

北海道公立大学法人札幌医科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

平成 19 年 4 月 1 日 規程第 24 号

(目的)

第 1 条 この規程は、北海道公立大学法人札幌医科大学（以下「法人」という。）におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、法人における教育、研究若しくは医療又は就業若しくは就学における環境等（以下「就業環境等」という。）の維持・向上を図ることを目的とする。

(適用範囲)

第 2 条 本規程の適用範囲は次のとおりとする。

(1) 役職員

法人の役員及び職員

(2) 学生等

学部生、大学院生、委託生、聴講生、科目等履修生、外国人留学生及び研究生又はこれに準ずる者

(定義)

第 3 条 この規程において、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) セクシュアル・ハラスメント

法人内（これに準ずる場合を含む。以下「法人内等」という。）において行われる性的な言動に対する役職員又は学生等（以下「役職員等」という。）の対応により当該役職員等の就業条件又は修学条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該役職員等の就業環境等が害されること。

(2) アカデミック・ハラスメント

法人内等において行われる研究又は教育に関する職務に従事する役職員（以下「教員」という。）がその職務上の地位若しくは権限又は上下関係を背景に、他の教員又は学生等に対して、研究上若しくは教育上又は就学上の不適切な言動を行うことにより、当該教員又は学生等の研究若しくは教育又は修学における環境が害されること。

(3) パワー・ハラスメント

法人内等において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上又は修学上に必要かつ相当な範囲を超えたものにより役職員等の就業環境等が害されること。

(4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

ア 法人内等において行われる女性役職員等に対する、女性役職員等が妊娠したこと、出産したことに関する「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）」に定める言動により就業環境等が害されること。

イ 法人内等において行われる役職員等に対する育児休業、介護休業その他の子の養育若しくは家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 71 号）」に定める言動により、当該役職員等の就業環境等が害されること。

(5) ハラスメント

前 4 号に掲げるハラスメント及びこれに準ずるもの。

(法人の責務)

第 4 条 法人は、役職員等に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。

2 法人は、ハラスメントの防止等のため、役職員等に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うよう努めるものとする。

3 法人は、ハラスメントの防止等を図るため、役職員に対し、必要な研修を実施するものとする。

4 法人は、新たに役職員となった者に対してハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、研修を実施しなければならない。

(部局長等の責務)

第 5 条 法人事務決裁規程（平成 19 年規程第 12 号）第 2 条の 7 に定める部局長等並びに保健医療学部学科長、医療人育成センターの各部門長及び監査室長（以下「部局長等」という。）は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントが生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、所属職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。

(2) 所属職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメントが法人に生じることのないよう配慮すること。

(役職員の責務)

第6条 役職員は、ハラスメントを起こしてはならない。

2 役職員は、この規程及びこの規程に基づく部局長等の指導等に従い、ハラスメントの防止及び排除に協力し、並びに第13条に定める調査委員会の調査等に協力しなければならない。

(苦情相談への対応)

第7条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が、役職員等からなされた場合に対応するため、相談員を置く。

2 相談員は、学生保健管理センター学生健康相談カウンセラー、産業医及び理事長が指名する者若干名をもって充てる。

3 理事長が指名する相談員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

4 相談員の氏名並びに苦情相談を受ける日時及び場所を役職員等に対して、明示するものとする。

(相談員の責務)

第8条 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する指導・助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。

2 苦情相談には原則として、複数の相談員で対応するとともに、苦情相談を申出た者と同性の相談員が同席するよう努めなければならない。ただし、同席する相談員については、苦情相談を申し出た者の意思を十分に尊重しなければならない。

3 相談員が必要と認めるときは、他の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。ただし、この場合において、苦情相談を申し出た者の意思を十分に尊重しなければならない。

4 相談員は、苦情相談の対応に当たっては、当事者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

5 相談員は、ハラスメントに関する苦情相談を受けた場合、又は苦情相談に係る処理を行った場合、その都度ハラスメント問題を担当する理事（以下「担当理事」という。）にその状況を報告するものとする。

(理事長への報告)

第9条 前条第5項の規定による報告を受けた担当理事は、必要に応じ理事長にその概要を報告するものとする。

(相談員会議)

第10条 相談員は、相談員相互の連携を図るとともに、苦情相談に適切に対応するため、必要に応じ相談員会議を開催することができる。

(苦情相談の申出)

第11条 相談員に対する苦情相談の申出は、当該ハラスメントに関する役職員等が直接苦情相談を申し出るほか、第三者である役職員等又は学外の関係者を經由して申し出ることができる。

(苦情相談の方法)

第12条 苦情相談は、面談によるもののほか、手紙又は電子メール等いかなる方法によっても受け付けるものとする。

(調査委員会)

第13条 理事長は、第8条第5項の規定による報告を受けた担当理事からの報告等に基づき、必要に応じハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置するものとする。

2 調査委員会は、ハラスメントに関する事実関係の調査を迅速かつ公正に行い、その経過及び結果をとりまとめ理事長に報告するものとする。

3 調査委員会は、理事長が指名する委員長及び委員若干名をもって組織する。

4 調査委員会の委員長及び委員は、ハラスメントに関する事実関係の調査に当たっては、当事者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(調査結果による措置)

第14条 理事長は、調査委員会の調査結果を受け、ハラスメントの事実が法人が定める就業規則に規定する懲戒処分の事由に該当すると認められた場合、当該者への指導又は処分等について、関連する規定に照らして適正に対処するとともに、就労上の環境改善を行う等必要な措置を講ずるものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第15条 役職員は、ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに関して
正当な対応をした役職員等に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(庶務)

第16条 この規程施行上の庶務は、事務局総務課において処理する。

(準用)

第17条 学生間におけるハラスメントの防止等に関しては、日常の教育を通じた指導に努めるほか、当該ハラスメ
ントの苦情相談の対応についてはこの規程を準用する。

2 役職員等による、法人内で業務に従事する関係事業者の従業員（他大学教員等を含む。）に対する第3条に規定
する言動により当該業務従事者の就業環境が害されることに関する苦情相談の対応については、この規程を準用
する。

(雑則)

第18条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等について必要な事項は、理事長が定める。

附 則（平成19年4月1日規程第24号）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成21年4月1日規程第39号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（令和2年5月29日規程第44号）

この規程は、令和2年6月1日から施行する。