

改正

平成29年1月10日東医大発第4号

平成31年4月8日東医大発第183号

令和8年2月17日東医大発第363号

(趣旨)

第1条 この規程は、学校法人東京医科大学（以下「本学」という。）に学ぶ全ての学生及び雇用関係にある職員（正職員、嘱託職員、臨時職員等）のほか、雇用関係のない者（役員、派遣職員を含む。）及び委託業務従事者、継続的に本学の教育、研究に携わる者（以下「職員等」という。）が、ハラスメントによる人権侵害その他不利益を被ることなく、修学、就労又は教育、研究を健全で快適な環境の下で遂行できるよう、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手続きに関する事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において「ハラスメント」とは、次の各号に掲げるものをいう。

- (1) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者の意に反する性的な言動であり、他の者にとって不快な性的言動として受け止められ、他の者にさまざまな不利益を与えたり、不快感、脅威又は屈辱感を与え、教育・研究環境、職場環境等を悪化させることをいう。
- (2) 「アカデミック・ハラスメント」とは、本人が意図するかしないかにかかわらず、教育、研究の場において、優越的な地位又は有利な立場にある者がその地位を利用し、又は逸脱して、より下位又は不利な立場の者に対し教育・研究上の不適切な言動、指導等を行い、学習や研究の意欲を減退させ学習環境や教育、研究環境を悪化させることをいう。
- (3) 「パワー・ハラスメント」とは、本人が意図するかしないかにかかわらず、職務上又は学生活動上、優越的な地位又は有利な立場にある者がその地位を利用し、又は逸脱して、部下や同僚、後輩、同級生等、不利な立場にある者に対して、不適切な言動、指導、処遇等を行い、就労その他の意欲の低下や環境を悪化させることをいう。
- (4) 「妊娠、出産、育児等に関するハラスメント」とは、本人が意図するかしないかにかかわらず、上司や同僚、後輩、同級生等が妊娠、出産、育児等に関する法律に基づく制度等の利用に対し制度等の利用を阻害する言動や制度等の利用を理由に不適切な言動を行い、又は妊娠、出産等の状態にあることを理由に不適切な言動・処遇等を行い、就労その他の意欲の低下や環境を悪化させることをいう。
- (5) 「その他のハラスメント」とは、前各号のハラスメントにあたらぬが、他の者の意に反する言動であり、本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者にとって不快感、脅威又は屈辱感を与え、教育・研究環境、職場環境等を悪化させることをいう。

(学長の責務)

第3条 学長は、本学におけるハラスメントの防止等について総括し、研修、啓発活動その他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は適切な措置を講じなければならない。

(学生及び職員等の責務)

第4条 学生及び職員等は、ハラスメントを行ってはならない。

2 学生及び職員等は、別に定めるハラスメントの指針及びガイドラインに従い、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

3 学生及び職員等は、第7条第3項の調査委員会の調査等に協力しなければならない。

(ハラスメント相談室・相談体制)

第5条 ハラスメントに関する申出及び相談を行うため、法人にハラスメント相談室（以下「相談室」という。）を置く。

- 2 相談室には、内部相談窓口と外部相談窓口を設置する。
 - (1) 「内部相談窓口」とは、ハラスメントに関する相談を受け付けるため、本学のハラスメント相談室内に設置する窓口をいう。
 - (2) 「外部相談窓口」とは、ハラスメント相談体制の充実及び中立性の確保のため、本学が第三者機関に委託して設ける相談窓口をいう。
 - 3 相談室は次の各号に掲げる事項を所掌する。
 - (1) ハラスメントに関する相談（内部相談窓口）の受付、助言、情報提供及び関係部署との連携に関すること。
 - (2) 外部相談窓口の設置及び運営（委託）に関すること。
 - (3) ハラスメント防止のための教育及び研修に関すること。
 - (4) ハラスメント防止委員会の開催及び施策の実施に関すること。
 - (5) 調査委員会の事務に関すること。
 - (6) その他ハラスメント防止を図るための必要な事項。
 - 4 相談体制の区分は、次のとおりとする。
 - (1) 職員等に対する相談体制は、内部相談窓口及び外部相談窓口の併用とする。
 - (2) 学生に対する相談体制は、内部相談窓口を原則とする。
 - 5 相談を受けた対応については、原則次のとおりとする。
 - (1) 助言、情報提供、一般的な環境改善に資する注意喚起その他これに準ずる対応。
 - (2) 調停、調査又は措置。
 - 6 外部相談窓口の受託者は、中立性及び専門性を有する者とし、秘密保持、個人情報保護、匿名性の担保、危機対応及び統計的報告その他必要な事項を契約において定める。
 - 7 相談により知り得た情報の学内共有は、必要な範囲に限るものとする。
(ハラスメント防止委員会)
- 第6条 本学に、ハラスメントの発生を未然に防止し、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に必要な措置を迅速かつ適切に実施するため、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置く。
- 2 防止委員会は、次の各号に掲げる事項を行うことを責務とする。
 - (1) ハラスメントの防止における啓発及び研修に関すること。
 - (2) 内部相談窓口及び外部相談窓口を含む相談体制の設計、運用及び評価に関すること。
 - (3) 外部相談窓口の受託先の選定、契約内容の点検及びモニタリングに関すること。
 - (4) ハラスメントにおける環境改善に関すること。
 - (5) その他ハラスメント防止等に関する事項。
 - 3 防止委員会は、次の各号に掲げる委員をもって構成する。
 - (1) 学長
 - (2) 理事長が指名する理事 若干名
 - (3) 理事長が指名する学識経験者 若干名
 - (4) 事務局長
 - (5) 理事長が指名する職員8名以内（うち半数以上は女性）
 - 4 委員長は、学長とする。
 - 5 委員の任期は3年とし、再任を妨げない。
 - 6 委員長に事故あるときは、あらかじめ委員長が指名した副委員長がその職務を代行する。
 - 7 委員長が必要と認めるときは、委員以外の職員又は専門家等に出席を求め、意見を聴くことができる。
(調査委員会)
- 第7条 学長は、申立てがあった場合、又は生命・身体等に関わる緊急の安全配慮が必要と認める場合に、必要に応じて調査委員会を招集することができる。
- 2 調査委員会は、若干名で構成し学長が委嘱する。
 - 3 調査委員会は、当事者及び関係者から事情聴取を行い、状況を文書で学長に報告する。
 - 4 調査委員会は、当事者及び関係者のプライバシーを十分保護しなければならない。

(措置)

第8条 学長は、調査委員会の調査等によりハラスメント行為の事実が認められたときは、当該関係部局と連携して必要な措置を講ずるものとする。

(守秘義務)

第9条 ハラスメントに関する相談、調査、対策等の業務に携わった者（外部相談窓口の受託者及びその担当者を含む。）は、関係者のプライバシーに配慮し、二次的ハラスメント等が起こらないように努めなければならない。

2 前項の者は、知り得た事項を在職中及び退職後も漏洩してはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 理事長、学長、病院長、各部局の長、学生及び職員を管理する者は、ハラスメントに関する苦情、相談を申し出た者又は調査に協力した者に対しそのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(細則)

第11条 この規程の運用に関し必要な事項については細則を定める。

(改廃)

第12条 この規程の改廃は、理事会で決定する。

(事務局)

第13条 本規程の施行に関わる事務局は、ハラスメント相談室とする。

附 則

1 この規程は、平成28年4月12日から施行する。

2 この規程の施行に伴い、平成16年10月20日施行のセクシュアル・ハラスメント防止対策委員会規程は廃止する。

附 則（平成29年1月10日東医大発第4号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。（第2条第4号の新設、以下号の繰り下げ）

附 則（平成31年4月8日東医大発第183号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。（第6条を第6条の2に変更及び第6条の新設並びに第5条第8項の削除、第6条の2第1項の改正及び第2項の新設、以下項の繰り下げ）

附 則（令和8年2月17日東医大発第363号）

この規程は、令和8年4月1日から施行する。（第5条の新設、第6条の削除、第5条を第6条に繰り下げ、第6条第2項第1号、第2号の改正、第3号の新設、以下号の繰り下げ、第4号の改正、第3項第5号の改正、第7条、第9条の改正、第13条の新設）