妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント並びにパワーハラスメント、カスタマーハラスメントの防止に関する規程

第１条（目的）

本規程は、正職員就業規則第１８条、嘱託・臨時職員就業規則第１６条に基づき、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント並びにパワーハラスメント、カスタマーハラスメントを防止するために職員が遵守するべき事項及び雇用管理上の措置等を定める。

第２条（定義）

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、職員の妊娠・出産及び育児・介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

２　セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の職員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職員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

３　前項の他の職員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動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。

４　求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとは、当法人が雇用する職員による性的な言動により、求職者その他これに類する者（以下「求職者等」という。）の求職活動その他職業の選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）が阻害されることをいう。なお、本項にいう求職活動等には、採用面接、就職説明会、職員への訪問、インターンシップ、職場体験実習その他の実習等を含むものとし、対面によるもののほか、ＳＮＳその他オンラインを介して行われるものを含む。

5　パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されることをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントに該当しない。

6　前項の「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に」とは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。

7　カスタマーハラスメントとは、患者、利用者、その家族その他の施設利用者、取引先その他当法人の事業に関係を有する者（以下「患者等」という。）の言動であって、職員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されることをいう。

8　第１項及び第２項、第６項の職場とは、財団が所有及び管理する施設の他、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見なされる就業時間外の時間を含むものとする。

9　この規程の適用を受ける職員には、正職員のみならず、嘱託職員、臨時職員等名称のいかんを問わず当法人に雇用されているすべての労働者及び派遣労働者を含むものとする。

第３条（禁止行為）

すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等な同僚・協働相手として認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに，職場その他業務又は求職活動等に関連する場面において、次項以下に掲げる行為をしてはならない。

2　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

①　部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

②　部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

③　部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

④　部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

⑤　部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

⑥　その他前各号に準ずる行為

3　セクシュアルハラスメント

①　不必要な身体への接触

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　うわさの流布

⑤　交際・性的関係の強要

⑥　わいせつ図画の閲覧、配布、掲示

⑦　性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為

⑧　性的な言動により、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

⑨　その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

4　求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

職員は、求職者等に対し、次に掲げる行為その他その意に反する性的な言動により、その求職活動等を阻害する行為をしてはならない。

①　性的な事柄に関する質問又は発言

②　不必要な身体への接触

③　交際又は性的関係を認める行為

④　私的な食事、面会等を執拗に求める行為

⑤　性的な冗談、からかいその他性的な言動

⑥　性的な言動への拒否又は抗議等を理由として、採用その他求職活動等に関して不利益に取り扱う行為

⑦　その他各号に準ずる行為

5　パワーハラスメント

①　殴打、足蹴りするなどの身体的な攻撃

②　脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言などの精神的な攻撃

③　隔離、仲間外し、無視などの人間関係からの切り離し

④　業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制､仕事の妨害などの過大な要求

⑤　業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことなどの過小な行為

⑥　私的なことに過度に立ち入るなどの個の侵害

⑦　その他前各号に準ずる行為

6　上司は、部下である職員が妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントまたはパワー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。

第４条（求職活動等に関するルール）

法人は、求職者等との面談、採用選考、職場訪問、インターンシップ、職場体験実習その他の実習等について、実施する時間及び場所、実施体制、連絡方法その他必要な事項に関するルールを別に定め、職員及び求職者等に周知するものとする。

第５条（カスタマーハラスメント）

第２条第７項に定める職員の就業環境が害されることとは、以下に掲げる行為とする。

①　身体的な攻撃（暴行、傷害）

②　精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）

③　威圧的な言動

④　土下座の要求

⑤　継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動

⑥　拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）

⑦　差別的な言動

⑧　性的な言動

⑨　職員個人への攻撃要求

また、要求内容、方法又は態様等に照らし、社会通念上許容される範囲を超える場合には、次の行為もカスタマーハラスメントに該当することがある。

⑩　物品、薬剤、その他の医療で使用するものの交換要求

⑪　金銭補償の要求

⑫　謝罪の要求（土下座を除く）

⑬　その他前各号に準ずる行為

第６条（懲戒）

第３条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、行為の具体的態様、当事者同士の関係、被害者の対応・心情等を総合的に判断した上で就業規則第６章第２節懲戒の項目に基づき懲戒処分を行う。また、カスタマーハラスメントについては、弁護士に相談の上必要な措置を講じる。

第７条（相談及び苦情への対応）

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント並びにパワーハラスメント、カスタマーハラスメントに関する相談窓口は、各病院及び各事業場並びに財団本部に設けることとし、その責任者は管理者又は部門長とする。責任者は、窓口担当者を選任の都度職員に周知するとともに、担当者に必要な研修を行うものとする。

２　妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント、並びにパワーハラスメント、カスタマーハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動や性的な言動に関する又はパワーハラスメント、カスタマーハラスメントに関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。また、求職者等は、求職活動等における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る。

３　相談窓口担当者は、前項の申し出を受けたときは、対応マニュアルに沿い、相談者からの事実確認の後、責任者へ報告する。責任者は報告に基づき、相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の関係職員等に事実関係を聴取する。

４　前項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。

５　所属長は、対応マニュアルに基づき管理者又は部門長に事実関係を報告し、管理者又は部門長は、問題解決のための措置として、第６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講じる。

６　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理由として不利益な取扱いは行わない。

第８条（再発防止の義務）

　各病院及び各事業場並びに財団本部及びその責任者は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント並びにパワーハラスメント、カスタマーハラスメントの事案を確認した時は、速やかに防止の周知再徹底及び啓発を実施し、事案発生原因の究明と再発防止のための措置を講じなければならない。

付則　令和７年２月１６日より実施
　　　令和８年１０月１日改訂