

旭川医科大学ハラスメント防止規程の一部を改正する規程を次のように定める。

旭川医科大学長 西川 祐 司

旭川医科大学ハラスメント防止規程の一部を改正する規程

旭川医科大学ハラスメント防止規程（平成16年旭医大達第163号）の一部について、下表右欄（「現行」欄）を同表左欄（「改正後」欄）のように改正する。

※下線部分は、改正箇所を示す

改正後	現行
<p>○旭川医科大学<u>ハラスメント及び性暴力等の防止等に関する規程</u></p> <p>（目的）</p> <p>第1条 この規程は、国立大学法人旭川医科大学（以下「本学」という。）の役職員（役員及び職員をいう。以下同じ。）及び学生等（学部学生，大学院学生，研究生，聴講生及びその他本学において修学又は研究に従事している者をいう。以下同じ。）のハラスメント<u>及び性暴力等（以下「ハラスメント等」という。）</u>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（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，本学における修学，教育，研究及び労働環境の維持・向上並びに役職員，学生等の利益の保護及び役職員の職務能率の発揮を図ることを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規程において，<u>ハラスメントとは，次の各号に掲げる行</u></p>	<p>○旭川医科大学<u>ハラスメント防止</u>規程</p> <p>（目的）</p> <p>第1条 この規程は，国立大学法人旭川医科大学（以下「本学」という。）の役職員（役員及び職員をいう。以下同じ。）及び学生等（学部学生，大学院学生，研究生，聴講生及びその他本学において修学又は研究に従事している者をいう。以下同じ。）の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（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，本学における修学，教育，研究及び労働環境の維持・向上並びに役職員，学生等の利益の保護及び役職員の職務能率の発揮を図ることを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規程において，<u>次の各号に掲げる用語の意義は，当該各</u></p>

為をいう。

(1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、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の総称をいう。 (新設)

(2) セクシュアル・ハラスメント 役職員、学生等が他の役職員、他の学生等又は関係者を不快にさせる性差別的又は性的な言動並びに関係者が役職員、学生等を不快にさせる性的な言動をいう。

(3) パワー・ハラスメント 役職員が他の役職員又は関係者に対して職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて人格と尊厳を侵害し、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動をいう。

(4) アカデミック・ハラスメント 役職員、学生等が他の役職員、他の学生等及び関係者に教育・研究上の権力関係や上下関係、優越的な地位を不当に利用して、教育上、研究上若しくは修学上の権利を侵害又は人格と尊厳を侵害する言動をいう。

(5) 妊娠、出産等に関するハラスメント 職場において行われる女性役職員に対する当該女性役職員が妊娠したこと、出産したこと、産前休暇を請求し、又は産前休暇若しくは産後休暇を取得したことその他の妊娠又は出産に関する事由に関する当該女性労働者の就業環境が害される言動をいう。

(6) 育児休業等に関するハラスメント 職場において行なわれる役職員に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度若しくは措置の利用に関する当該労働者の就業環境が害される言動をいう。

(削除)

号に定めるところによる。

(1) セクシュアル・ハラスメント 役職員、学生等が他の役職員、他の学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動並びに関係者が役職員、学生等を不快にさせる性的な言動をいう。

(2) パワー・ハラスメント 役職員が他の役職員又は関係者に対して職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて人格と尊厳を侵害し、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動をいう。

(3) アカデミック・ハラスメント 役職員、学生等が他の役職員、他の学生等及び関係者に教育・研究上の権力関係や上下関係、優越的な地位を不当に利用して、教育上、研究上若しくは修学上の権利を侵害又は人格と尊厳を侵害する言動をいう。

(4) 妊娠、出産等に関するハラスメント 職場において行われる女性役職員に対する当該女性役職員が妊娠したこと、出産したこと、産前休暇を請求し、又は産前休暇若しくは産後休暇を取得したことその他の妊娠又は出産に関する事由に関する当該女性労働者の就業環境が害される言動をいう。

(5) 育児休業等に関するハラスメント 職場において行なわれる役職員に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度若しくは措置の利用に関する当該労働者の就業環境が害される言動をいう。

(6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため役職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して役職員が就労上の又は学生等が修学上

2 この規程において、性暴力等とは、次の各号に掲げる行為をいう。

(新設)

(1) 他の者に刑法（明治40年法律第45号）第177条第1項に規定する性交等をする事又はさせる事（他の者から暴行又は脅迫を受けて当該者に性交等をした場合及び相手の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）

(新設)

(2) 他の者にわいせつな行為をする事又はさせる事（第1号に掲げるものを除く。） (新設)

(3) 次に掲げる行為であつて、他の者を著しく羞恥させ、若しくは不安を覚えさせるようなものをする事又は他の者にさせる事。 (新設)

ア 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れる事。 (新設)

イ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。 (新設)

3 この規程において、ハラスメント等とは、ハラスメント及び性暴力等をいう。 (新設)

4 この規程において、ハラスメント等に起因する問題とは、ハラスメント等のため役職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること及びハラスメント等への対応に起因して役職員が就労上又は学生等が修学上の不利益を受けるこという。 (新設)

(役職員の責務)

第3条 役職員は、この規程及び別表のハラスメント等の防止等のために旭川医科大学役職員が認識すべき事項についての指針（以下「指針」という。）に従い、いかなる場合においてもハラスメント等をしてはならず、これの防止に努めなければならない。

の不利益を受けること。

(役職員の責務)

第3条 役職員は、この規程及び別表のハラスメントの防止等のために旭川医科大学役職員が認識すべき事項についての指針（以下「指針」という。）に従い、いかなる場合においてもハラスメントをしてはならない。

2 役職員は、第6条に定める相談員等に相談する場合において、事実関係等について虚偽の申出を行ってはならない。（新設）

3 役職員は、本学が実施するハラスメント等の防止に関する研修会に定期的に参加しなければならない。（新設）

4 役職員は、ハラスメント等に係る相談を受けた場合は、適切な相談環境のもとに、相談者の立場と状況に十分配慮して、相談者に必要かつ適切な助言を与えるとともに、必要に応じて第6条に定める相談員と連携して、適切に対応しなければならない。（新設）

5 役職員は、第9条に規定するハラスメント等防止対策委員会又は第13条に規定するハラスメント等調査委員会への協力要請があった場合は、これに協力しなければならない。（新設）

（監督者の責務）

第4条 役職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、次に掲げる事項に注意してハラスメント等の防止及び排除に努めるとともに、ハラスメント等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) 日常の業務又は教育を通じた指導等により、ハラスメント等に関し、役職員の注意を喚起し、ハラスメント等に関する認識を深めさせること。

(2) 役職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント等又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること。

（学長の責務）

第5条 学長は、本学におけるハラスメント等の防止について総括し、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、第9条に規定するハラスメント等防止対策委員会と連携するとともに、第13条に規定するハラスメント等調査委員会の報告を尊重し、必要な措置を適切かつ迅速に講じなければならない。

（削除）

（監督者の責務）

第4条 役職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）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、役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) 役職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること。

（学長の責務）

第5条 学長は、本学の役職員及び学生等に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。

2 学長は、ハラスメントの防止等のため、本学の役職員及び学生等

(削除)

(削除)

(苦情相談への対応)

第6条 本学におけるハラスメント等に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、総括相談員及び相談員（以下「総括相談員等」という。）を置く。

2～7（略）

(略)

(不利益取扱の禁止)

第8条 ハラスメント等に関する苦情の申出、調査への協力その他正当な対応をした役職員、学生、関係者等に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(防止対策委員会)

第9条 本学に、ハラスメント等の防止等のため、旭川医科大学ハラスメント等防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）を置き、次に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメント等の防止等に関する研修、啓発活動の企画及び実施に関すること。
- (2) ハラスメント等に関する苦情の申し出への対応及び被害者の救済に関すること。
- (3) ハラスメント等の具体的事項を調査し、改善措置が必要と認められる場合の措置に関すること。
- (4) その他ハラスメント等の防止等に関すること。

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 学長は、ハラスメントの防止等を図るため、本学の役職員及び学生等に対し必要な研修を実施するものとする。

4 学長は、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。

(苦情相談への対応)

第6条 本学における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。）に対応するため、総括相談員及び相談員（以下「総括相談員等」という。）を置く。

2～7（略）

(略)

(不利益取扱の禁止)

第8条 ハラスメントに関する苦情の申出、調査への協力その他正当な対応をした役職員、学生、関係者等に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(防止対策委員会)

第9条 本学に、ハラスメントの防止等のため、旭川医科大学ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）を置き、次に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメントの防止等に関する研修、啓発活動の企画及び実施に関すること。
- (2) ハラスメントに関する苦情の申し出への対応及び被害者の救済に関すること。
- (3) ハラスメントの具体的事項を調査し、改善措置が必要と認められる場合の措置に関すること。
- (4) その他ハラスメントの防止等に関すること。

(略)

(調査委員会)

第13条 防止対策委員会に、相談員等からの報告又は苦情相談の内容に応じて旭川医科大学ハラスメント等調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置く。

2 調査委員会は、第9条第3号に掲げる事項を任務とする。

第14条 調査委員会は、次に掲げる委員をもって構成する。

- (1) 学長が指名する第10条第1項第1号の防止対策委員会委員
- (2) 保健管理センター専任教員
- (3) 防止対策委員会委員長が必要と認めた者

2 前項第3号の委員は、学長が委嘱する。

3 調査委員会は、ハラスメント等の被害の事実関係の調査経過及び結果について、速やかに防止対策委員会並びに学長に報告するものとする。

4 調査委員会は、当該調査活動が終了したと防止対策委員会が判断したときにその任務を終了する。

5 調査委員会に委員長を置き、第1項第1号の委員をもって充てる。

(略)

(その他)

第16条 この規程に定めるもののほか、ハラスメント等の防止等に関し、必要な事項は学長が別に定める。

#### 附 則

この規程は、令和6年8月1日から施行する。

[第3条別表]

ハラスメント等の防止のために役職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメント を含む性暴力等を行わないために

(略)

(調査委員会)

第13条 防止対策委員会に、相談員等からの報告又は苦情相談の内容に応じて旭川医科大学ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置く。

2 調査委員会は、第9条第3号に掲げる事項を任務とする。

第14条 調査委員会は、次に掲げる委員をもって構成する。

- (1) 学長が指名する第10条第1項第1号の防止対策委員会委員
- (2) 保健管理センター専任教員
- (3) 防止対策委員会委員長が必要と認めた者

2 前項第3号の委員は、学長が委嘱する。

3 調査委員会は、ハラスメントの被害の事実関係の調査経過及び結果について、速やかに防止対策委員会並びに学長に報告するものとする。

4 調査委員会は、当該調査活動が終了したと防止対策委員会が判断したときにその任務を終了する。

5 調査委員会に委員長を置き、第1項第1号の委員をもって充てる。

(略)

(その他)

第16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関し、必要な事項は学長が別に定める。

[第3条別表]

ハラスメントの防止のために役職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントを行わないために役職員が認識す

役職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

性暴力等となる行為を決して行ってはならないと強く自覚しなければならない。性暴力等とは、相手が望まないすべての性的な意味合いを持った行為のことをいい、例えば、性的暴力（不同意性交など）や虐待、性的な行為を強要すること、学生・生徒・児童・幼児に対する不必要な接触、性的な画像を見せたり撮影すること、盗撮、ストーカー行為等は性暴力になり、その他に相手と対等な関係でなかったり、断れない状況であったり、はっきり嫌だと言えない状況で性的な行為があった場合も含まれることを認識しなければならない。

さらに、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために、役職員は他の役職員、学生等及び関係者と接するに当たり次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという認識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2～4（略）

（略）

【改正理由】

性暴力に関して、明記するため、所要の改正を行うとともに、規定の整備を図るものである。

べき事項

1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために、役職員は他の役職員、学生等及び関係者と接するに当たり次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという認識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2～4（略）

（略）