

鳥取市立病院 求職者等へのハラスメント防止に関する指針

令和 8 年 9 月 24 日制定

(目的)

第 1 条 この指針は、鳥取市立病院（以下「当院」という。）における採用応募者、病院見学者、実習生、インターンシップ参加者、その他当院への就職を希望する者等（以下「求職者等」という。）に対するハラスメントを防止し、求職者等が安心して採用選考、病院見学、実習等に参加できる環境を確保することを目的とする。

(適用範囲)

第 2 条 この指針は、当院の職員、委託業務の従事者、その他当院の業務に従事する全ての者（以下「職員等」という。）に適用する。

(定義)

第 3 条 この指針においてハラスメントとは、職員等が求職者等に対し行う次の各号に掲げる行為をいう。

- (1) セクシュアルハラスメント 性的な言動により求職者等に不利益を与え、又は就職活動、病院見学若しくは実習等の環境を害する行為
- (2) パワーハラスメント 職務上又は立場上の優越的な関係を背景として行われる言動であって、業務上又は教育上必要かつ相当な範囲を超え、求職者等の人格若しくは尊厳を害し、又は就職活動、病院見学若しくは実習等の環境を害する行為
- (3) その他のハラスメント 前各号のほか、求職者等に精神的苦痛、不快感又は不利益を与える行為

(基本方針)

第 4 条 当院は、求職者等の人格及び尊厳を尊重し、求職者等に対するハラスメントを一切許容しない。

- 2 職員等は、採用選考、病院見学、実習、インターンシップその他求職者等との接触の機会において、公正かつ適切な対応を行わなければならない。

(禁止行為)

第 5 条 職員等は、求職者等に対し、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性的な冗談、からかい、質問その他不快感を与える言動
- (2) 容姿、身体的特徴、交際状況、結婚、妊娠、出産等に関する不必要な発言又は質問
- (3) 採用、評価、実習成績等への影響を示唆しながら行う性的な言動
- (4) 食事、飲酒、旅行その他私的な交際を強要し、又は執拗に誘う行為
- (5) 身体への不必要な接触
- (6) 電子メール、SNS その他の手段を利用した私的又は性的な接触
- (7) 人格を否定する発言
- (8) 侮辱、暴言、威圧又は脅迫的な言動
- (9) 必要以上に繰り返される叱責

- (10) 他者の面前で行う過度な叱責又は羞恥心を与える行為
- (11) 正当な理由なく質問又は意見表明の機会を与えない行為
- (12) 採用、評価又は実習評価への影響を示唆して精神的圧力を与える行為
- (13) 長時間の説教その他精神的苦痛を与える行為
- (14) その他求職者等の人格若しくは尊厳を侵害し、又は就職活動、病院見学若しくは実習等の環境を害する行為

(採用選考時の留意事項)

第6条 面接担当者その他採用選考に関与する職員等は、職務遂行上必要な範囲を超えて、次に掲げる事項を質問してはならない。

- (1) 交際相手の有無
- (2) 結婚予定
- (3) 妊娠又は出産の予定
- (4) 家族構成又は家族の職業
- (5) 宗教、思想信条又は支持政党
- (6) その他採用、評価又は実習指導に関係のない私生活上の事項

(相談窓口)

第7条 当院は、求職者等からの相談又は苦情を受け付けるため、相談窓口を設置する。

- 2 相談窓口は総務課とする。
- 3 相談を行ったことを理由として、求職者等に不利益な取扱いを行ってはならない。

(相談及び苦情への対応)

第8条 相談又は苦情を受けた場合は、速やかに事実関係を確認し、必要な調査を実施するものとする。

- 2 調査に当たっては、関係者のプライバシーに十分配慮しなければならない。
- 3 当院は、事案の内容に応じて被害拡大防止措置及び再発防止措置を講じるものとする。

(記録の作成及び保存)

第9条 相談、苦情及び調査の内容については記録を作成し、適切に保存するものとする。

(研修及び周知)

第10条 当院は、職員等に対し、本指針の周知及び必要な教育研修を実施するものとする。

- 2 採用選考に関与する職員等に対しては、ハラスメント防止に関する研修を実施するよう努めるものとする。

(懲戒等)

第11条 職員等が本指針に違反した場合は、その態様及び程度に応じて就業規則その他関係指針に基づき必要な措置を講ずるものとする。

附則

この指針は令和8年10月1日から施行する。