

● 規程改正の概要

要 旨	ハラスメント事案の増加に鑑み、「地方独立行政法人山梨県立病院機構ハラスメント規程」の一部改正を行う。
内 容	地方独立行政法人山梨県立病院機構ハラスメント規程の一部改正（規程第●号） 1 ハラスメントの類型にカスタマー（ペイシェント）・ハラスメントを追加 2 相談への対応について、実態に合わせた改正を行う。
施行期日	令和8年4月1日から適用する。

地方独立行政法人山梨県立病院機構ハラスメント防止規程 新旧対照表（令和8年4月1日施行）

新	旧
<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意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 職員 常勤、非常勤等の雇用形態又は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職、同条第3項第6号に規定する特定地方独立行政法人の役員等の職種を問わず、全ての地方独立行政法人山梨県立病院機構の職員 二 職員を監督する地位にある者 地方独立行政法人山梨県立病院機構組織規程第14条から第20条及び第23条に規定する職にある職員 三 ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント（<u>ペインメント</u>）<u>ハラスメント</u>その他の職員に対する誹謗、中傷、風説の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる言動 四 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること <p>(苦情相談への対応)</p> <p>第8条 理事長は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受けるために必要な体制を整備しなければならぬ。この場合において、理事長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。</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意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 職員 常勤、非常勤等の雇用形態又は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職、同条第3項第6号に規定する特定地方独立行政法人の役員等の職種を問わず、全ての地方独立行政法人山梨県立病院機構の職員 二 職員を監督する地位にある者 地方独立行政法人山梨県立病院機構組織規程第14条から第20条及び第23条に規定する職にある職員 三 ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント、<u>スメント</u>その他の職員に対する誹謗、中傷、風説の流布等により人権を侵害し、又は不快にさせる言動 四 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること <p>(苦情相談への対応)</p> <p>第8条 理事長は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受けるために必要な体制を整備しなければならぬ。この場合において、理事長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。</p>

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、理事長が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しななければならない。

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、院長等に対しても苦情相談を行うことができる。

4 本部署事務局長は、相談員等からの報告を受け、必要があると認めるときは、苦情相談を行った職員本人、当該苦情相談に係る相手方、その他関係者から事情の聴取を行うものとする。

5 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。

6 前各項の規定に基づき苦情相談への対応及び調査を行うにあたっては、関係者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、そこで知り得た情報を正当な理由なく第三者に漏らしてはならない。

7 前各項による調査の結果、当該苦情相談に係る事実関係が確認された場合には、理事長は、当該事実がハラスメントに該当するかどうかについて、別に定める委員会に諮り、その協議を経て判断するものとする。この場合において、ハラスメントに該当すると判断されたときは、関係規程に基づき、必要な措置を講ずるものとする。

8 前項の規定による協議の結果、ハラスメントに該当しないと判断された場合又は事実関係の確認が困難であると判断された場合であっても、理事長は、必要に応じ、職場環境の改善、関係者

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、理事長が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しななければならない。

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、院長等に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、本部署事務局長は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

