

公立大学法人福島県立医科大学ハラスメント防止規程

制定 平成 18 年 4 月 1 日規程第 48 号
一部改正 平成 20 年 3 月 11 日規程第 70 号
一部改正 平成 20 年 11 月 17 日規程第 34 号
一部改正 平成 21 年 4 月 1 日規程第 3 号
一部改正 平成 23 年 4 月 1 日規程第 8 号
一部改正 平成 23 年 6 月 1 日規程第 23 号
一部改正 平成 24 年 9 月 13 日規程第 34 号
一部改正 平成 28 年 5 月 23 日規程第 37 号
一部改正 平成 30 年 4 月 1 日規程第 24 号
一部改正 平成 30 年 8 月 3 日規程第 29 号
一部改正 令和 3 年 4 月 1 日規程第 4 号

(目的)

第 1 条 この規程は、公立大学法人福島県立医科大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第 36 条第 2 項に基づき、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により、公立大学法人福島県立医科大学（以下「本法人」という。）における役職員等（役員及び職員で常勤、非常勤を問わない。）及び関係者（関係業者、学生の保護者等職務上の関係を有する者、受験生、求職者等）の人権の擁護、就労上の適正な環境の確保、利益の保護及び職務能率の発揮並びに学生等（学部及び大学院の学生、研究生、科目等履修生、特別聴講学生、聴講生並びに研修生。以下「学生等」という。）の人権の擁護、修学上の環境の確保及び利益の保護を図ることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規程に定めるハラスメントとは、次に掲げるセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）をいう。

- (1) セクシュアル・ハラスメントとは、優越的な地位や継続的關係を有する者が行う相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や職場環境を害することをいう。
- (2) アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究の場において、教育・研究上の地位や権力関係を利用して、不適切な言動や指導により、相手方の勉学・研究意欲や学習・研究環境を害することをいう。
- (3) パワー・ハラスメントとは、職務上の地位や権力関係を利用して、不適切な言動や待遇により、相手方の就労意欲や就労環境を害することをいう。
- (4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司・同僚からの言動（妊娠、出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境を害することをいう。

いう。

- (5) その他のハラスメントとは、前各号には該当しないが、役職員等、関係者及び学生等が、不適切な言動により、相手方に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や職場環境等を害することをいう。

(理事長の責務)

第3条 理事長は、本法人におけるハラスメントの防止について統括し、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、第11条第6項に規定する対策委員会の報告を尊重し、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、ハラスメントへの対応等において、加害行為を行ったとされる者等による二次被害又は役職員等及び学生等による二次被害の未然防止に努めなければならない。

(監督者の責務)

第4条 役職員等及び学生等を監督する地位にある者は、次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務めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

- (1) 日常の指導等により、ハラスメントに関し、役職員等及び学生等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
(2) 役職員等及び学生等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメントに起因する問題が生じることがないように配慮すること。

(役職員等及び学生等の責務)

第5条 役職員等及び学生等は、ハラスメントを行ってはならず、この規程及び別に定める指針に従い、これの防止に努めなければならない。

(ハラスメント対策委員会)

第6条 本法人に、ハラスメントの防止及びハラスメントの調査確認及びその適正な対応のため、ハラスメント対策委員会（以下「対策委員会」という。）を設置する。

(対策委員会の組織等)

第7条 対策委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 総括副学長（総務担当）
(2) 医学部長
(3) 看護学部長
(4) 保健科学部長
(5) 医学部教務委員会委員長
(6) 看護学部教務委員会委員長
(7) 保健科学部教務委員会委員長

- (8) 附属病院長
 - (9) 附属病院副病院長（兼看護部長）
 - (10) 事務局長
 - (11) 人文社会科学の分野に関する学内有識者
 - (12) 神経精神医学の分野に関する学内有識者
 - (13) 本学外の法律専門家
 - (14) 本学外の男女共同参画に関する有識者
- 2 対策委員会の構成員に、ハラスメントの当事者又は当事者と利害関係を生ずる者があ
る場合は、その者を構成員から除くものとする。

（対策委員会委員の任期等）

第8条 前条第1項第11号、第12号、第13号及び第14号に掲げる委員は理事長が指名す
る。

- 2 前項の規定により指名された委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

（対策委員会の審議事項）

第9条 対策委員会は次に掲げる事項を審議する。

- (1) ハラスメントの調査確認及びその対応に関すること。
 - (2) ハラスメント防止に関する広報及び啓発に関すること。
 - (3) 本規程の改廃に関すること。
 - (4) その他ハラスメントの防止に関すること。
- 2 前項第1号に関する委員会は、秘密会とする。

（対策委員会委員長及び副委員長）

第10条 対策委員会に委員長及び副委員長を置く

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選により選出する。
- 3 委員長及び副委員長の任期は2年とし、再任を妨げない。

（対策委員会会議）

第11条 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。ただし、委員長の任期満了後最初
に開催される委員会は、理事長が招集する。

- 2 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。
- 3 委員会は、委員（休職中又は病気休暇中、海外出張中の者を除く。）の過半数が出席し
なければ成立しない。
- 4 委員長が必要と認めたとき又は委員の2分の1以上が委員会の開催を要求したときは、
委員長は委員会を招集しなければならない。
- 5 委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決する。ただし、可否同数のときは、議長
がこれを決する。

6 委員長は、第9条第1項第1号の審議結果を、遅滞なく理事長に報告しなければならない。

(懲戒処分等)

第12条 理事長は、前条第6項の規定に基づき、ハラスメントを認定する報告を受けた場合には、公立大学法人福島県立医科大学職員懲戒要綱第2条及び第3条の規定に準じ、必要に応じて懲戒審査会を設置し、当該事案を審査させることができるものとする。

(対策委員会委員以外の出席)

第13条 委員長は、必要があると認めたときは、委員会の承認を得て、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴取することができる。

(ハラスメント調査小委員会の設置)

第14条 委員長は、必要があると認めたときは、第9条第1項第1号に掲げる事項に関する具体的な調査を行うため、対策委員会にハラスメント調査小委員会（以下「調査小委員会」という。）を設置することができる。

2 調査小委員会は、委員又はそれ以外の者から委員長が指名する者をもって組織する。

(調査小委員会の任務)

第15条 調査小委員会がハラスメントに関する調査を行うに当たっては、当事者及び関係者から公正な立場で事情聴取を行うものとし、必要に応じて関係書類等の提出を求めることができる。

2 前項に定める事情聴取を行うに当たっては、当事者及び関係者は、付添人を同席させることができる。付添人は、必要な場合には、調査小委員会の許可を得た上で発言することができる。

3 前項の規定により付添人を同席させるときは、当事者及び関係者は、付添人同席申出書（別記様式）により、あらかじめ申し出なければならない。

(ハラスメント相談員の配置)

第16条 本法人に、ハラスメントに関する苦情申立て及び相談に対応するため「ハラスメント相談員」（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員は、対策委員会からの推薦により理事長が委嘱する。

3 相談員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

(相談員の任務)

第17条 相談員の任務は、次の事項とする。

(1) ハラスメントに関する苦情申立て及び相談に応じ、相談者に事後の対応についての助言及び支援を行うこと。

(2) 総務課長が、ハラスメント行為をしたとの指摘を受けた者等からの事実確認等の聴取が必要と判断した場合、相談者の了解を得たうえ、ハラスメント行為をしたとの指摘を受けた者等に面談して事実確認を行うこと。

(3) 前2号の相談、事実確認等については、総務課長に報告すること。

この場合、相談者及び当該事案の関係者の名誉、人権、プライバシー等を配慮し必要があると判断される場合には、実名を秘匿して報告することができる。

2 相談員は、相談及び面談に当たって、相談、事実確認及び対応の内容について記録を残しておかなければならない。

(総務課長の任務)

第18条 総務課長の任務は、次の事項とする。

(1) 相談員から相談内容の報告を受けた際、ハラスメント行為をしたとの指摘を受けた者等から事実確認等の聴取の必要性を判断すること。

(2) 相談員から報告を受けた相談内容を、委員長に報告すること。

(3) 相談員から報告を受けた相談内容が、対策委員会において事実関係の調査や調整等の必要があると判断し、相談者が、対策委員会においての事実関係の調査や調整を了承する場合は、対策委員会に申立てること。

(手続きに関わる者の責務)

第19条 対策委員会委員、調査小委員会委員、相談員その他職務上手続きに関わる者は、役職員及び学生等からの苦情申立て及び相談、問題解決に対応するにあたっては、次の事項に留意しなければならない。

(1) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。

(2) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。

(3) 関係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、知り得た秘密を厳守すること。

(研修等)

第20条 理事長は、ハラスメントの防止を図るため、役職員等及び学生等に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

2 理事長は、新たに対策委員会委員となった者、新たに相談員となった者及びその他職務上手続きに関わる者に対し、研修等を実施しなければならない。

(プライバシー等の保護)

第21条 ハラスメントに関する対応にあたっては、当事者及びその関係者等から公平な事情聴取を行うものとし、事情聴取者の名誉、人権、及びプライバシーに十分配慮しなければならない。

- 2 ハラスメントに関する連絡、相談、苦情又は対策等に携わった者は、その任務遂行上知り得た秘密を漏らしてはならない。また、任務を退いた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第22条 理事長は、役職員等及び学生等がハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その者に対して懲戒処分等その他いかなる不利益的な取扱いも行ってはならない。

- 2 理事長は、役職員等及び学生等がハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その者の就労環境又は修学環境が悪化することのないように、適切な措置を講じるものとする。

- 3 理事長は、役職員等及び学生等がハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その者に対して不利益的な取扱いや嫌がらせ等を行った者がいた場合は、当該行為等を行った者に対し、就業規則又は福島県立医科大学学則等その他関係規則等に基づき、懲戒処分等を行うものとする。

(庶務)

第23条 委員会等に関する庶務は、事務局総務課で行う。

(その他)

第24条 この規程に定めるもののほか、ハラスメント防止等に必要な事項は対策委員会が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行後、最初に招集される対策委員会は、第11条第1項の規定にかかわらず、理事長が招集する。

附 則

この規程は、平成20年3月11日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年11月17日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

別表第1 削除

附 則

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 23 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 24 年 9 月 13 日から施行し、平成 24 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、平成 28 年 5 月 23 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 30 年 8 月 3 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。