東京医療保健大学ハラスメントに関する取扱細則

（目的）

第１条　この細則は、東京医療保健大学就業規則及び人権倫理委員会規程に基づきハラスメント防止等に関する取扱いを定めるものである。

（定義）

第２条　ハラスメントとは、次の各号に掲げる行為等をいう。

（１）セクシュアル・ハラスメント：教育・研究又は就業の場において、相手方の意に反する性的言動を行い、相手方に利益又は不利益を与えること及び就学、就労、教育・研究の環境を著しく損なうこと等。

（２）アカデミック・ハラスメント：教育・研究の場において、優越した地位にある者が、その地位を利用して不適切で不当な言動を行うことにより、相手方に身体的・精神的な苦痛を与えること及び不利益を与えること等。

（３）パワー・ハラスメント：就業の場において、優越した地位にある者が、その地位を利用して不適切で不当な言動を行うことにより、相手方に身体的・精神的な苦痛を与えること及び不利益を与えること等。

（４）マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は、措置の利用に関する言動により、相手方に身体的・精神的な苦痛を与えること及び、就学・就労・教育研究の環境を害すること等。

（相談窓口）

第３条　ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談に対応するため、ハラスメント相談窓口を置く。

（相談員）

第４条　ハラスメント相談窓口には相談員を置く。相談員は、人権倫理委員会委員が兼務するほか、人権倫理委員会が決定する者をもって充てる。

２　相談員は、苦情の申し出に対応し相談に関わるとともに、ハラスメントに起因する問題の解決方法として、調停委員会及び調査委員会の設置を求めることができることを、申出人に説明するものとする。

（１）相談員は苦情の申し出及び相談の事案を人権倫理委員会委員長に報告するものとする。

（２）相談員は、申出人が調停委員会又は調査委員会の設置を求めた場合には、速やかに人権倫理委員会に報告しなければならない。

（３）相談員は、プライバシーの保護及び秘密保持に努めなければならない。

（調停委員会）

第５条　人権倫理委員会は、ハラスメントに関して、話し合いによる解決を目指す調停の申し立てがあったときは、男女の構成に配慮したハラスメント調停委員会（以下「調停委員会」という。）を設置する。

（１）人権倫理委員会委員　１名。
（２）申立人の所属する学科もしくは部署の職員　１名。
（３）その他、人権倫理委員会が必要と認める者１名以上を加える。

２　調停委員は、プライバシーの保護及び秘密保持に努めなければならない。

３　調停委員会に委員長を置き、委員長は委員の互選とする。

４　委員の任期は、当該事案に関する調停委員会の任務が終了するまでとする。

５　調停委員会は、当該事案に関し、調停の申立人及び被申立人（以下両者を「当事者」という。）の間での話し合いによる解決を目指し調停を行う。

（１）ハラスメントに関して、話し合いによる解決を目指す調停を申し立てた者を申立人、申立人から申し立てられた者を被申立人という。
（２）当事者は、調停に際し、付添人（学外者も可）1名を伴うことができる。
（３）申立人が、所属長等への告知を望まない場合は、所属学科及び部署の責任者には報告せずに調停を進める。
（４）申立人及び被申立人は、必要がある場合には理由書を添えて、人権倫理委員会委員長に対して､それぞれ１回に限り調停委員の交替を申し出ることができる。
（５）人権倫理委員会委員長は、第３号により調停委員の交替の申し出があった場合には、人権倫理委員会に諮り、合理的な理由があると認める場合には、調停委員の交替を認めることができる。
（６）人権倫理委員会委員長は、第４号により委員の交替を認める場合には、人権倫理委員会に諮った後、速やかに委員の補充を行い、当事者に通知する。
（７）第３号の申し出について、人権倫理委員会が委員の交替についての合理的な理由がないと判断する場合には、人権倫理委員会委員長は、その旨、当事者に通知する。

（調停）

第６条　調停は、次の各号に定める場合に終了するものとする。

（１）当事者間で合意が成立したとき。
（２）当事者が、調停の打ち切りを申し出たとき。
（３）調停委員会が、当事者間で合意が成立する見込みがなく、調停不能と判断したとき。

２　調停が合意に達して終了した場合、調停委員会は当事者間の合意事項を文書に取りまとめるものとする。

（１）調停が終了した場合、調停委員会は当該事案の概要と調停結果を速やかに当事

者の氏名を明記して人権倫理委員会に報告するものとする。

（２）人権倫理委員会委員長は、調停結果を当事者の所属長及び学長に報告する。その際、申立人が望まない場合は申立人の氏名は明示しない。

（３）調停不能の結果となった場合、調停委員会は、調停に代わる手続き（調査委員会の設置）について当事者に説明しなければならない。

（ハラスメント調査委員会）

第７条　人権倫理委員会は、次の各号に該当する場合、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。

（１）大学に対して何らかの強制的措置を要求する申し立てがあったとき。

（２）人権倫理委員会が救済、制裁及び環境改善の措置が必要と認めたとき。

２　調査委員会の構成員については、個別の事案に応じて外部委員を含め、学長が任命することとする。

３　調査委員会に委員長を置き、委員長は学長が指名する者をもって充てる。

４　委員の任期は、当該事案に関する調査委員会の任務が終了するまでとする。

５　委員は、プライバシーの保護及び秘密保持に努めなければならない。

６　調査委員会は、次に掲げる事項を行う。

（１）ハラスメントの事実関係の調査。

（２）当事者からの事情聴取。

（３）当事者間では事実の確認が十分にできないと認められる場合、第三者からの事実関係等の聴取。

（４）調査結果に基づいて措置すべき対応案。

（５）その他、当該事案の解決に必要な事項。

（調査報告）

第８条　調査終了後、調査委員会は、事案の概要、調査経過及び結果並びに措置すべき対応案を速やかに人権倫理委員会に報告しなければならない。

２　人権倫理委員会は、調査委員会の調査報告に基づき審議を行い、その結果を速やかに学長に報告するものとする。

（不服申立て）

第９条　調査の結果合意された、大学並びに関係部局によって取られる被申立人の処分・研修、被害者の救済、環境改善等の措置について、調査委員会は直ちに当事者に説明しなければならない。

２　当該措置について不服がある場合、当事者は調査委員会に速やかに申し立てを行うものとする。

３　当事者により不服申し立てがあった場合、調査委員会は当該事案について再審議を行うことができる。

（事後措置）

第１０条　学長は、人権倫理委員会の報告に基づき、処分又は学習・就業環境の改善等必要な事後措置を行わなければならない。

（守秘義務）

第１１条　調停委員会及び調査委員会の委員は、任期中及び任期後において、任務上知り得た情報を他に漏らしてはならない。

（その他）

第１２条　この細則に定めるほか、ハラスメント防止等に関して必要な事項については、人権倫理委員会に於いて定めることとする。

附則

この細則は、平成２１年１２月９日から施行する。

この細則は、令和６年４月１日から施行する。