

求職者等に対するハラスメント防止に関する基本方針

1 はじめに

これは求職者等の行う求職活動等に際し、藤枝市立総合病院の職員（以下、「職員」という。）によるハラスメントによって当該求職者等の求職活動等を阻害することがないよう、雇用管理上講ずべき措置について定めたものです。

2 対象の定義

求職者等：採用試験への応募者、インターンシップや実習への参加者、職場見学者、就職説明会への参加者等、求職活動等のために職員と接触する者。

求職活動等：採用試験、インターンシップ、実習、職場見学、就職説明会等、職業選択に資する活動（オンライン上で行われるものを含む）。

職員：全職員（会計年度任用職員、派遣職員を含む）。

3 ハラスメントの定義

職員による優越的な関係を背景とした、求職者等への性的な言動、身体的な攻撃、精神的な攻撃、個への侵害、その他の求職活動等を阻害する行為をハラスメントとします。

【 該当する行為の例示 】

※例示であり、これらに限定されるものではありません

(1) セクシュアルハラスメント

- ・インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかなかった。
- ・求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下した。
- ・インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下した。

(2) パワーハラスメント

- ・インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。
- ・実習中の学生に対し、私的な雑用を強要した。

(3) その他のハラスメント

- ・他院、他社からの内定を辞退するよう強要した。
- ・妊娠、出産、育児、介護に関する休暇制度について否定的な言動を行った。

4 求職活動等に関するルール

(1) 面談場所について

職員と求職者等との面談は、藤枝市立総合病院内またはオンラインもしくは電話で実施します。ただし、就職説明会等のために職員が外部に出向く必要がある場合を除きます。

(2) 面談時間について

職員と求職者等との面談は、平日の午前8時30分から午後5時15分までの間に実施します。ただし、求職者等の都合によりこの時間にあてはまらない時間帯に実施する場合を除きます。

(3) プライバシーの保護について

求職活動等において性的指向・性自認や宗教、思想等の業務に関係の無い事項について問い合わせることはありません。また、求職活動等を通して知り得た機微な個人情報（病歴や家族構成等）については、当該求職者等の了解を得ずに他の職員に開示することはありません。

5 相談体制と対応

(1) 相談体制

ハラスメントに関する相談に対応するため、病院人事課にて相談窓口を設置しています。また、病院人事課職員が行為者である場合には、病院総務課への相談も可能です。

◎病院人事課人事係 電話：054-646-1111（代表） 内線7126

◎病院総務課総務係 電話：054-646-1111（代表） 内線7113

(2) 対応の流れ

- ① 相談窓口にて相談者から聞き取りを行います。なお、病院総務課が聞き取りを行った場合には、行為者でない病院人事課職員へ聞き取り内容を報告します。
- ② 病院人事課が相談内容をもとに関係職員（行為者および第三者）からも聞き取りを行い、事実確認を行います。
⇒相談者から聞き取った情報は、本人の同意なく関係職員に開示しません。相談者の意向を尊重して対応します。また、事実関係の確認に協力した職員についても、協力したことを理由として不利益な扱いをすることはありません。
- ③ 事実確認の結果ハラスメントが確認された場合には、病院人事課が就業規則に基づき対処します。また、関係職員および関係部署とともに再発防止策を協議します。