

新	旧	改正理由等
<p>（目的）</p> <p>第 1 条 この規程は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構（以下「法人」という。）におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産又は育児に関するハラスメント、<u>介護に関するハラスメント及びカスタマーハラスメント</u>並びにこれらに類する人格侵害及びこれらに起因する問題（以下「ハラスメント等」という。）の防止及び迅速な解決のための措置等について定め、<u>良好な職場環境・求職活動等</u>を実現することを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第 2 条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。</p> <p>（1） セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）</p> <p>ア 行為者の意図にかかわらず、被行為者の意に反する性的発言又は行為により、被行為者が不快に思い、又は自身の人格権を傷つけられたと感じること（環境型セクハラ）。</p> <p>イ 行為者の意図にかかわらず、被行為者の意に反する性的発言又は行為に対する当該被行為者の対応により、当該被行為者が不利益を受けること（対価型セクハラ）。</p> <p>（略）</p> <p><u>（5） カスタマーハラスメント</u></p> <p><u>職場において行われる患者、家族、来院者、取引先その他当法人の業務に関係を有する者の言動であって、当該言動の内容、態様、頻度その他の事情に照らし、社会通念上許容される範囲を超えることにより職場環境を害すること。</u></p>	<p>（目的）</p> <p>第 1 条 この規程は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構（以下「法人」という。）におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産又は育児に関するハラスメント<u>及び介護に関するハラスメント</u>並びにこれらに類する人格侵害及びこれらに起因する問題（以下「ハラスメント等」という。）の防止及び迅速な解決のための措置等について定め、<u>働きやすい良好な職場環境</u>を実現することを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第 2 条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。</p> <p>（1） セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）</p> <p>ア 行為者の意図にかかわらず、被行為者の意に反する性的発言又は行為により、被行為者が不快に思い、又は自身の人格権を傷つけられたと感じること（環境型セクハラ）。</p> <p>イ 行為者の意図にかかわらず、被行為者の意に反する性的発言又は行為に対する当該被行為者の対応により、当該被行為者が<u>その勤務条件等について</u>不利益を受けること（対価型セクハラ）。</p> <p>（略）</p> <p><u>（新設）</u></p>	<p>・カスタマーハラスメントを当該規程の対象に加えることに伴い、ハラスメント等の一類型として、位置付けるため、新規規定。</p> <p>・求職者等に対するセクシャルハラスメントを当該規程の対象に加えることに伴い、現行の目的規定の対象範囲を拡充し、当該規程全体の趣旨との整合を図るため、改正。（第 1 条）</p> <p>・求職者等に対するセクシャルハラスメントをセクハラの定義に含めるに当たり、現行規定では不利益の対象が役職員等に係る事項を前提としていることから、被行為者の範囲に応じた定義とするため、改正。（第 2 条第 1 号）</p> <p>・ハラスメント等の一類型とするため、カスタマーハラスメントの定義を新規規定。（第 2 条第 5 号）</p>

新	旧	改正理由等
<p><u>(6)</u> 法人の業務活動</p> <p>地方独立行政法人神奈川県立病院機構定款（以下「定款」という。）第18条に規定する業務の活動をいう。</p> <p><u>(7)</u> 役職員等</p> <p>次に掲げる者及び法人の業務活動に従事する者（委託業務従事者及び派遣労働者等）をいう。</p> <p>ア 定款第7条に規定する役員（監事を除く。）</p> <p>イ 地方独立行政法人神奈川県立病院機構就業規則（以下「就業規則」という。）第3条に規定する職員</p> <p>ウ 契約職員及び非常勤職員等に関する就業規則第4条第1項に規定する契約職員、同条第2項に規定する非常勤職員及び同条第3項に規定する短期非常勤職員</p> <p>エ 任期付職員に関する就業規則第2条から第5条の2に基づき採用された任期付職員</p> <p>オ 任期付研究員に関する就業規則第3条に基づき採用された任期付研究員</p> <p>カ 再雇用職員等に関する就業規則第3条第1項に規定する再雇用職員等</p> <p>キ 地方独立行政法人神奈川県立病院機構定年前再雇用短時間勤務職員に関する就業規則第3条に規定する定年前再雇用短時間勤務職員</p> <p><u>(8)</u> 職場</p> <p>役職員等が業務を遂行するすべての場所をいい、勤務時間内に限らず、実質的に勤務の延長とみなされる時間外において業務を遂行する場合も含むものとする。</p>	<p><u>(5)</u> 法人の業務活動</p> <p>地方独立行政法人神奈川県立病院機構定款（以下「定款」という。）第18条に規定する業務の活動をいう。</p> <p><u>(6)</u> 役職員等</p> <p>次に掲げる者及び法人の業務活動に従事する者（委託業務従事者及び派遣労働者等）をいう。</p> <p>ア 定款第7条に規定する役員（監事を除く。）</p> <p>イ 地方独立行政法人神奈川県立病院機構就業規則（以下「就業規則」という。）第3条に規定する職員</p> <p>ウ 契約職員及び非常勤職員等に関する就業規則第4条第1項に規定する契約職員、同条第2項に規定する非常勤職員及び同条第3項に規定する短期非常勤職員</p> <p>エ 任期付職員に関する就業規則第2条から第5条の2に基づき採用された任期付職員</p> <p>オ 任期付研究員に関する就業規則第3条に基づき採用された任期付研究員</p> <p>カ 再雇用職員等に関する就業規則第3条第1項に規定する再雇用職員等</p> <p>キ 地方独立行政法人神奈川県立病院機構定年前再雇用短時間勤務職員に関する就業規則第3条に規定する定年前再雇用短時間勤務職員</p> <p><u>(7)</u> 職場</p> <p>役職員等が業務を遂行するすべての場所をいい、勤務時間内に限らず、実質的に勤務の延長とみなされる時間外において業務を遂行する場合も含むものとする。</p>	<p>・当該規程改正における条項番号の変更に伴う改正（第2条第6号～第8号）</p>

新	旧	改正理由等
<p><u>(9) 求職者等</u></p> <p>ア <u>法人の求人に応募する者</u></p> <p>イ <u>法人の実施する役職員等の採用に資する活動に参加する者や、看護実習その他の実習を受ける者</u></p> <p><u>(10) 求職活動等</u></p> <p><u>求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動</u></p> <p>(ハラスメント行為の禁止)</p> <p>第3条 法人の役職員等は、他の役職員等又は<u>求職者等</u>に対し、次に掲げるセクハラ行為を行ってはならない。</p> <p>(1) 性的な関係を尋ねること。</p> <p>(2) 性的な内容の情報又は噂を流布すること。</p> <p>(3) 性的な冗談やからかいをすること。</p> <p>(4) 懇親会や会食へ執拗に誘うこと。</p> <p>(5) 個人的な性的体験談を話すこと。</p> <p>(6) 性的な関係を強要すること。</p> <p>(7) 必要なく身体を触ること。</p> <p>(8) わいせつ図画等を配布又は掲示すること。</p> <p>(9) つきまとい等をする事。</p> <p>(10) 前各号の行為に対する被行為者の対応に対して、不利益な扱いをすること。</p> <p>(11) その他前各号に類する行為をすること。</p> <p>(略)</p>	<p><u>(新設)</u></p> <p><u>(新設)</u></p> <p>(ハラスメント行為の禁止)</p> <p>第3条 法人の役職員等は、他の役職員等に対し、次に掲げるセクハラ行為を行ってはならない。</p> <p>(1) 性的な関係を尋ねること。</p> <p>(2) 性的な内容の情報又は噂を流布すること。</p> <p>(3) 性的な冗談やからかいをすること。</p> <p>(4) 懇親会や会食へ執拗に誘うこと。</p> <p>(5) 個人的な性的体験談を話すこと。</p> <p>(6) 性的な関係を強要すること。</p> <p>(7) 必要なく身体を触ること。</p> <p>(8) わいせつ図画等を配布又は掲示すること。</p> <p>(9) つきまとい等をする事。</p> <p>(10) 前各号の行為に対する被行為者の対応に対して、<u>勤務条件、職務分担等について</u>不利益な扱いをすること。</p> <p>(11) その他前各号に類する行為をすること。</p> <p>(略)</p>	<p>・求職者等に対するセクシャルハラスメントをセクハラ定義へ含めるため、また、セクハラ行為の禁止対象とするため、「求職者等」の定義を新規規定。(第2条第9号)</p> <p>・第1条の改正により、「求職活動等」を追加したことに伴い、その範囲を明確化するため、「求職活動等」の定義を新規規定。(第2条第10号)</p> <p>・求職者等に対するセクシャルハラスメントをセクハラ行為の禁止対象とするため、改正。(第3条第1項)</p> <p>・第2条第1項において求職者等に対するセクシュアルハラスメントを定義に含めることに伴い、改正。(第3条第1項第10号)</p>

新	旧	改正理由等
<p>(各種相談、意見、提案及び通報の窓口の設置)</p> <p>第4条 <u>良好な職場環境を実現</u>するため、ハラスメント等に関する相談、意見、提案及び通報の窓口を設置する。</p> <p>2 前項に定める窓口は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構におけるコンプライアンス推進に関する規程第8条第1項に定める相談等窓口とする。</p> <p>3 すべての役職員等は、ハラスメント等に関する相談及び苦情を相談等窓口に出すことができる。</p> <p>4 ハラスメント等に関する相談等窓口への相談は、現実には発生した場合に限らず、発生のおそれがある場合にも行うことができる。</p> <p>5 ハラスメント等に関する相談等窓口への相談は、匿名によっても行うことができる。</p> <p>(略)</p> <p>(事実認定等)</p> <p>第6条 ハラスメント等の最終的な事実認定は、原則として、相談等窓口からの報告及び自らの調査をもとに、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が行う。</p> <p>2 ハラスメントの行為認定は、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が行う。</p> <p>3 前2項の認定結果は、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が、ハラスメント等の行為者及び被行為者に速やかに通知する。</p>	<p>(各種相談、意見、提案及び通報の窓口の設置)</p> <p>第4条 <u>働きやすい良好な職場環境を実現</u>するため、ハラスメント等に関する相談、意見、提案及び通報の窓口を設置する。</p> <p>2 前項に定める窓口は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構におけるコンプライアンス推進に関する規程第8条第1項に定める相談等窓口とする。</p> <p>3 <u>ハラスメント等の被害者に限らず</u>、すべての役職員等は、ハラスメント等に関する相談及び苦情を相談等窓口に出すことができる。</p> <p>4 ハラスメント等に関する相談等窓口への相談は、現実には発生した場合に限らず、発生のおそれがある場合にも行うことができる。</p> <p>5 ハラスメント等に関する相談等窓口への相談は、匿名によっても行うことができる。</p> <p>(略)</p> <p>(事実認定等)</p> <p>第6条 ハラスメント等の最終的な事実認定は、原則として、相談等窓口からの報告及び自らの調査をもとに、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が行う。</p> <p>2 ハラスメントの行為認定は、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が行う。</p> <p>3 前2項の認定結果は、本部事務局長若しくは総長等又は内部統制・コンプライアンス室長が、ハラスメント等の行為者及び被害者に速やかに通知する。</p>	<p>・第1条において求職者等に対するセクシュアルハラスメントを規程の対象に加えたことに伴い、規程の対象範囲との整合を図るため、改正。(第4条第1項)</p> <p>・被害者(被行為者)の範囲に求職者等を加えることに伴い、求職者等からの相談を外部通報として受け付けることを明確にするため、改正。(第4条第3項)</p> <p>・当該規程全体における用語の整合を図るため、「被害者」を「被行為者」へ改正。(第6条第3項)</p>

新	旧	改正理由等
<p>(略)</p> <p>(講すべき措置)</p> <p>第 10 条 本部事務局長及び総長等は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、<u>被行為者の労働条件及び就業環境又は求職活動等</u>を改善するため、研修の実施、事案発生の原因究明及び再発防止等必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 内部統制・コンプライアンス室長は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、<u>被行為者の労働条件及び就業環境又は求職活動等</u>を改善するために必要な措置を講ずるよう、所属長に対して要請することができる。</p> <p>(略)</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この規程は、令和 8 年 10 月 1 日から施行する。</u></p>	<p>(略)</p> <p>(講すべき措置)</p> <p>第 10 条 本部事務局長及び総長等は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、<u>被害者の労働条件及び就業環境</u>を改善するため、研修の実施、事案発生の原因究明及び再発防止等必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 内部統制・コンプライアンス室長は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、<u>被害者の労働条件及び就業環境</u>を改善するために必要な措置を講ずるよう、所属長に対して要請することができる。</p> <p>(略)</p>	<p>・当該規程全体における用語の整合を図るため、「被害者」を「被行為者」へ改正。(第 10 条第 1 項)</p> <p>・求職者等に対するセクシャルハラスメントを当該規程の対象として位置付け、改善措置の対象範囲を拡充するため、改正。</p> <p>(第 10 条第 1 項及び第 2 項)</p>