

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 規程等の改正について

1 改正対象規程

- (1) コンプライアンス推進に関する規程
- (2) ハラスメント等防止に関する規程

2 主な改正項目

- (1) 各病院と機構本部の役割
 - コンプライアンス推進に関する規程第7条（状況改善及び再発防止に向けた連携）
 - ハラスメント等防止に関する規程第5条、同6条、同10条（相談及び苦情への対応、事実認定等、講ずべき措置）
- (2) その他（表現整理、組織名変更など）
 - コンプライアンス推進に関する規程第2条ほか（役職員等の定義）
 - 同規程第5条第2項（コンプライアンス委員会の審議事項）
 - ハラスメント等防止に関する規程第3条（ハラスメント行為の禁止）

3 改正内容

別添資料のとおり

4 施行年月日

平成31年4月1日

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 新旧対照表

新	旧
<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。）のコンプライアンスの推進に必要な事項を定めることにより、<u>役職員等</u>が全ての法令等を遵守し、社会規範を尊重するとともに、法人の業務活動が高い倫理性を持って行われることを確保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) 法令等 <u>法律及びこれに基づく命令等（告示及び通知を含む。）並びに法人が定める規程及びこれらに関連する細則等（通知、要領を含む。）をいう。</u></p> <p>(2) コンプライアンス 法令等を遵守するとともに、社会規範を尊重して行動することをいう。</p> <p>(3) 法人の業務活動 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>(4) <u>役職員等</u> <u>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。</u> <u>ア 定款第7条に規定する役員（監事を除く。）</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。）のコンプライアンスの推進に必要な事項を定めることにより、職員等が全ての法令等を遵守し、社会規範を尊重するとともに、法人の業務活動が高い倫理性を持って行われることを確保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) 法令等 法律及びこれに基づく命令（政省令、告示及び通知を含む。）並びに法人における各種規程（細則、要領等を含む。）及びこれらに関連する通知等をいう。</p> <p>(2) コンプライアンス 法令等を遵守するとともに、社会規範を尊重して行動することをいう。</p> <p>(3) 職員等 法人の業務に従事する者（退職者、契約職員、非常勤職員、短期非常勤職員、委託業務従事者等を含む。）をいう。</p>

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 新旧対照表

新	旧
<p><u>イ 地方独立行政法人神奈川県立病院機構就業規則</u> (以下「<u>就業規則</u>」という。) <u>第 3 条に規定する職員</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>(5) 職員等</u> <u>前号からアを除いた者をいう。</u></p> <p>(<u>役職員等の責務</u>)</p> <p>第 3 条 <u>役職員等</u>は、法人の業務活動が社会からの信頼の上に成り立つことを自覚するとともに、自らが法人の業務活動の一端を担っていることを深く認識し、常に誠実に判断し、行動する責務を負う。</p> <p>2 <u>役職員等</u>は、自らの専門知識、技術の維持向上など自己研鑽に努めるとともに、自らの専門知識、技術、経験を生かし、法人の業務活動を発展させることにより、定款第 1 条に規定する目的の達成に積極的に貢献する義務を負う。</p>	<p>(4) 法人の業務活動 法人の定款 (以下「<u>定款</u>」という。) 第 18 条に規定する業務の活動をいう。</p> <p>(職員等の責務)</p> <p>第 3 条 職員等は、法人の業務活動が社会からの信頼の上に成り立つことを自覚するとともに、自らが法人の業務活動の一端を担っていることを深く認識し、常に誠実に判断し、行動する責務を負う。</p> <p>2 職員等は、自らの専門知識、技術の維持向上など自己研鑽に努めるとともに、自らの専門知識、技術、経験をいかし、法人の業務活動を発展させることにより、定款第 1 条に規定する目的の達成に積極的に貢献する義務を負う。</p>

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 新旧対照表

新	旧
<p>(推進体制・組織)</p> <p>第4条 コンプライアンスの推進のため、法人にチーフ・コンプライアンス・オフィサー（以下「CCO」という。）を置く。</p> <p>2 CCOは理事長が任命する。</p> <p>3 コンプライアンス推進体制として、コンプライアンス委員会を設け、コンプライアンスに係る事項を一元的に取り扱う。</p> <p>4 CCOは、<u>地方独立行政法人神奈川県立病院機構組織規程（以下「組織規程」という。）第5条第1項に規定する内部統制・コンプライアンス室を統括する。</u></p>	<p>(推進体制・組織)</p> <p>第4条 コンプライアンスの推進のため、チーフ・コンプライアンスオフィサー（以下「CCO」という。）を任命するとともに、監査・コンプライアンス室を設置する。</p> <p>2 CCO及び監査・コンプライアンス室長は理事長が任命する。</p> <p>3 コンプライアンス推進体制として、「コンプライアンス委員会」を設け、内部統制とコンプライアンスに係る事項を一元的に取り扱う。</p> <p>4 CCOは、監査・コンプライアンス室及びコンプライアンス委員会を統括する。</p>
<p>(コンプライアンス委員会)</p> <p>第5条 コンプライアンス委員会の委員長及び委員は、CCO、理事及び監事の中から理事長が任命する。</p> <p>2 <u>コンプライアンス委員会は、次に掲げる事項について審議する。</u></p> <p>(1) <u>コンプライアンス関係規程等の制定及び改廃</u></p> <p>(2) <u>コンプライアンスの違反及びこれへの対応</u></p> <p>(3) <u>コンプライアンスの実践と状況改善に向けた必要な提言</u></p> <p>(4) <u>倫理規程や行動規範、医療安全の体制及び環境対策のうち、コンプライアンスに係る事項</u></p> <p>3 コンプライアンス委員会において、重要であると判断された事項は、理事会に報告する。</p> <p>4 コンプライアンス委員会は、<u>必要に応じて委員長が招集する。</u></p>	<p>(コンプライアンス委員会)</p> <p>第5条 コンプライアンス委員会の委員長及び委員は、CCO、理事及び監事の中から理事長が任命する。</p> <p>2 コンプライアンス委員会では、法令違反や内部通報事案に限らず、倫理規程や行動規範、医療安全の体制及び環境対策のうち、コンプライアンスに係る事項について審議する。</p> <p>3 コンプライアンス委員会において、重要であると判断された事項は、理事会に報告する。</p> <p>4 コンプライアンス委員会は、原則として毎月1回開催する。また、委員長は、必要に応じて臨時の委員会を開催することができる。</p>

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 新旧対照表

新	旧
<p>(検証)</p> <p>第6条 <u>内部統制・コンプライアンス室</u>は、コンプライアンス違反への対応がなされた場合及びコンプライアンスの実践状況における検証がなされた場合、その状況をコンプライアンス委員会へ報告し、その意見または助言に基づき、コンプライアンスの更なる推進に当たるものとする。</p> <p>(状況改善及び再発防止に向けた連携)</p> <p>第7条 <u>組織規程第7条第1項に規定する事務局長（以下「本部事務局長」という。）及び同規程第15条第2項に規定する総長等は、内部統制・コンプライアンス室長と、コンプライアンスの推進に向けた状況改善及び再発防止に向けた連携を図るものとする。</u></p>	<p>(監査・コンプライアンス室の業務)</p> <p>第6条 監査・コンプライアンス室は、コンプライアンスの推進に係わる以下の業務を所掌する。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) コンプライアンスの推進に係わる基本方針・行動規範の明確化 (2) コンプライアンスの意識の浸透及びコンプライアンスの遵守・徹底のための教育及び研修 (3) コンプライアンス違反への対応（窓口における相談、問題解決等）と再発防止策の策定 (4) 内部監査等その他コンプライアンス推進に関する事項 <p>(定期的検証)</p> <p>第7条 監査・コンプライアンス室は、コンプライアンスの実践状況を定期的に検証し、実態把握に努めるとともに、状況の改善に向けて必要な提言を行うものとする。</p> <p>2 前条第3号に定める対応がなされた場合及び前項における検証がなされた場合、その状況をコンプライアンス委員会へ報告し、その意見または助言に基づき、コンプライアンスの更なる推進に当たるものとする。</p>

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 新旧対照表

新	旧
<p>(各種相談・意見・提案・通報窓口の設置)</p> <p>第8条 健全で働きやすい職場作りを進めるため、各種相談・意見・提案・通報窓口（以下「相談等窓口」という。）を本部及び各病院に設置する。</p> <p>2 相談等窓口の運営については、コンプライアンス委員会が定める<u>相談等窓口の運営・実施要領</u>によるものとする。</p> <p>3 相談等窓口寄せられた事案のうち、<u>通報への対処等</u>については、「地方独立行政法人神奈川県立病院機構<u>内部通報及び外部通報に関する規程</u>」により、<u>内部統制・コンプライアンス室</u>が事務を統括する。</p> <p>4 <u>相談等窓口寄せられた事案のうち、ハラスメント等の対処等については、「地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程」により、内部統制・コンプライアンス室が事務を統括する。</u></p> <p>(プライバシーの保護)</p> <p>第9条 <u>相談等窓口の担当者及びその他相談内容を知った者は、相談者の了解がない限り、相談内容を漏らしてはならず、また相談者及び関係者のプライバシーの保護に留意しなければならない。</u></p> <p>(不利益取扱いの禁止)</p> <p>第10条 <u>役職員等は、相談等窓口への相談、当該相談に係る調査への協力、その他コンプライアンスに基づく対応をしたことにより、いかなる不利益も受けないものとする。</u></p>	<p>(各種相談・意見・提案・通報窓口の設置)</p> <p>第8条 健全で働きやすい職場作りの一助とするため、各種相談・意見・提案・通報窓口（以下「相談等窓口」という。）を本部及び各病院に設置する。</p> <p>2 相談等窓口の運営については、コンプライアンス委員会の定める<u>相談等窓口の運営・実施要領・利用規則等</u>によるものとする。</p> <p>3 相談等窓口寄せられた事案のうち、<u>内部通報の対処等</u>については、「地方独立行政法人神奈川県立病院機構<u>内部通報等に関する規程</u>」により、<u>監査・コンプライアンス室</u>が事務を掌理する。</p>

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 新旧対照表

新	旧
<p>(職場環境の整備)</p> <p>第 11 条 <u>役職員等</u>は、法人の業務活動の実施に当たり、責任ある行動の実践と不正行為の防止を図るためには、公正な業務遂行を重視する職場環境の確立が重要であることを自覚し、職場環境の質的向上に積極的に取り組むものとする。</p> <p>(利益相反)</p> <p>第 12 条 <u>役職員等</u>は、法人の業務活動の実施に当たり、個人と組織、及び組織における利益の相反に細心の注意を払い、公共性に配慮しつつ、適切に職務を遂行するものとする。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p><u>この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。</u></p>	<p>(職場環境の整備)</p> <p>第 9 条 職員等は、法人の業務活動の実施に当たり、責任ある行動の実践と不正行為の防止を図るためには、公正な業務遂行を重視する職場環境の確立が重要であることを自覚し、所属する部署における職場環境の質的向上に積極的に取り組むものとする。</p> <p>(利益相反)</p> <p>第 10 条 職員等は、法人の業務活動の実施に当たり、個人と組織、及び組織間との利益の衝突に細心の注意を払い、公共性に配慮しつつ、適切に職務を遂行するものとする。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

新	旧
<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。）におけるセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びこれらに類する人格侵害並びに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、働きやすい良好な職場環境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。） 行為者の意図にかかわらず、被行為者が不快に思い、<u>又は</u>自身的人格権を傷つけられたと感じるような、性的発言及び<u>行為</u>をいう。</p> <p>(2) パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。） 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の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的もしくは身体的苦痛を与える、職場環境を悪化させる、又は雇用不安を与える行為をいう。</p> <p>(3) 妊娠・出産・育児休業（以下「マタハラ」という。）又は介護休業（以下「ケアハラ」という。）に関するハラスメント 妊娠、出産、育児休業又は介護休業等を理由とする不利益取扱いや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由と</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。）におけるセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びこれらに類する人格侵害並びに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、働きやすい良好な職場環境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。） 本人が意図する、しないにかかわらず、相手が不快に思い、相手が自身的人格権を傷つけられたと感じるような性的発言及び行動をいう。</p> <p>(2) パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。） 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の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的もしくは身体的苦痛を与える、職場環境を悪化させる、又は雇用不安を与える行為をいう。</p> <p>(3) 妊娠・出産・育児休業（以下「マタハラ」という。）・介護休業（以下「ケアハラ」という。）に関するハラスメント 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

新	旧
<p>する嫌がらせ等をいう。</p> <p>(4) <u>法人の業務活動</u> 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>(5) <u>役職員等</u> <u>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。</u></p> <p>ア <u>定款第 7 条に規定する役員（監事を除く。）</u></p> <p>イ <u>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</u></p> <p>ウ <u>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</u></p> <p>エ <u>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</u></p> <p>オ <u>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</u></p> <p>カ <u>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</u></p> <p>(6) <u>職場</u> <u>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。</u></p>	<p>等を理由とする嫌がらせ等をいう。</p> <p>(4) 職員等 法人の業務に従事する者（退職者、契約職員、非常勤職員、短期非常勤職員及び委託業務従事者等を含む）をいう。</p> <p>(5) 職場 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、実質的に職場の延長とみなされる勤務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>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

新	旧
<p>(セクハラ、パワハラ、マタハラ及びケアハラ等のハラスメント行為の禁止)</p> <p>第3条 法人の役職員等は、<u>他の役職員に対し、次に掲げるセクハラ行為</u>を行ってはならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 性的な関係を尋ねること。 (2) 性的な内容の情報又は噂を流布すること。 (3) 性的な冗談やからかいをすること。 (4) 懇親会や会食へ執拗に誘うこと。 (5) 個人的な性的体験談を話すこと。 (6) 性的な関係を強要すること。 (7) 必要なく身体を触ること。 (8) わいせつ図画等を配布又は掲示すること。 (9) <u>その他前各号に類する行為をすること。</u> <p>2 <u>法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるパワハラ行為</u>を行ってはならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 暴行・傷害等の暴力行為を行うこと。 (2) 強迫、名誉毀損、侮辱又は暴言等により人格を傷つけること。 (3) 不当な異動又は退職の強要及び解雇を示唆すること。 (4) 仕事を与えない、意図的に必要な情報や連絡を知らせない又は無視すること。 (5) 業務上明らかに不要又は遂行不可能なことを強要し、仕事の妨害をすること。 (6) 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。 	<p>(セクハラ・パワハラ・マタハラ・ケアハラ等、ハラスメント行為の禁止)</p> <p>第3条 法人の職員等は、次に掲げるセクハラ・パワハラ・マタハラ等、ハラスメント行為を行ってはならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 性的な関係を尋ねること (2) 性的な内容の情報又は噂を流布すること (3) 性的な冗談やからかいをすること (4) 懇親会や会食へ執拗に誘うこと (5) 個人的な性的体験談を話すこと (6) 性的な関係を強要すること (7) 必要なく身体を触ること (8) わいせつ図画等を配布又は掲示すること (9) 暴行・傷害等身体的な暴力行為を行うこと (10) 強迫、名誉毀損、侮辱、暴言等により人格を傷つける発言や不当な異動又は退職の強要及び解雇を示唆すること (11) 仕事を与えない、意図的に必要な情報や連絡を知らせない又は無視すること。(隔離・仲間外し・無視) (12) 業務上明らかに不要又は遂行不可能なことを強要し、仕事の妨害をすること。(過大な要求) (13) 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。(過小な要求) (14) 私的なことに過度に立ち入ること。(個の侵害) (15) 女性従業員が妊娠等したことにより、上司がその女性従業員に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

新	旧
<p>(7) 私的なことに過度に立ち入ること。</p> <p>(8) <u>その他前各号に類する行為をすること。</u></p> <p>3 <u>法人の役職員等は、他の役職員に対し、次に掲げるマタハラ・ケアハラ行為を行ってはならない。</u></p> <p>(1) <u>妊娠・出産・育児・介護等を理由として、嫌がらせ等をすること。</u></p> <p>(2) <u>妊娠・出産・育児・介護等に関する制度の利用を阻害すること。</u></p> <p>(3) <u>妊娠・出産・育児・介護等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること。</u></p> <p>(4) <u>その他前各号に類する行為をすること。</u></p> <p>4 <u>法人において、職員を管理監督する立場にある役職員は、働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務を負い、ハラスメント等の行為を放置してはならない。</u></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 働きやすい良好な職場環境を実現するため、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>(16) 女性従業員が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性従業員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと</p> <p>(17) 上司が妊娠・出産・育児に関する制度利用の請求等に対して解雇その他不利益な取扱いを示唆すること</p> <p>(18) 上司・同僚が妊娠・出産・育児に関する制度利用についてその利用を阻害する行為を行うこと</p> <p>(19) 上司・同僚が妊娠・出産・育児に関する制度を利用したことについて嫌がらせ等の行為を行うこと</p> <p>(20) 要介護状態にある家族の介護に関する制度利用の請求等に対して解雇その他不利益な取扱いを示唆すること</p> <p>(21) 要介護状態にある家族の介護に関する制度利用についてその利用を阻害する行為を行うこと</p> <p>(22) 要介護状態にある家族の介護に関する制度を利用したことについて嫌がらせ等の行為を行うこと</p> <p>(23) その他前各号に類する言動及びこれらに起因する行為。</p> <p>(各種相談・意見・提案窓口の設置)</p> <p>第4条 働きやすい良好な職場環境を実現するため、ハラスメント等に関する相談・意見・提案窓口を設置する。</p> <p>2 前項に定める相談・意見・提案窓口は、地方独立行政法人神奈川県立病院機構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>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

新	旧
<p>3 ハラスメント等の被害者に限らず、すべての<u>役職員等</u>は、ハラスメント等に関する相談及び苦情を相談等窓口申し出ることができる。</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>(相談及び苦情への対応)</p> <p>第5条 <u>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条に規定する相談等窓口の運営・実施要領</u> (以下「<u>窓口要領</u>」という。) 第3条第1項に規定する窓口相談員は、相談等を相談者から聴取した後、<u>相談者のプライバシーに配慮したうえで、窓口要領第4条第1項に規定する統括窓口相談員に報告するものとする。</u></p> <p>2 <u>前項の報告を受けた統括窓口相談員は、相談者のプライバシーに配慮したうえで、地方独立行政法人神奈川県立病院機構組織規程</u> (以下「<u>組織規程</u>」という。) 第7条第1項に規定する事務局長 (以下「<u>本部事務局長</u>」という。) 又は組織規程第15条第2項に規定する総長等へ報告する。</p> <p>3 前項の報告を受けた<u>本部事務局長若しくは総長等又は統括窓口相談員</u>は、必要な調査を行うものとする。</p> <p>4 前項の調査において協力を求められた<u>役職員等</u>は、<u>誠意を持って協力するものとし、正当な理由なくこれを拒むことはできない。</u></p> <p>5 <u>第3項の規定にかかわらず、所属での調査が困難あるいは所属以外</u></p>	<p>3 ハラスメント等に関する相談等窓口への相談は、現実に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>(相談及び苦情への対応)</p> <p>第5条 ハラスメント等の被害者に限らず、すべての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申し出ることができる。</p> <p>2 各病院の相談等窓口担当者は、相談者からの聴取の後、相談者の人権に配慮したうえで、監査・コンプライアンス室長に報告するものとする。</p> <p>3 前項の報告を受けた監査・コンプライアンス室長は、必要な調査を行うものとする。</p> <p>4 前項の調査において協力を求められた職員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

新	旧
<p><u>で対応することが適当な事案では、組織規程第5条第1項に規定する内部統制・コンプライアンス室が、あるいは、同室が各所属と連携して、これに対処する。</u></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、<u>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。</u></p> <p>2 <u>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。</u></p> <p>3 <u>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。</u></p> <p>(プライバシーの保護)</p> <p>第7条 <u>窓口相談員及びその他相談内容を知った者は、相談者の了解がない限り、相談内容を他に漏らしてはならず、また相談者及び関係者のプライバシーの保護に留意しなければならない。</u></p>	<p>(事実認定)</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、<u>監査・コンプライアンス室長が行う。</u></p> <p>2 前項の規定にかかわらず、相談等窓口で解決できる軽微な事案については、相談等窓口で事実認定を行う。</p> <p>3 事実認定の結果は、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>(相談方法)</p> <p>第7条 相談等窓口への相談方法は、電話、電子メール、書面又は面会によって行うことができる。</p> <p>2 電話、電子メール、書面による相談は、匿名によっても行うことができる。</p> <p>(プライバシー等の保護)</p> <p>第8条 相談等窓口の担当者及びその他相談内容を知った者は、相談者の了解がない限り、相談内容を漏らしてはならず、また相談者及び関係者のプライバシー等の保護に留意しなければならない。</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

新	旧
<p>(不利益取扱いの禁止)</p> <p>第8条 <u>役職員等</u>は、ハラスメント等を行った<u>役職員等</u>の当該行為に対する拒否の意思表示、相談等窓口への相談等、当該相談等に係る調査への協力、その他ハラスメント等に関し正当な対応をしたことにより、いかなる不利益も受けないものとする。</p> <p>(処分その他)</p> <p>第9条 <u>法人</u>は、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、就業規則に基づく<u>処分その他必要な措置</u>を講ずる。</p> <p>(講ずべき措置)</p> <p>第10条 <u>本部事務局長及び総長等</u>は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、被害者の労働条件及び就業環境を改善するため、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 <u>内部統制・コンプライアンス室長</u>は、ハラスメント等の事実が認定された場合には、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ずるよう、所属長に対して要請することができる。</p>	<p>(不利益取扱いの禁止)</p> <p>第9条 職員等は、ハラスメント等を行った職員等の当該行為に対する拒否の意思表示、相談等窓口への相談、当該相談に係る調査への協力、その他ハラスメント等に関し正当な対応をしたことにより、いかなる不利益も受けないものとする。</p> <p>(再発防止の義務)</p> <p>第10条 監査・コンプライアンス室長は、ハラスメント等の事実を認定した時は、周知の再徹底、研修の実施、事案発生の原因究明及び再発防止等適切な再発防止策を講じなければならない。</p> <p>2 監査・コンプライアンス室長は、行為者の異動等、被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講ずるよう、担当部署に要請することができる。</p> <p>(処分)</p> <p>第11条 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、就業規則に基づき処分を行う。</p> <p>2 前項の規定は、職場の所属長が故意または過失により、ハラスメント等の行為を放置していた場合に準用する。</p>

地方独立行政法人神奈川県立病院機構ハラスメント等防止に関する規程 新旧対照表

	旧
<p>(その他)</p> <p><u>第 11 条</u> この規程に定めのない事項については、法令及び就業規則その他法人の規程の定めるところによる。</p> <p>2 前項のほか、ハラスメント等の行為の防止に関して必要な事項は理事長が別に定める。</p> <p>附則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>(地方独立行政法人神奈川県立病院機構セクシャルハラスメント防止規定の廃止)</p> <p>2 この規程の施行に伴い、平成 22 年 4 月 1 日施行の地方独立行政法人神奈川県立病院機構セクシャルハラスメント防止規程は、廃止する。</p> <p>(経過措置)</p> <p>3 この規程の施行前に行われたセクシャルハラスメントについては、なお従前の例による。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p><u>この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。</u></p>	<p>(その他)</p> <p>第 12 条 この規程に定めのない事項については、法令並びに就業規則その他の諸規則の定めるところによる。</p> <p>2 前項のほか、ハラスメント等の行為の防止に関して必要な事項は理事長が別に定める。</p> <p>附則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>(地方独立行政法人神奈川県立病院機構セクシャルハラスメント防止規定の廃止)</p> <p>2 この規程の施行に伴い、平成 22 年 4 月 1 日施行の地方独立行政法人神奈川県立病院機構セクシャルハラスメント防止規程は、廃止する。</p> <p>(経過措置)</p> <p>3 この規程の施行前に行われたセクシャルハラスメントについては、なお従前の例による。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。</p>