

公益財団法人京都大学 iPS 細胞研究財団
採用活動等におけるセクシュアル・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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）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。）の採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びに採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置（以下「採用活動等におけるセクシュアル・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、求職者等の求職活動等を保護し、及び求職者等の心理的安全性を確保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、男女雇用機会均等法に定めるもののほか、当該各号に定めるところによる。

- (1) 採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメント 採用活動等において行われる求職者等の意に反する職員の性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されること
- (2) 職員 財団の役員及び職員（派遣職員を含む。）

第2章 管理体制

(理事長の責務)

第3条 理事長は、財団の採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関し、総括し、研修、啓発活動その他採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置を講じ、採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメント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採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメント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) 採用活動等におけるセクシュアル・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、採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントが生じることがないように配慮すること。

(職員の責務)

第5条 職員は、採用活動等におけるセクシュアル・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、採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に協力し、必要な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 職員及び求職者等からの採用活動等におけるセクシュアル・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 前項の相談窓口は、総務室とする。

(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及び求職者等に周知する。

(相談窓口の職員の責務等)

第8条 相談窓口の職員は、職員及び求職者等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を迅速かつ正確に把握し、及び当該相談等を行った職員及び求職者等（以下「相談者」という。）に対し、必要な指導又は助言を行う。

第4章 採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントへの対処等

(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採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントについて、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に定める人権委員会（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、当該採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメント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 理事長及び相談窓口の職員は、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、相談等に係る調整その他採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの排除、採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメント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。

(雑則)

第13条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、令和8年10月1日から施行する。