

## 三重県病院事業庁職員の倫理確保（特に「疑惑等を招く行為とセクハラ等」）についての指針

### 1 職員の倫理確保（特に「疑惑等を招く行為とセクハラ等」）についての指針

「三重県病院事業庁職員倫理憲章(2002)」の考え方を実現し、県立病院による医療サービスの提供に対する県民の満足・信頼・安心を確保するため、職員の倫理確保（特に「疑惑等を招く行為とセクハラ等」）についての指針を定めます。

### 2 疑惑等を招く行為の禁止

#### 1) 利害関係を有する者との間における留意事項

- (1) 職員は利害関係を有する者との間で次に掲げる行為を行ってはなりません。ただし、家族関係、個人的友人関係その他の私的な関係に基づく行為であって職務に関係しないものはこの限りではありません。

金銭（祝儀、見舞い金、餞別等を含む。）有価証券等の贈与を受けること（葬儀の際の香典、供花及び結婚式の出席者からの祝儀については、社会通念上許容されうる儀礼の範囲内のものを除く。）

中元、歳暮、年賀等の贈答品（広く配布される宣伝用の物品等を除く。）を受けること  
金銭の貸付を受けること（業として行われるものであって、適正な利子の支払いを行う場合を除く。）

適正な対価を支払わずに有価証券等の譲渡を受けること

適正な対価を支払わずに不動産、物品等の譲渡又は貸与を受けること

適正な対価を支払わずに役務の提供を受けること

供応接待を受けること

利害関係を有する者と会食をすること（ただし、職務の執行にあたって必要な会議に伴う会食（会議室で提供される弁当など）を除く。）

利害関係を有する者とともにスポーツ等の遊技又は旅行をすること

利害関係を有する者からの依頼に応じて、報酬又は謝礼を受けて講演、寄稿等を行うこと  
全各号に掲げるもののほか、接待又は利益もしくは便宜の供与を受けること（社会一般の接遇として容認される湯茶の提供、事務用品の使用、職務執行の際における車への同乗等を除く。）

- (2) 職員は、たとえ私的な関係を有する者との間において行う場合であっても、利害関係を有する者と会食、スポーツ等の遊技又は旅行を行う場合においては、自らの行動が公務に対する住民の信頼に影響を与えることを自覚して、住民の疑惑又は不信を招くような行為を行ってはなりません。

#### 2) 利害関係を有する者

- (1) 「利害関係を有する者」とは、基本的には、その者からの贈与、飲食等の行為を行うことが、職務の執行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くおそれがある者のことをいいます。
- (2) 利害関係を有する者の範囲は、基本的には、当該職員の職務遂行によって直接に利益又は不利益を受けるものであり、当該職員がその事務に携わる行政権限の相手方及び契約の相手方となります。

ただし、職員の職務遂行によって利益又は不利益を受けるものであっても、特定の人を対象としていない行為（例えば、使用料・手数料の改定事務等県民一般に対して権利義務を生じるもの等）の相手方は、利害関係を有する者とはなりません。また、届出の受領のように職員の裁量の

余地が少ない事務によって職員と関わる者についても、利害関係を有する者とはなりません。

- (3) 当該職員が直接担当する事務でなくとも、意思決定に関与していれば、その相手方は利害関係を有する者に該当します。
- (4) このほか、直接には利害関係を有しない場合であっても、職務上の利害関係を有する他の職員に対する影響力の行使を期待して接触する者も利害関係を有する者に該当します。
- (5) 個々の職員の「利害関係を有する場合」とは、「相手方が契約（文書による契約に限定しない。以下同じ。）を締結している場合、契約の申し込みをしている又は申し込みをしようとしていることが明らかな場合」に該当するか否かにより判断します。具体的には医療行為を行う職員にとっての患者様や、物品の購入・保守契約を行う職員にとっての該当業者などです。

### 3) 私的な関係に基づく行為

私的な関係に基づく行為については、次の点から判断して、禁止行為とされている行為を行うことが、公正な職務の執行に対する県民の疑惑等を招くおそれがないと考えられる場合に限り行うことができるものとします。

職員と相手方との間における職務上の利害関係の状況

（契約の申込中か、既に契約を締結しているかなど）

私的な関係の経緯及び現在の状況

（利害関係者になる前から親しくつきあっていたかなど）

両者の間において行われる行為の態様

（高価な贈り物か、旅行のおみやげかなど）

## 3 セクシャル・ハラスメントや誹謗中傷等の禁止

職員は個人としての尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を傷つけ、能力の有効な発揮を妨げ、職場秩序の悪化を招き信用失墜につながるセクシャル・ハラスメントや誹謗中傷等になりうる次のような言動を行ってはなりません。

### 1) セクシャル・ハラスメントの禁止

性的な内容の発言関係

- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- ・性的な経験や性生活について質問すること。
- ・聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題すること。
- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ・「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

性的な行動関係

- ・性的な関係を強要すること。
- ・性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ・身体に不必要に接触すること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・ヌードポスター等を職場に貼ったり、パソコン画面の壁紙やスクリーンセ이버等に用いること。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。

- ・女性であるというだけで職場でお茶汲み、掃除、私用等を強要すること。
- ・カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

## 2) 誹謗中傷等の禁止

- ・第三者が知りうるように事実（真実か虚偽かは問わない。）を示し人の名誉を毀損すること。
- ・第三者が知りうるように人を侮辱すること。
- ・虚偽の噂を流し、または第三者を欺くはかりごとを用いて人若しくは県立病院の信用を毀損すること。

## 4 所属長等への協議・相談

- (1) 職員は、自らが行おうとする行為の内容が2の1)に定める留意事項で行ってはならないとされている行為に該当するかどうか、又は、自らが行う行為の相手方が2の2)に定める利害関係を有する者に該当するかどうかについて自ら判断することが困難な場合には、所属長、部門長、又は現場のリーダー（以下「所属長等」といいます。）に協議するものとします。
- (2) 職員は、職場においてセクシャル・ハラスメントや誹謗中傷等がある場合には、所属長等に相談したり、相談窓口を活用するなど、気持ちよく勤務できる環境づくりにできるだけ努めるようにしましょう。
- (3) 所属長等は第1項及び前項による協議・相談等があった場合には、行為の概要等を確認のうえ、速やかに適切な助言または指導を行うものとします。

## 5 所属長等の責務

所属長等は、所属職員に範を示すべく、みずから厳しく自己を律し、この留意事項を遵守するとともに、所属職員の倫理の保持に関して指導監督するものとします。

## 6 病院事業庁長の責務

病院事業庁長は、職員の適正な職務の執行と倫理保持の推進に関し、必要な助言及び指導を行うほか、職員の職務にかかる倫理の保持のために必要な措置を講じるものとします。

## 7 信用失墜行為

職員がこの指針に反する行為を行った結果、職の信用を傷つけたと認める場合は、その違反の程度に応じ、地方公務員法第29条の規定に基づく懲戒処分等の必要な措置を講じるものとします。

平成14年11月5日