

公益社団法人青森県看護協会ハラスメント防止等規程

(目的)

第1条 この規程は、公益社団法人青森県看護協会（以下「本会」という。）における、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等のいわゆるハラスメントとされる言動・行為（以下「ハラスメント」という。）の防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の適切な対応に関する必要な事項を定め、もって職員の人事の公正の確保、受講者及び職員等の利益を保護、受講者及び職員等の能率を十分に発揮できる勤務及び受講環境（以下「環境等」という。）を確保することを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程は、役員、職員及び臨時職員等、本会で働くすべての者、並びに受講者等、本会で教育を受けるすべての者に適用する。

(定義)

第3条 この規程における用語の定義は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 職員等とは、前条に規定するこの規程が適用される者をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反し相手方及び他の職員等を不快にさせる職場、及び修学場（以下「職場等」という。）での性的言動、並びに他の職員等及び関係者を不快にさせる職場等外における性的な言動をいう。
- (3) アカデミック・ハラスメントとは、教員等の権威的地位を有する者が、優位な立場若しくは権限を利用し、または職務を逸脱して、他者に対して行う教育及び研究に関する職務の妨害等を生じさせる不適切な言動、及び差別的待遇等をいう。
- (4) パワー・ハラスメントとは、上司またはこれに準ずる者が、職務権限を利用して、職務とは関係のない事項または職務上であっても適正な範囲を超えた事項について、有形無形に部下に圧力を加えることをいう。
- (5) モラル・ハラスメントとは、言葉や態度等により職務上の上下の関係がなくても、人の心を傷つけ心が壊れるまで貶めてしまう精神的暴力をいう。
- (6) その他、前4号には該当しないものについても、他の職員等の意に反する言動であり、本人の意図にかかわらず、他の職員等に不快と受け止められ、不利益や不快感または脅威、屈辱感を与え、環境等を悪化させることを内容とする人権侵害行為をハラスメントという。
- (7) ハラスメントの防止及び排除とは、ハラスメントが行われることを未然に防止すること、並びにハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

- (8) ハラスメントに起因する問題とは、ハラスメントのために受講者及び職員等の環境等が阻害されること、並びにハラスメントの対応に起因して受講者及び職員等がその勤務条件及び受講等について、不利益を受けることをいう。

(不利益取扱いの禁止)

第4条 受講者及び職員等は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに関し、正当な対応をしたことのために、いかなる不利益も受けない。

(会長の責務)

第5条 会長は、ハラスメントの防止等に関する企画立案を行うとともに、ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たるものとする。

- 2 次条第2項により、事務長から報告を受けたときは、必要に応じ業務執行理事会の議を経て解決策等を実施する。
- 3 各相談員により対応に差を生じないように苦情相談マニュアルの作成等、必要な措置を講ずるものとする。

(事務長の責務)

第6条 事務長は、良好な勤務環境等を確保するため、次の各号に掲げる事項に注意して、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、職員及び受講者等を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) ハラスメントが職場等に生じていないか、または生じるおそれがないか、監督者の言動に十分な注意を払い、職場等の環境等を阻害する言動を見逃さないようにすること。
- (3) ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する受講者及び職員等の対応に起因して、当該受講者及び職員等が職場等において不利益を受けていないか、またはそのおそれがないか、監督者の言動に十分な注意を払い、勤務環境等を害する言動を見逃さないようにすること。
- (4) ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する受講者及び職員等の対応に起因して、当該受講者及び職員等が職場等において不利益を受けることがないように配慮しなければならないこと。
- (5) 受講者及び職員等から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。）があった場合には、真摯に、適切かつ迅速に対応すること。

- 2 事務長は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、適切かつ迅速に対応しなければならない。

(受講者及び職員等の責務)

第7条 受講者及び職員等は、この規程を遵守し相互に協力して良好な環境整備及びその維持、並びに秩序維持に努めなければならない。

- 2 受講者及び職員等は、職務上の地位を利用し若しくは権限を行使し、または職務上の地位や権限以外でも相手方及び関係者を不快にさせ、または不利益を及ぼすハラスメントの行為をしてはならない。

(研修等の実施)

第8条 会長は、ハラスメントの防止等を図るため、受講者及び職員等に対し必要な研修等を実施するよう務めるものとする。

(相談窓口の設置)

第9条 会長は、ハラスメントの未然防止、または既遂の場合の事実確認及び不利益是正等被害者の救済、並びに問題を迅速かつ適切に処理するために当該認定看護管理者教育機関に相談窓口を設置する。

(相談員)

第10条 前条の規定により設置された相談窓口には、会長が命ずる者を相談員として配置する。

- 2 相談員は、受講者及び職員等の悩み事、不平、不満、及びトラブル等の苦情相談の申出を受け付ける。
- 3 相談員は苦情相談を受け付けたときは、次の各号に掲げる事項を遵守し迅速かつ適切に問題解決に努力しなければならない。
 - (1) 常に公平な姿勢を保持し、真摯な態度で相手の話を傾聴すること
 - (2) 被害拡大のおそれのある場合は、直ちに対応すること
 - (3) 相談者の意思を尊重し、何が最善の解決策であるかを模索すること
 - (4) どのような場面でも誠実な対応に心がけ、謙虚に前向きに対応すること
 - (5) 可能、不可能なことを峻別し、粘り強く問題解決に当たること
 - (6) 相談者の心身の状態を判断し、緊急の救済が必要な場合は応急措置をとること
 - (7) 苦情相談に係る秘密を守り、プライバシーや名誉等を尊重すること
 - (8) 相談内容が厳密なハラスメントに該当しない場合でも、放置することによりハラスメントに発展するおそれのあるときは、ハラスメントと同様に対応すること

(苦情相談の申出)

第11条 受講者及び職員等は、第9条の規定に基づき設置された相談窓口の相談員に対して、苦情相談を行うことができる。

(事情聴取及び弁明)

第12条 相談員は前条による苦情相談を受けたときは、事実関係等を確認するため、加害者とされる者から事情聴取をしなければならない。ただし、ハラスメントが職場等内で行われ、比較的軽微で、対応に時間的な余裕があると判断できる場合は、監督者の観察・指導による対応等、その都度適切と考えられる方法を選択すること。

2 相談員は加害者とされる者から事情聴取をする場合は、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与えるものとする。

3 相談員は職場等内で行われたとされるハラスメントについては、当事者間の主張に事実関係の不一致があり、十分な事実確認ができないと認められる場合は、第三者からの事情聴取しなければならない。

(守秘義務)

第13条 この規程に基づき対応した者はすべて当事者及びこれに関係する者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。なお、相談員等の職を免じられた後、及び退職後も同様とする。

(雑則)

第14条 この規程に規定されていない事項は、会長が定めることができる。

2 この規程において、職務が位置づけられている者が、ハラスメントの当事者となった場合には、会長の命により、他の職員等がその職務を行う。

(規程の改廃)

第15条 この規程の改廃は、理事会の議決を経て行う。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成28年4月23日から施行する。