求職者等に対するハラスメント防止に関する要綱

8 健総第 4315 号
制定　令和8年10月29日

（目的）

第１条　この要綱は、地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター（以下「法人」という。）における求職活動等に関する場面において、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するための措置及びハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

（定義）

第２条　この要綱において、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。

（１） 求職者等　求職者及び求職者以外の者であって、法人が実施する職員の採用に資する活動に参加する者やその他実習等を受ける者

（２） 求職活動等　法人における採用活動、実習、職場見学その他求職活動に関する場面

（３） セクシュアル・ハラスメント　求職活動等の場における、求職者等を不快にさせる性的な言動や法人の職員が、求職者等を不快にさせる職場外における性的な言動

（４） パワー・ハラスメント　求職活動等の場において、法人の職員が職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、求職活動等の適正な範囲を超えて、求職者等に精神的・身体的苦痛を与える又は求職活動等を悪化させる行為

（５） 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント　妊娠・出産したことその他の妊娠・出産・育児・介護に関する言動で、求職者等の求職活動等が害されるもの

２　ハラスメントに起因する問題とは、次のものをいう。

（１）ハラスメントのため求職者等の求職活動等が阻害されること。

（２）ハラスメントへの対応に起因して、求職者等が採否の判定その他の取扱いにつき不利益を受けること。

３　客観的に見て、職員による求職活動等上の必要性に基づく言動については、第 1 項第三号のハラスメントに該当しない。

（理事長の責務）

第３条　理事長は、求職者等が安心して求職活動等を行える環境を確保するため、ハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

２　理事長は、ハラスメントに関する相談及び苦情の申出（以下「相談・苦情」という。）、相談・苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに対する求職者等の対応に起因して、当該求職者等が不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

３　理事長は、第１項における必要な措置を講じる場合において、ハラスメントに起因する問題について、法人の職員に職員就業規則第 47 条、シニアスタッフ就業規則第 22 条、医師シニアスタッフ就業規則第 22 条、定年前シニアスタッフ短時間就業規則第 22 条又は非常勤スタッフ等就業規則第 33 条に定める懲戒の事由のいずれかが存在すると思料されるときは、「地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター懲戒手続に関する規程」に則り、適切に対応しなければならない。

（研修等）

第４条　理事長は、ハラスメントの防止を図るため、職員に対し必要な研修等を実施しなければならない。

（相談窓口の設置）

第５条　求職者等及び職員から相談・苦情を受け、事実関係を調査し、必要な措置を行うため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を総務課に設置する。

（相談員の選任）

第６条　総務課長は、次の各号によりハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を選任する。

一　相談員は、常勤の職員のうちから選任する。

二　相談員は、少なくとも男女１名ずつ選任する。

三　相談員のうち少なくとも１名は、総務課の職員をもって充てる。

（相談員の職務）

第７条　相談員は、ハラスメントに関する事案（以下「事案」という。）について、求職者等及び職員から相談・苦情を受け、当該求職者等及び職員に対し適切な指導、助言を行う。

２　相談員は、必要に応じて、ハラスメントを受けた求職者等（以下「被害者」という。）、ハラスメントを行ったとされる職員及びこれらの関係者から事情聴取を行うことができる。

（職員の職務）

第８条　職員は、求職者等からハラスメントに関する相談・苦情を受けた場合は、必要に応じて相談窓口へ報告するほか、職場単位で解決できる事案について迅速かつ適切な措置を講じる。

（相談・苦情の申出）

第９条　ハラスメントの相談・苦情の申出は、被害者に限らず、すべての職員が、上司（求職者等にあたっては求職活動等に関係する職員）、相談窓口（相談員）及び都派遣職員については東京都福祉局に設置された相談窓口のいずれに対しても行うことができる。

２　申出の方法は、面談、電話又は文書によることとする。

（プライバシーの保護等）

第 10 条　相談員は、相談・苦情に対応するに当たって、求職者等及び職員のプライバシーに十分配慮し、知り得た秘密は厳守しなければならない。

（事実関係の調査）

第 11 条　相談員は、求職者等及び職員から直接相談・苦情を受けたとき、又は所属部署等から報告を受けたときは、事実関係を明らかにするため、被害者、ハラスメントを行ったとされる職員及びこれらの関係者から事情聴取を行うなど、速やかに必要な調査を行わなければならない。

２　当該事案の関係者は、相談窓口の調査に協力しなければならない。

（措置の決定）

第 12 条　相談窓口は、公正な調査の結果ハラスメントの事実が確認された場合、必要に応じて、次の各号に掲げるものその他の措置を講じる。

一　被害者と加害者との関係の改善に向けての支援

二　被害者の求職活動等の不利益の回復

三　加害者に対する人事管理上の措置

四　センター長及び経営企画局長への報告

（ハラスメント対策委員会の設置）

第 13 条　理事長は、必要に応じて理事長が指名する委員によるハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を設置し、第 11 条及び第 12 条の措置を講じることができる。

附　則（令和 8 年 10 月 29 日 8 健総第 4315 号）

この要綱は、令和 8 年 10 月 29 日から適用する。