公益財団法人京都大学 iPS 細胞研究財団におけるハラスメントの防止等に関する規程

第１章　総則

（目的）

第１条　この規程は、公益財団法人京都大学 iPS 細胞研究財団就業規則第３７条の定めに基づき、公益財団法人京都大学 iPS 細胞研究財団（以下「財団」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、財団の職員の就労における環境等を保護することを目的とする。

（定義）

第２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　職場において行われる職員の意に反する性的な言動に対する当該職員の対応により当該職員がその労働条件について不利益を受けること、又は当該性的な言動により当該職員の就業環境が害されること

（２）パワー・ハラスメント　職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されるもの

（３）妊娠・出産・育児休業等ハラスメント　職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性職員や育児休業・介護休業等を申出・取得した職員の就業環境が害されるもの

（４）ハラスメント　前３号に掲げるもの及びこれに類する言動

（５）ハラスメントに起因する問題　ハラスメントのため職員の就労上の環境が害されること又はハラスメントへの対応に起因して職員が就労上の不利益を受けること

第２章　管理体制

（理事長の責務）

第３条　理事長は、財団におけるハラスメントの防止等に関し、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を講じ、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。

（監督者の責務）

第４条　職員を監督する地位にある者（以下「管理監督者」という。）は、当該監督対象の職員に対し、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）ハラスメントに関し、注意を喚起し、認識を深めさせること。
（２）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生じることがないよう配慮すること。

（職員の責務）
第５条　職員は、ハラスメントを行ってはならない。
２　職員は、この規程に基づく管理監督者の指導に従い、ハラスメントの防止及び排除に協力し、第９条第１項の人権委員会の調査等に協力しなければならない。

第３章　相談体制等

（相談等への対応）
第６条　職員からのハラスメントに関する相談及び苦情の申出（以下「相談等」という。）に対応するため、財団に相談窓口を置く。
２　前項の相談窓口に相談員複数名を置く。
３　相談員は、職員のうちから、理事長が指名する。この場合において、相談員には男女各１名以上が含まれなければならない。ただし、次項において相談の全部を外部の専門機関に委託する場合はこの限りでない。
４　財団は、相談員の全部又は一部を、外部の専門機関に委託することができる。

（相談体制等の周知）
第７条　理事長は、相談窓口における相談等を受け付ける方法その他必要な事項を職員に周知する。

（相談員の責務等）
第８条　相談員は、職員（以下「相談者」という。）から相談等を受けたときは、当該相談等に係る問題の事実関係等の把握に努め、及び当該相談者に対し、必要な指導又は助言を行う。
２　相談を受けた相談員は、当該相談者が希望するときは、理事長に報告するものとする。

第４章　ハラスメントに起因する問題の解決の手続等

（調査）
第９条　前条第２項の報告を受けた理事長は、相談者が当該相談等をしたハラスメントに起因する問題について、人権委員会（以下「委員会」という。）を招集し、調査を行わせる。
２　理事長は、調査の開始及び人権委員会の構成員を、当該相談者及び相手方（以下「当事

者」という。）に通知するものとする。

３　委員会は、当該相談等に係る問題の事実関係等の把握に努め、公正に調査を実施しなければならない。

４　委員会は、必要と認めるときは、調査委員会を設置して調査を行わせることができる。この場合において、委員会は、調査委員会の調査の状況を適切に把握しなければならない。

５　調査委員会委員は、委員会が指名する委員をもって充てる。

６　調査委員会は、委員会から要請を受けた事項について、事実関係の調査を行い、その結果を委員会に報告する。

第１０条　委員会は、速やかに調査を遂行するよう努めなければならない。２　委員会は、前条の調査の結果を理事長に報告するとともに、当該調査の結果を踏まえて、必要な措置を講じなければならない。

３　前項に定めるもののほか、委員会は、当該ハラスメントに起因する問題の内容が深刻である等の理由により、必要と認めるときは、相談者に対する緊急の保護措置を講じるものとする。

４　理事長は、調査の結果を当事者に通知するものとする。

第５章　その他

（秘密の保持等）

第１１条　理事長、相談員並びに委員会及び調査委員会の委員等は、相談等に係る対応に当たっては、当事者及びこれに関係する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。

（不利益取扱いの禁止）

第１２条　代表理事、業務執行理事、管理監督者及びその他の職員は、相談等、相談等に係る調査への協力その他ハラスメントの排除、ハラスメントに起因する問題への対処等に関し正当な対応をした職員に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

（関係者に対する規程の準用）

第１３条　第６条の定めは、職員によるハラスメントに係る関係者からの相談等に準用する。

２　前項の場合における相談等に対する対応等については、第８条から前条までの定めに準じて取り扱うものとする。

（事案の検証）

第１４条　理事長は、委員会にハラスメント事案に係る検証を求め、ハラスメントの防止等

に関し、その充実に努めるものとする。

（人権委員会）

第１５条　この規程における委員会の構成員は、以下の通りとする。

（１）専務理事より１名

（２）業務執行理事より１名

（３）事務局長

（４）その他理事長が必要と認める者　若干名

２　前項第１号、第２号及び第４号の委員は、理事長が委嘱する。

３　委員会の委員長は、第１項第１号の委員をもって充てる。

（事務）

第１６条　前各条に定めるハラスメントの防止等に関する事務は、人事支援室において処理する。

（その他）

第１７条　この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

附　則

この規程は、令和２年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和３年７月８日に改定し、施行する。

附　則

この規程は、令和５年８月３１日に改定し、令和５年６月２６日に遡って適用する。

附　則

この規程は、令和８年４月１日から施行する。