

桑原記念病院におけるハラスメント防止方針

1. 基本理念

当院は、患者さんに質の高い医療を提供するためには、職員一人ひとりが互いに尊重し、安心して業務に専念できる職場環境が不可欠であると考えます。いかなるハラスメントも人権侵害であり、当院は、ハラスメントを許さない職場環境の実現を目指します。すべての職員は、ハラスメント防止の意識を高く持ち、ハラスメント行為を行わないことはもちろん、ハラスメントを許容しないという姿勢で業務に取り組んでください。

2. ハラスメントの定義

当院におけるハラスメントとは、以下の行為を含みますが、これらに限定されるものではありません。

パワーハラスメント: 職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えること、または職場環境を悪化させる行為。
例: 業務とは無関係な精神的攻撃(人格否定、罵倒)、身体的攻撃(殴る、蹴る)、過大な要求(到底不可能な業務を押し付ける)、過小な要求(仕事を与えない)、個の侵害(プライベートへの過度な干渉)。

セクシュアルハラスメント: 職場において行われる性的な言動に対する相手の対応により、労働条件について不利益を与えること、または性的な言動により就業環境を害すること。

例: 性的な冗談やからかい、身体への不必要な接触、性的な内容の SNS 投稿やメールの送信、性的な誘い。

マタニティハラスメント・ケアハラスメント: 妊娠・出産、育児休業、介護休業に関する制度等の利用に関する言動により就業環境を害すること、またはこれらの制度を利用したことに対する不利益な取扱い。

例: 妊娠したことを理由とした嫌がらせ、育児休業取得を妨害する言動、介護休業を取得した職員への差別的な態度。

その他、各種ハラスメント: 上記以外にも、人種、国籍、出身、信条、障がい、病歴、性的指向、性自認などに関する差別的な言動や嫌がらせ行為。

3. ハラスメントを行ってはならない旨の方針

すべての職員は、ハラスメント行為を決して行ってはなりません。これは、役職、雇用形態、性別、国籍、年齢、障がいの有無などに関わらず、すべての職員に適用されます。ハラスメント行為を行った職員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処します。

ハラスメントを認識しながら放置することや、ハラスメントの申告者や事実関係の確認に協力した者に対する不利益な取り扱いも、ハラスメント行為と同様に厳しく禁止します。

ハラスメントの防止は、管理職の重要な責務です。管理職は、日頃から良好な人間関係を築き、ハラスメントが発生しにくい職場環境の整備に努めるとともに、ハラスメントの兆候を早期に発見し、適切に対応する義務を負います。

4. 相談窓口と対応

当院は、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員が安心して相談できる環境を整備します。相談内容については、相談者のプライバシー保護を最優先し、秘密を厳守します。相談があった場合は、速やかに事実関係の確認を行い、公平かつ公正な立場で適切に対処します。必要に応じて、被害者への配慮措置や加害者への処分を行います。

～相談窓口:総務課 または 教育担当看護師 内線:596 まで～

5. 教育・啓発

当院は、全職員に対し、ハラスメントに関する定期的な研修を実施し、ハラスメントへの理解を深め、ハラスメント防止の意識向上を図ります。

本方針は、すべての職員に周知徹底します。

令和6年4月1日
桑原記念病院 理事長 桑原 健悟
病院長 桑原 大門