ハラスメント防止規程

（パワハラ・セクハラ・マタハラ・パタハラ・ケアハラ・カスハラ）

医療法人社団　孝和会

介護老人保健施設能見台パートリア

第１章　総　則

（目的）

第１条　この規程は、医療法人社団孝和会（以下、「法人」という。）就業規則第２５条（職場のパワーハラスメントの禁止）及び第２６条（セクシャルハラスメントの禁止）並びに第２７条（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止）に規定す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及び職員に対する顧客等からの著しい迷惑行為の防止の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　本規程においてハラスメントの定義は次のとおりとする。

（1）「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越えて人格と尊厳を侵害する言動をいう。

（2）「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不利益な取り扱い及び職場環境を不快なものにする言動のことをいう。

（3）「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。

（4）「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。

（5）「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。

⑹「カスハラ」とは、法人が開設し運営する医療施設又は介護サービス事業所の患者、利用者及びその家族等（以下、「顧客等」という。）から職員に対する著しい迷惑行為に該当する言動のことをいう。

２　本条第１項のいずれも、職権を背景にしないハラスメント行為を含むものとし、そ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

（禁止行為の原則）

第３条　すべての職員は、他の職員を業務遂行上のパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次条から第９条に掲げる行為をしてはならない。

２　法人及び職場内の管理監督者は、部下である職員が職場における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。

（パワハラ行為の禁止）

第４条　職員は、次に掲げるような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及び職務内での優位性を背景に

強要すること。
（6）自分の責任を棚上げにして、部下及び職務内での優位性を背景に責任をなすりつけること。
（7）不当な配置転換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。

（セクハラ行為の禁止）
第５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）性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
（2）わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
（3）うわさの流布
（4）不必要な身体への接触
（5）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
（6）交際・性的関係の強要
（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）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

（マタハラの禁止）
第６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７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８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恐れのある行為の禁止）
第９条　職員は、次に掲げるようなハラスメントに該当する恐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。

（カスハラ防止対策のための措置）
第 10 条　法人は、顧客等から職員に対するカスハラの防止対策を講じるとともに、職員が被害にあった場合は、この規程に基づき、被害職員に対し適切な措置を講じることとする。

第３章　相談・苦情の取扱い

（相談窓口の設置）
第 11 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総務課に相談窓口を設ける。
２　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。

（相談・苦情の申出）
第 12 条　ハラスメントを受けた職員又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。
２　ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実に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 13 条　前条に定める相談・苦情の申出は、書面又は口頭で行うものとする。

（プライバシーの保護）
第 14 条　相談窓口の担当者は、申出をした職員及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 15 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。

第４章ハラスメントへの対応

（事実認定）
第 16 条　ハラスメントの最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、理事会において行う。

（懲戒処分）
第 17 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懲戒処分を行う。但し、派遣労働者等法人の就業規則の適用を受けない者については、当該者の雇用主等に対して厳正な処分を求めるものとする。

（指導・啓発）

第 18 条　法人及び施設の管理監督者は、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。

２　法人は、顧客等に対し、カスハラ行為の防止を求めるための啓発に努めなければならない。

３　法人は、職員に対し、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」、「（管理者・職員向け）研修のための手引き」（厚生労働省）等を参考に研修の機会を設けるものとする。

（再発の防止）

第 19 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ものとする。

附　　則　（施行日）

本規程は、令和３年４月１日より施行する。