必ず確認するものとする。
- 4 委員会構成者がセクシュアルハラスメント当事者となった場合には、その者を除外することとし、委員会が別の者を選任する。

(委員会の任務)

第5条

セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情の相談窓口を法人内に設け、その責任者は副委員長である事務局次長とし、別に委員長が任命する窓口担当者を男女各1名ずつ配置する。責任者は、窓口担当者の変更の都度、周知する。

- 2 委員長は相談窓口からの報告、または相談者からの直接の申し出を受け、速やかに委員会を開催して審査し事実認定を行う。
- 3 委員長は、問題解決のための措置として、第8条による懲戒の他、行為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に必要な措置を理事長に提言する。
- 4 事実認定の結果は、セクシュアルハラスメントの行為者及び被害者に速やかにフィードバックするものとする。

(相談窓口の任務)

第6条

セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、全ての職員はセクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情を相談窓口に申し出ることができ、相談窓口担当者は、相談者からの事実確認の後、責任者へ報告する。

- 2 責任者は報告に基づき、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、その上司並びに他の職員等に事実関係を聴取し、その結果を委員長に報告する。
- 3 前項に関わらず、相談窓口で解決できる事案については、相談窓口にて事実認定を行うものとし、責任者からの報告に基づき委員長が判断する。
- 4 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。
- 5 当該の責任者及び窓口担当者がセクシュアルハラスメント当事者となった場合には、適宜適切な方法をもって申し出ることができる。

(適用範囲)

第7条

この規程の適用を受ける職員は、法人に雇用されている全ての職員とする。ただし、派遣労働者を含むものとする。

(懲戒)

第8条

第3条に定める禁止行為に該当する事実が認められた場合は、法人の規程に基づく処分を行う。

- 2 職場の管理職が故意または過失により、部下のセクシュアルハラスメントを放置していた場合も法人の規程に基づく処分を行う。

(セクシュアルハラスメントの報告)

第9条

セクシュアルハラスメントを目撃した場合、職員は直ちに相談窓口へ報告しなければならない。

(管理者の注意義務)

第10条

職場内の管理者は、セクシュアルハラスメントが発生することがないように、部下の指導・啓発に努めなければならない。

(セクシュアルハラスメント調査に関する協力)

第11条

職員は、委員会から、セクシュアルハラスメントに関する聴取または調査への協力を求められた場合には、これを拒むことはできない。

(再発の防止)

第12条

セクシュアル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し、職員に対する人権等の研修を行う際には、積極的にセクシュアルハラスメントに関する内容をカリキュラムに組み入れ、セクシュアルハラスメントに関する基本的理解を深め、未然防止を図ることとする。

附 則

- 1 この規程は平成27年2月12日より実施する。
- 2 この規程の施行に伴い、“職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する指針”を廃止する。