京都府立医科大学コンプライアンス指針

～教職員等及び学生の行動規範～

平成２９年１０月　京都府立医科大学

「京都府立医科大学コンプライアンス指針」の刊行に際して

京都府立医科大学学長　　竹中　洋

何故、「京都府立医科大学コンプライアンス指針」を作成したか、この問いに直接答えることは、大学人として誠に残念であります。40年を超える組織人としては、リスクマネージメントの原則として、「個人の課題はシステムで補う」を持論としてきました。実際、組織内教育や管理の未熟が、重大な医療事故や不祥事を招くことを経験してきました。

4年後に建学150周年を迎える京都府立医科大学は、歴史と伝統の中で、大学運営や管理、教育が長期間適正に実施されて参りました。大学に関する法令や規則などは、その後を追いかける形で整備されてきたとも言えるかもしれません。併せて、教員や病院職員は京都府公立大学法人で、事務職員の多くは京都府で雇用されています。雇用や職務に関する規程や規則も京都府、法人、大学で若干異なるところがあります。今回、コンプライアンスが、具体的に本学で語られるもう一つの必要性がそこにあったように思います。

学生も含む私たち大学人は、地球の上で、グローバルな社会の中で生きています。日本国憲法に発する法令・条例、法人や大学の諸規則が存在することに加えて、医療人としての法律や職業倫理が、日常行動を規定しています。これら次元の異なる契約や約束を、行動規範としてまとめたのが本指針です。

本学の構成員の皆さんは、必ず通読されるようお願いします。その結果、何処かの記憶に残り、必要に応じて拾い読みをしてください。大学人として医療人として働き続けるための注意点が、浮かび上がってくると考えています。本指針は、皆さんの身の処し方を守る大きな力になるはずです。

最後に、本指針の作成に当たって総合力を発揮してくださったWGの教職員の皆様、SDである講習会に参加され意見を頂いた1,200名を越す教職員の皆様、学長との対話集会に出席してくれた医学部学生諸君に感謝いたします。また、貴重なご意見を賜った外部委員の皆様に心より御礼申し上げます。

京都府立医科大学コンプライアンス指針 目次

１　コンプライアンス推進の意義　…… １

２　コンプライアンス指針の制定趣旨　…… ３

３　行動規範　…… ３
（１）教職員等の行動規範　…… ３
（２）学生の行動規範　…… ６

４　個別の留意事項　…… ７
（１）人権の尊重　…… ７
（２）ハラスメントの防止　…… ７
（３）男女共同参画の推進　…… ９
（４）法令の遵守　…… １０
（５）服務の基本原則　…… １２
（６）利害関係者との関係　…… １４
（７）適正な会計処理等　…… １７
（８）研究活動における行動規範　…… １８
（９）医療安全管理指針　…… ２７
(10) アカウンタビリティー（説明責任）の確保　…… ３１
(11) 個人情報の保護　…… ３２
(12) 情報セキュリティ対策　…… ３３
(13) 知的財産権の保護　…… ３５
(14) 反社会的勢力への対応　…… ３６

５　相談・通報窓口　…… ３８
（１）公益通報制度　…… ３８
（２）ハラスメント相談　…… ４０
（３）競争的資金等の不正使用　…… ４１
（４）研究活動における特定不正行為（捏造・改ざん・盗用）　…… ４２
（５）仕事上の相談、質問、苦情等　…… ４３
（６）学生からの相談等　…… ４４

６　違反者に対する措置 －懲戒等の処分－　…… ４４
（１）教職員等の場合　…… ４４
（２）学生の場合　…… ５１

京都府立医科大学（以下「本学」という。）の構成員である教職員等や学生は「世界トップレベルの医学を地域へ」という本学の理念を実現すべく行動することが求められています。本指針は、その基盤として欠くことができない、よりどころとしての行動規範等を全般的な共通事項として定めたものです。

指針の内容は、主に教職員等及び学生向けの内容となっていますが、委託・派遣契約により本学において就労する者も府民から見れば本学教職員等にかわりないことから、この指針を遵守すべき対象となります。

なお、この指針を遵守すべき、具体的な対象者は次のとおりです。

1　教職員等

（1）京都府公立大学法人理事長との間に雇用契約のある正規の教職員

（2）京都府公立大学法人理事長との間に有期の雇用契約のある教職員

※特任教員、専攻医、研修医、非常勤嘱託職員、臨時職員、非常勤講師など

（3）京都府公立大学法人との請負契約その他の契約で継続的に労務を提供している取引業者の労働者

（4）京都府立医科大学医療センターの運営に関する規程により、大学教員等に併任された者

（5）京都府立医科大学客員教授・講師の委嘱に関する取扱規程により、客員教授等の客員教員として委嘱された者

（6）京都府立医科大学名誉教授称号授与規程により、称号授与された者

（7）京都府立医科大学臨床教授等の称号の付与及び京都府立医科大学教育指定病院の選定に関する規程により、称号付与された者

（8）京都府立医科大学特任教授等の委嘱に関する規程により、特任教授等に委嘱された者

（9）京都府立医科大学医学部看護学科臨地指導教授等の称号の付与に関する規程により、臨地指導教授等に委嘱された者

(10) 京都府立医科大学研修員規程により、研修員として許可を受けた者

2　学生

学部生、科目等履修生、特別聴講学生、大学院生、特別研究学生、留学生、研究生

(留意事項)

※　この指針では､各種法令や京都府公立大学法人及び本学の規程や規則等を多数掲載していますが、法令等を参照される場合は、改正等がされている場合がありますので、ご留意ください。

※　北部医療センターについては、附属病院に準じるものとして、個々の事項をご参照ください。

1　コンプライアンス推進の意義

「コンプライアンス」という言葉は、一般的には法令遵守を意味することが多いですが、社会的な信用失墜行為が生じることを未然に防ぐという考えを背景にしていることから、法令だけではなく、規範、社会的責任、リスクマネジメント等を含む概念と捉えられます。

京都府公立大学法人定款により、本学は、京都府における知の拠点として、質の高い教育研究を実施することにより、幅広い教養、高度の専門的な知識及び高い倫理観を備えた人材を育成し、並びに大学や地域の多様な主体と協力・連携した研究成果等の活用、附属病院における全人医療の提供等を通じて、京都府民の健康増進及び福祉の向上、科学・産業の振興に貢献し、地域社会はもとより、国内外の発展に寄与することを目的としています。

本学が掲げる目的を実現するためには、そこで働く教職員等は、常勤や非常勤の区別にかかわらず、高い

倫理観に基づき誠実かつ公平・公正に業務を行い、社会からの信頼を確保することが大切です。

そのためには、ただ単に法令やルールを遵守すればよいという姿勢ではなく、社会的な信用失墜行為が生じるリスクを念頭に置き、法令やルールにない部分をどのように行うのが適正なのか、を常に意識して行動することが求められます。

つまり、法令やルールによって禁止されていなくても、「その行為により社会の信頼を損なうと考えられること」は行わない、または、法令やルールによって義務化されてはいないが、「その行為により社会のためになること」を主体的に行うことができるように、教職員等のみならず、学生も含めたすべての構成員の意識を高めることが、コンプライアンス推進の意義といえます。

●教育基本法（抄）（平成18年　法律第120号）

第７条　大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

●学校教育法（抄）（昭和22年　法律第26号）

第83条　大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

２　大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

●京都府公立大学法人コンプライアンス推進規程（抄）（平成 20 年 10 月 16 日）

（目的）

第１条　この規程は、京都府公立大学法人（以下「法人」という。）におけるコンプライアンスの推進を図るため、別に定められた法人倫理規程の推進とともに、必要な事項を定めることにより、もって法人に対する府民等の信頼確保及び業務運営の公平かつ公正な遂行の確保に資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) コンプライアンス

法人又は教職員等が法人の業務遂行において法令（法人における規則、規程、要綱等を含む。以下同じ。）を遵守するとともに、高い倫理観に基づき良識ある行動をとることをいう。

(2) 教職員等

ア　法人の役員及び教職員（「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」（平成１２年法律第５０号）により派遣された者を含む。）

イ　法人との請負契約その他の契約で継続的に労務を提供している取引業者の労働者

ウ　府立医科大学及び府立大学の学生、大学院生等で、同大学の研究等に参画している者

エ　その他理事長が特に認めた者

(3) 違法行為等　次に掲げる行為をいう。

ア　法令に違反する行為又はそのおそれのある行為

イ　学生、教職員等の生命、身体、財産その他の利益に重大な損害を与える行為又はそのおそれのある行為

ウ　その他法人の事務事業に係る不当な行為で、法人の利益を失わせ、若しくは法人に著しい損害を与えるもの又はそのおそれのあるもの

(4) 通報者　違法行為等を発見し、内部通報を行う者をいう。

(5) 管理、監督又は指導する立場にある者　法人の理事、管理職及び所属の長の立場にある者をいう。

（教職員等の責務）

第３条　教職員等は、法人におけるコンプライアンスの重要性を深く認識し、常に教育・研究の発展に

寄与するため公平かつ公正な業務の遂行に努めなければならない。
（管理監督者の責務）
第４条　法人の業務において管理、監督又は指導する立場にある者は、自己の管理、監督又は指導する部署において、コンプライアンスの推進が図られるよう努めなければならない。
（コンプライアンス委員会）
第５条　理事長は、法人におけるコンプライアンスの推進を図り、公平かつ公正な業務の遂行を確保するため、京都府公立大学法人コンプライアンス委員会（以下「委員会」という。）を設置する。
２　この規程に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、別に定める。

大学の社会的使命等に鑑みると、本学におけるコンプライアンスとは、「教職員等や学生が、本学構成員としての誇りと責任感を持って本学が掲げる目的の実現を目指し、法令及び本学の諸規則に基づいて責務を遂行することを基本に、一人ひとりが本学を代表する者として誠実かつ公平・公正に責務を遂行し、高い倫理観に基づき良識ある行動をとること。」といえます。

２　コンプライアンス指針の制定趣旨

京都府公立大学法人（以下「法人」という。）、その一部である本学は、府民の税金を中心に運営されている京都府の関連組織です。

加えて、本学は学生や保護者との契約に基づき学校教育を行うとともに、患者との契約に基づき診療を行う組織であることから、直接的な関係者である学生・保護者や患者はもとより、納税者である京都府民など、地域社会の関係者から信頼される大学である必要があります。

そのためには、本学に勤務する教職員等や本学の学生すべてが、この指針の内容を十分に理解し、学内・学外を問わず行動する必要があります。

本学では、この指針の内容について、各種刊行物に掲載するとともに研修等を通じて教職員等や学生に周知し、遵守を求め、定着を図ります。

日常業務を遂行する中で、又は日常生活を送る中で、コンプライアンスの観点から迷うことが生じたときは、この指針に従って判断してください。判断に迷うときは、思い込みや勝手な判断をせずに、上司や関係する部署に相談してください。

また、各所属においては、この指針に記載した共通事項のほか、当該所属ごとの特殊性に応じて必要な事項を加え、教職員等や学生へ周知してください。

３　行動規範

（１）教職員等の行動規範

この行動規範は、教職員等がとるべき行動のよりどころとして、全般的な共通事項を定めたものです。

① 私たちは、大学の目的を自覚するとともに、それを実現するため、教育、研究、臨床及び社会貢献活動に真摯に取り組みます。

② 私たちは、法令や法人及び学内諸規則を遵守するとともに、社会規範に従い高い倫理観を持って

誠実に行動し、常に公平・公正な対応を行います。

③　私たちは、一人ひとりの人権と人格を尊重し、差別、偏見及びハラスメントにつながる言動は行いません。

④　私たちは、学生教育においては、本学の理念である「世界トップレベルの医学を地域へ」に則り、学部学生に対する研究マインドの涵養教育を充実するとともに、地域医療への理解と関心、使命感を持った医学研究者や医療人の育成を目指します。

⑤　私たちは、研究活動の実施及び研究成果の発表においては、社会からの信頼と負託を受けていることを自覚し、常に正直・誠実に判断し、行動します。

⑥　私たちは、医学・医療に関わる者として守秘義務と個人情報保護を徹底し、ＳＮＳ等インターネットを含めた情報発信や管理については細心の注意を払います。

⑦　私たちは、常に地域社会への貢献や連携を考え、地域社会の一員としての責任を果たすとともに、積極的な情報発信や情報公開を通じて、本学に対する理解や信頼の確保に努めます。

⑧　私たちは、運営資金が府民の税金その他多方面からの支援によるものであることを認識し、公正かつ効率的・効果的な使用を行います。

なお、本学附属病院にあっては、次のとおり臨床倫理に関する方針及び職業倫理に関する方針を定めていますので、教職員等の行動規範とあわせて遵守願います。

●京都府立医科大学附属病院　臨床倫理に関する方針（平成17年12月19日策定、平成29年6月19日改定）

本院の「理念」、「基本方針」及び「患者さんの権利」を規範とし、日本医師会が定める「医の倫理綱領」を臨床倫理に関する方針とする。

●京都府立医科大学附属病院　職業倫理に関する方針（平成17年12月19日策定、平成29年6月19日改定）

京都府立医科大学附属病院職員である私達は、京都府公立大学法人教職員服務規程に則り、下記に挙げる各職種の倫理規程・綱領に従い、本院の「理念」、「基本方針」及び「患者さんの権利」を尊重し、患者さんの最善の利益のために行動するものとする。

記

○医師

リスボン宣言（患者の権利に関する世界医師会）
ヘルシンキ宣言（患者の権利に関する世界医師会）（2013 年 10 月改定）
医師の職業倫理指針（日本医師会）（［第３版］2016 年 10 月改定）

○看護師・助産師・准看護師

看護師の倫理綱領（国際看護師協会）
看護者の倫理綱領（日本看護協会）

○薬剤師

薬剤師倫理規定（日本薬剤師会）

○臨床検査技師

臨床検査技師倫理綱領（日本臨床衛生検査技師会）

○診療放射線技師

診療放射線技師綱領（日本診療放射線技師会）

○理学療法士

理学療法士倫理規程（日本理学療法士協会）

○作業療法士

日本作業療法士協会倫理綱領（日本作業療法士協会）

○言語聴覚士

日本言語聴覚士協会倫理綱領（日本言語聴覚士協会）

○栄養士

管理栄養士・栄養士倫理綱領（日本栄養士会）

○保育士

全国保育士会倫理綱領（全国保育士会）

○歯科衛生士

歯科衛生士倫理綱領（日本歯科衛生士会）

○歯科技工士

歯科技工士倫理綱領（日本歯科技工士会）

○視能訓練士

視能訓練士倫理規程・倫理綱領（日本視能訓練士協会）

○臨床工学士

臨床工学技士倫理綱領（日本臨床工学技士会）

○精神保健福祉士

日本精神保健福祉士協会倫理綱領（日本精神保健福祉士協会）

○心理判定員

日本臨床心理士会倫理綱領・倫理規程（日本臨床心理士会）

○社会福祉士

社会福祉士倫理綱領・行動規範（日本社会福祉士会）

●京都府立医科大学附属病院の理念

世界トップレベルの医療を地域へ

●京都府立医科大学附属北部医療センターの理念

信頼される全人的医療

●京都府立医科大学附属病院の基本方針

○高度で安全な医療を提供します。
○患者さんの権利を尊重し、患者さん本位の医療を提供します。
○すべての医療人は互いに連携し、チーム医療を推進します。
○新しい医療を開発するとともに、未来を担う医療人を育成します。
○京都府における基幹病院として、地域医療に貢献します。

●京都府立医科大学附属北部医療センターの基本方針

○患者さんが中心の安心安全な医療を提供します。
○患者さんと医療従事者のコミュニケーションを大切にします。
○個人情報の保護に努めます。
○専門性と総合性をもつ診療を行います。
○地域に開かれた病院として貢献します。
○全人的医療が行える医療人を育てます。
○地域の特性を活かした研究を推進します。

●京都府立医科大学附属病院・附属北部医療センター　患者さんの権利

○個人として尊重され、平等に良質な医療を受けることができます。
○わかりやすい言葉や方法で、十分な説明を受けることができます。
○十分な説明を受けた上で、自らの意思で治療方法等を決定することができます。
○医療に関する個人情報やプライバシーは、保護されます。
○診療録等に記録された自己の診療内容について、情報提供を受けることができます。
○セカンドオピニオン（他の医療機関等の意見）を希望される場合は、紹介を受けることができます。

●関連する法令・規則等

《学内規則等》
◇京都府公立大学法人教職員就業規則
◇京都府公立大学法人有期雇用教職員就業規則
◇京都府公立大学法人教職員服務規程
◇京都府公立大学法人教職員倫理規程
◇京都府公立大学法人コンプライアンス推進規程
◇附属病院臨床倫理に関する方針
◇附属病院職業倫理に関する方針

（2）学生の行動規範

この行動規範は、学生がとるべき行動のよりどころとして、全般的な共通事項を定めたものです。学生便覧等に掲載するとともにオリエンテーション等を通じて周知し遵守を求め､定着を図ります。

なお、周知にあたっては、この共通事項のほか、各学科・研究科ごとの特殊性に応じて必要な事項を加えることとします。

① 私たちは、京都府立医科大学の目的を深く理解し、本学の構成員として学内規則を遵守するとともに、教職員等が行う教育、研究、臨床及び社会貢献活動に協力します。
② 私たちは、学生である前に社会の一員であるという意識を決して忘れることなく、法令や社会規範を遵守し、積極的に社会に関わって行動します。
③ 私たちは、一人ひとりの人権と人格を尊重し、差別、偏見及びハラスメントにつながる言動は行いません。
④ 私たちは、学生の本分は勉学であることを自覚して勉学に励み、自ら研鑽して豊かな人間性、高い倫理観やプロフェッショナリズム、幅広い教養を身につけるとともに、高度で専門的な知識・技能を修得します。
⑤ 私たちは、知の共同体に集うものとして、これまで本学が創出・継承・蓄積してきた知に対して敬意を払います。
⑥ 私たちは、研究活動の実施及び研究成果の発表においては、社会からの信頼と負託を受けていることを自覚し、常に正直・誠実に判断し、行動します。
⑦ 私たちは、医学・医療に関わる者として守秘義務と個人情報保護を徹底し、ＳＮＳ等インターネットを含めた情報発信や管理については細心の注意を払います。
⑧ 私たちは、有意義で悔いのない大学生活を送るため、学生の本分を守り、健全な学生生活を習慣としつつ、勉学やクラブ活動等を通じて豊かな人間関係を築くように努めます。

4　個別の留意事項

（1）人権の尊重

人権とは、すべての人間が生まれながらにして持っている権利で、人間が人間らしく生きていくために、決して侵されることのない基本的権利です。学生、保護者、患者、教職員等、その他すべての人々の人権を尊重し、人種、国籍、出身、年齢、性別、宗教、信条、性的マイノリティ、社会的身分などによる差別や偏見を決して行ってはいけません。

また、すべての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月に障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）が制定され、平成28年4月1日から施行されました。

加えて、京都府においても、京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例が制定・施行されています。

本学においては、その業務の公共性から、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が必要であり、本学の教職員等においても遵守する必要があるとともに、学生についても、法律や条例の趣旨を踏まえ、遵守する必要があります。

●関連する法令・規則等

《関係法令》
○憲法
　基本的人権について定める
○学校教育法
　体罰の禁止について定める
○障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律
　障害を理由とする差別を解消するために必要な事項について定める
○京都府　障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例
　障害のある人もない人も、全ての府民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら、共に安心していきいきと暮らせる共生社会の実現を目指すために必要な事項について定める
《学内規則等》
◇京都府立医科大学における人権啓発の推進について(H7.3.16)
◇京都府立医科大学人権問題協議会運営要領
《学生支援機構》
◇教職員のための障害学生就学支援ガイド（Ｈ２６年版）

（2）ハラスメントの防止

すべての教職員等及び学生が個人として尊重され、いきいきと学び、教育・研究・診療を行い、安全で快適に活動できるコミュニティを創り出すことは、学生の学びと成長のために、また大学が社会的使命を果たすためには大変重要です。

そのためには、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止に取り組み、教職員等及び学生がお互いに信頼し、安心して学び、働くことができる良好な環境づくりに取り組みましょう。

本学では、ハラスメントについて、次のとおり定義しています。

●京都府立医科大学ハラスメント防止委員会の設置等に関する規程（抄）（平成20年4月1日）

（趣旨）

第１条　この規程は、本学の教職員（研修医、専攻医及び有期雇用職員等を含む。）、学生（大学院生及び研究生等を含む。）における「性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格に関わる事項等に関する言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうこと」（以下「ハラスメント」という。）の防止等を目的として設置する組織等に関し必要な事項を定めるものとする。

（ハラスメント防止委員会の設置等）

第２条　本学におけるハラスメント防止等の対策を推進するため、京都府立医科大学ハラスメント防止委員会を置く。

●ハラスメントの例

１　セクシュアル・ハラスメントの例

☆　相手方の意志に反して執拗に交際を迫ったり、性的働きかけを行うこと。

☆　凝視したり、不必要に接近して相手に性的不快感を与えること。

☆　個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させたり、反映させることを示唆すること。

☆　個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させたり、反映させることを示唆すること。

☆　相手への性的な関心の表現を教育的な指導や業務遂行に混交させること。

☆　性に関わる話により正常な業務遂行を妨害したり、周囲が性的不快感を催すような状況を作り出すこと。

☆　職場等に性的なポスターや写真を貼ったりすること。

☆　就労・修学の場において、ことさらに性別を強調し、性差に基づき、一定の役割を押しつけること。

２　アカデミック・ハラスメントの例

☆　正当な理由がなく、研究室への出入りを差し止めたり、研究費の申請や研究発表をさせない等して、学習・研究活動を妨害すること。

☆　単位の認定や卒業のために不当な条件を付したり、不当な成績の認定をしたり、又は、そのようなことをすることを告げて不当に脅かすこと。

☆　求められた教育的指導を放棄したり、指導上の差別をしたり、正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究を強要すること。

☆　人格を全面的に否定する発言をしたり、些細なミスを大声で繰り返し叱責したりして、精神的に虐待すること。

☆　正当な理由なく、深夜や休日に指導を行ったり、他人の目が行き届かない環境で個人指導を行ったりする等、不適切な環境で指導を受けることを強要すること。

３　パワー・ハラスメントの例

☆　達成不能な業務を割り当てたり、業務に支障が生じることを認識しながら故意に指示・決定を遅らせたり、業務遂行上必要な情報を与えなかったり、本来業務以外の個人的な業務を強要する等して、不当に業務を妨害すること。

☆　就労上差別的な取扱いをしたり、業務遂行上必要な情報を特定の者に与えなかったり、特定の者に指導をしなかったりして、就労上の差別を行うこと。

☆　著しく不当な評価を行ったり、不利益な措置を行ったり、又は、そのような評価や措置を行うことを示唆して脅かしたりすること。

☆　私的なグループや飲み会への参加や飲酒を無理強いしたりして、職場外での私的関係や負担を強要すること。

☆　人格を全面的に否定する発言をしたり、些細なミスを大声で繰り返し叱責したり、不当な無視を繰り返したりして、精神的に虐待すること。
☆　周囲の人々に対して、上記に類する行為を行い、就労・修学環境を害すること。

4　マタニティ・ハラスメントの例
☆　妊娠を報告し、育児休業を請求した際、上司等が「ウチは育休を取れる状況ではない」と発言すること。
☆　育児時間をとって早く帰ると、同僚が嫌味を言うこと。
☆　悪阻がひどいのに、上司等が「妊娠は病気ではないので甘えないで欲しい」と言うこと。
☆　子どもが発熱して、遅刻や早退を申し出るたびに、同僚等が「本当に迷惑」と嫌味を言うこと。

5　その他のハラスメントの例
☆　特定の宗教等への参加を強要したり、特定の文化的な行動様式や価値を強要したりすること。
☆　専門的知識や専門的技術等における優越的な立場を利用して、パワー・ハラスメントに準じる行為を行うこと。

●関連する法令・規則等

《関係法令》
○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（男女雇用機会均等法）
　雇用における男女差別の禁止や、セクハラ防止のための事業主の責務などについて定める
《学内規則等》
◇京都府公立大学法人教職員就業規則
◇京都府公立大学法人有期雇用教職員就業規則
◇京都府立医科大学ハラスメント防止委員会の設置等に関する規程
◇京都府立医科大学ハラスメントガイドライン（学生用）

（3）男女共同参画の推進

本学は、男女共同参画社会実現のために大学が担うべき役割と責任を自覚し、平成22年７月には「京都府立医科大学男女共同参画推進センター」を設立して、全学をあげて女性教職員を支援するなど、男女共同参画の推進を可能にするためのワークライフバランスの実現に取り組んでいるほか、平成27年8月27日成立（平成28年4月1日施行）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、「京都府公立大学法人行動計画」を平成28年3月に策定し、研修等による啓発を行っています。

●ワークライフバランス実現への取組例

①ニーズの把握
・学長と女性教職員との懇談
②意識改革
・男女共同参画シンポジウム、イブニングセミナーの開催、学園祭における講演会開催
・ニュースレターの発行 等
③環境整備
・ユビキタス・ワーキング・システムの構築（TV 会議システム、オンラインジャーナル文献検索システムなど）
・女性研究者ロールモデルの提供 等
・女子休養室の設置
④業務と育児等の両立支援
・フューチャーステップ研究員の採用
・研究支援員の配置、フォーラム主催時の託児所設置

・女性研究者支援相談窓口の開設（男女共同参画推進センター内）
・病児保育室・学内保育所の設置
・「科研費採択勉強会」の開催 等

⑤女性研究者裾野拡大
・基礎医学系教室に女性教員定数を設定（助教２名分）

⑥情報提供
・心と身体の健康、各種制度のこと等の情報提供
・HP による情報発信
・新入生・研修医オリエンテーション時に男女共同参画推進センターを紹介
・新入生・研修医オリエンテーション時に参画意識に対するアンケート調査を実施、結果公表
・ニュースレター、メールマガジンの発行 等（再掲）

●関連する法令・規則等

《関係法令》
○男女共同参画社会基本法
　男女共同参画社会の形成に関する取組について定める
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
　女性の活躍の推進により豊かで活力ある社会の形成に向けた目標･取組等を定める
○男女共同参画基本計画
　男女共同参画社会基本法に基づき政府が策定する基本計画について定める

（4）法令の遵守

公立大学法人の教職員は、地方独立行政法人法第 58 条の規定により、刑法（明治 40 年法律第 45 号）その他の罰則の適用については公務員とみなされ、法人化前と同様、収賄罪の適用など公務員に適用される罰則の対象になります。このことを理解し、業務を行うに当たっては、収賄罪や業務上横領など法律で禁止されていることは絶対に行ってはいけません。

また、一般の社会人として、法律上守るべきものは当然守らなければなりません。

本学においては、特に、次の各事項に掲げるものについて、機会あるたびに注意喚起していますので、十分留意して行動してください。

1　業界、業者等からの金銭収受、接待、贈答の禁止

業界、業者等との対応に当たっては、職務執行との関わりの有無を問わず府民の疑惑を招くような行為は絶対に行わないこととし、名目のいかんにかかわらず業界等からの金銭等（物品、不動産、役務を含む。）、贈答品や接待等は、断じて受けないこと。特に、医薬品企業等のMRや関係病院等との対応についても、十分留意すること。また、官公庁との間での接待や贈答品の授受などについても同様であること。

2　患者等からの謝礼・贈答品の授受禁止

患者や家族等からの謝礼・贈答品については、名目のいかんにかかわらず、断じて受けないこと。どうしてもなにがしかのお礼をしたいと申し出られた場合であっても、大学への寄附を紹介するなどして、個人的な収受は行わないこと。

3　反社会的勢力との関係遮断

暴力団等の反社会的勢力への対応については、不当要求は拒絶する、裏取引や資金提供に応じないなど、十分留意すること。

4　名義貸し等の禁止

名義貸しは医療機関が診療報酬を不正に請求するという違法行為に加担するものであり、医療や大学に対する国民の信頼を著しく損なう行為であることを十分に認識し、名義貸し及び名義貸

しへの関与は、絶対に行わないこと。

5　不適正事案の絶無

（1）職場や勉学の場においては、ハラスメント（性別、社会的身分、人種、国籍、信条、性的マイノリティ、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格に関わる事項等に関する言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうこと）の防止に努め、教職員等や学生がお互いに信頼し、安心して働き、学ぶことができる良好な環境づくりに留意すること。

（2） 勤務・勉学時間中はもとより勤務・勉学時間外においても、各種法令等を遵守することはもちろんのこと、飲酒時において周囲に迷惑を及ぼすような粗野又は乱暴な言動を厳に慎む等、常に本学の教職員等・学生としての自覚を失うことなく、大学の信用への影響を認識して行動すること。

6　公金の適正取扱い

公金の取扱いについて、法令、規則等に基づき厳正に行うとともに、特に、その管理については、複数の教職員による目視も含めた点検など、事故防止に向けた対策を再度徹底すること。

7　交通事故等の防止

（1）自転車を含む車両の運転に際しては、交通法規の遵守はもちろんのこと、府民に率先して、安全運転・交通マナーの向上に心掛け、交通事故の防止に努めること。

（2）飲酒運転を根絶するため、飲酒運転防止の取組を強化するとともに、飲酒運転は絶対行わない、行わせないことを改めて徹底すること。（自転車での飲酒運転についても法律で禁じられています。）

8　覚せい剤・大麻・危険ドラッグ等の薬物や未成年者の飲酒

覚せい剤・大麻・危険ドラッグ等の所持・譲渡・譲受等や未成年者の飲酒は法律で禁止されています。学内外を問わず、これら薬物についてはタッチしない、タッチさせない、未成年者は飲酒しない、飲酒させないこと。

また、教職員については、地方公務員法第 34 条の規定により、「職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。」と定められており、かつ、医師、薬剤師、看護師等については、法律によって、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない旨が規定されているので、ご注意ください。

法令違反があった場合は、刑事上の責任だけではなく、行政上の責任や民事上の責任が発生するとともに、法人から相当の懲戒処分を課せられる場合があります。

万一、傷害、窃盗、痴漢等のいわゆる犯罪行為あるいはその疑いはもとより、法令遵守に反する事故・事案を引き起こした、または関与した場合には、休日・夜間等にかかわらず、速やかに所属長に報告してください。

また、報告を受けた所属長は、遅滞なく総務課長（休日・夜間等は本学保安室、北部医療センターは庶務課長）にその内容等を報告してください。

総務課長の電話番号　　０７５―２５１―５２０９
保安室の緊急電話番号　０７５―２５１―５１３１
北部医療センターの庶務課長の電話番号　０７７２－４６－３３７１（代）

●法令違反の例

①贈収賄罪

贈賄罪は、賄賂を供与したりその申し込みや約束をする行為をいい、収賄罪とは、公務員がその職務に関連し賄賂を受け取ったり、その要求をしたり約束をしたりする行為をいいます。

②業務上横領

業務上横領は、業務上の理由で自分が占有することになった他人の所有物を不法に自分のものにしてしまう行為をいいます。

③交通三悪

特に悪質・危険性の高い事故の原因となる飲酒運転、無免許運転、速度超過の３つを指します。

④守秘義務違反

刑法第134条では、秘密漏示罪として、医師、薬剤師、助産師等又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、6月以下の懲役又は10万円以下の罰金と定められています。

また、看護師等については保健師助産師看護師法等のそれぞれの法律において同様の規制が設けられています。

●関連する法令・規則等

《関係法令》

○刑　　法 ･･･　犯罪の成立要件やこれに対する刑罰について定める

○道路交通法 ･･･　運転者の義務等について定める

○公職選挙法 ･･･　教育者は、児童・生徒・学生に対して、教育上の地位を利用した選挙運動をすることができない旨定める

《学内規則》

◇京都府公立大学法人就業規則

◇京都府公立大学法人教職員倫理規程

◇京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範

◇京都府立医科大学における医師主導治験及び臨床研究の受託等規程

（５）服務の基本原則

本学の運営経費は、その多くが府民の税金などにより賄われており、教職員には地方公務員に準じた服務が求められます。このことを理解し、公立大学法人の就業規則で定める服務規定を遵守しなければなりません。服務規定に違反した場合は、相当の懲戒処分を課せられる場合があります。

なお、職務遂行に必要な限度を超えた電子カルテへのアクセス、患者の個人情報の流出につながるような病院情報（写真の掲載を含む。）のＳＮＳ等のインターネットへの書き込み、執務時間中のＳＮＳ等への書き込み等の職務に関係ない行為等は禁止されています。研究として電子カルテにアクセスされる際は、医学倫理審査委員会規程に基づき、学長の許可を申請してください。この場合でも、画像や病理標本の個人情報を漏洩しないよう細心の注意を払って下さい。

また、有期雇用教職員に関しても、就業規則において同様に定めています。

●京都府公立大学法人教職員就業規則（抄）（平成20年4月1日）

（誠実義務）

第９条　教職員は、法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

２　教職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務専念義務）

第 10 条　教職員は、この規則、関係規程又は関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念しなければならない。

（教職員の倫理）

第 11 条　教職員の倫理については、教職員倫理規程の定めるところによる。

（服務規律）
第 12 条　教職員は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。
(1) 法人の目的達成のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないこと。
(2) 職務を遂行するに当たって、法令並びに法人の定款及び規程に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないこと。
(3) 教職員の職の信用を傷つけ、又はその職全体の不名誉となるような行為をしてはならないこと。
(4) この規則により承認を得た場合を除く外、勤務時間及び職務上の注意力のすべてを職責遂行のために用い、その責を有する職務にのみ従事しなければならないこと。
（セクハラ等の禁止）
第 13 条　教職員は、セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメントを行ってはならず、その防止に努めなければならない。
２　ハラスメントの防止に関し必要な事項は、別に定めるところによる。
（兼業の制限及び許可）
第 14 条　教職員が兼業を行おうとするときは、法人の許可を受けなければならない。
２　兼業の許可その他兼業に関し必要な事項は、教職員兼業規程の定めるところによる。
（機密保持義務）
第 15 条　教職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
２　教職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合（退職後も含む。）においては、法人の許可を受けなければならない。
（懲戒事由）
第 39 条　教職員が次の各号の一に該当する場合においては、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は懲戒解雇の処分をすることができる。
(1) 法令、この規則その他法人の諸規程に違反した場合
(2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
(3) 法人の教職員としてふさわしくない非行のあった場合
（懲戒の種類）
第 40 条　懲戒は次に掲げる区分により行う。
(1) 戒告　教職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める。
(2) 減給　１日以上６月以下の期間、１回の額が平均賃金の１日分の半額、総額においては一給与支払期における給与総額の 10 分の１を超えない範囲で給与を減じる。
(3) 停職　１日以上６月以下の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その期間中いかなる給与も支給しない。
(4) 懲戒解雇　予告期間を設けることなく即時に解雇する。
（訓戒等）
第41条　法人は、前条に規定するもののほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、けん責、訓告又は訓戒（以下「訓戒等」という。）を行うことができる。

●関連する法令・規則等

《学内規則》
◇京都府公立大学法人教職員就業規則
◇京都府公立大学法人有期雇用教職員就業規則
◇京都府公立大学法人教職員倫理規程
◇京都府立医科大学ハラスメント防止委員会の設置等に関する規程
◇京都府公立大学法人教職員兼業規程

（6）利害関係者との関係

本学の業務において、関係者に対し許認可などの権限を持つことがあることから、教職員には地方公務員に準じた倫理規程が定められています。このことを理解し、外部の人とのつきあいなどにおいて、利害関係者との間の禁止事項に該当しないか細心の注意を払い、疑惑や不信を招く行為を行わないことが大切です。

利害関係者とのつきあいは、すべて禁止されているわけではなく、職務としての意義（目的）は何か、社会通念上許される行為であるか、ということを念頭において行動することが大切です。

特に、利害関係者との間に私的な関係（教職員としての身分にかかわらない関係をいう。以下同じ。）がある場合には一定の例外が認められますが、公平・公正な職務の執行に対する府民等の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合に限られていますので、注意が必要です。

なお、倫理規程第9条に定める自己の飲食に要する費用について、利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において学長に届け出なければならない「自己の飲食に要する費用が10,000円を超える」とは、いわゆる会費の額ではなく、実際に飲食に要する費用を意味するものであるので、ご留意ください。

以下に利害関係者との関係について、例示しますので参考にしてください。

①医薬品・医療機器等企業との関係

本学の多くの教職員にとって医薬品・医療機器等企業に所属する方は利害関係者に該当します。

産学公連携活動の一層の活性化は本学が取り組むべきことの一つですので、医薬品・医療機器等企業とのコンタクトはますます増加していくものであって、それを自粛する必要はありませんが、倫理規程を常に念頭において適切な行動を行うよう心掛けてください。

②いわゆる関係病院との関係

いわゆる関係病院との関係についても、金銭等の授受はもとより、私的な関係がある場合であっても、接待を繰り返し受ける等社会通念上相当と認められる程度を超えて接待の供与を受けてはいけません。節度あるつきあいに留意してください。

また、京都府の公立大学として、地域医療の確保に貢献することは本学の重要な使命です。関係病院等への転籍は本人の意志に基づくものですが、教職員一丸となって、本学の使命に立ち返って、地域医療の確保、人材の育成等の観点にたって、関係病院とよりよい関係を維持発展させていくことが望まれます。

③学長の許可を受けて行う兼業（いわゆる学外援助を含む。）先での行動

営利企業の顧問や専門家、公益法人の役員や評議員に就任することや学外援助としての府内医療機関等における活動等については、兼業規程に基づき、あらかじめ学長の許可を得て行うことが認められていますが、これら兼業先においても、本学の教職員としての活動であることに鑑み、常に、利害関係者との関係、患者等との関係等に注意し、本学における場合と同様に行動することが必要です。本学の教職員としての自覚を失うことなく、大学の信用への影響を認識して行動してください。

なお、学長の許可を得た兼業について、その労務に対する正当な報酬を得ることは差し支えありませんが、あまりに高額な報酬を得る等、府民等の疑惑や不信を招くことがないようご留意ください。

●京都府公立大学法人教職員倫理規程（抄）（平成20年4月1日）

（倫理行動基準）

第２条　教職員は、法人の教職員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、次の各号に掲げる事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき基準として、行動しなければならない。

(1) 教職員は、職務上知り得た情報について一部の者に対してのみ有利な取扱いをする等不当な差別的扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。

(2) 教職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。
(3) 教職員は、法令及び法人の諸規程により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の行為をしてはならないこと。
(4) 教職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならないこと。
(5) 教職員は、勤務時間外においても、自らの行動が法人の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。

（利害関係者）

第４条　この規程において、「利害関係者」とは 教職員が職務として携わる次の各号に掲げる事務の区分に応じ、当該各号に定める者をいう。

(1) 物品購入等の契約に係る事務
　これらの契約を締結している事業者等、これらの契約の申込みをしている事業者等及びこれらの契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等
(2) 共同研究、受託研究等の契約に係る事務
　これらの契約を締結している事業者等、これらの契約の申込みをしている事業者等及びこれらの契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等
(3) 入学試験等における合格者の決定に係る事務
　本法人が設置する大学への入学を志願する者及びその関係者
(4) 卒業判定又は修了判定に係る事務
　当該卒業判定又は修了判定の対象となる学生等
(5) 学生等の懲戒処分の決定に係る事務
　当該懲戒処分の対象となる学生等
(6) 教職員として採用する者の決定に係る事務
　本法人が設置する大学に教職員として採用を希望する者及びその関係者

２　教職員に異動があった場合において、当該異動前の役職に係る当該教職員の利害関係者であった者が、異動後引き続き当該役職に係る他の教職員の利害関係者であるときは、当該利害関係者であった者は、当該異動の日から起算して３年間（当該期間内に当該利害関係者であった者が当該役職に係る他の教職員の利害関係者でなくなったときは、その日までの間）は、当該異動があった教職員の利害関係者であるものとみなす。

３　他の教職員の利害関係者が、教職員をしてその役職に基づく影響力を当該他の教職員に行使させることにより自己の利益を図るためその教職員と接触していることが明らかな場合においては、当該他の教職員の利害関係者は、その教職員の利害関係者であるものとみなす。

（禁止行為）

第５条　教職員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与（せん別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものとしてされるものを含む。）を受けること。
(2) 利害関係者から金銭の貸付け（業として行われる金銭の貸付けにあっては、無利子のもの又は利子の利率が著しく低いものに限る。）を受けること。
(3) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
(4) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けること。
(5) 利害関係者から未公開株式（証券取引法(昭和 23 年法律第 25 号)第２条第 16 項に規定する証券取引所に上場されておらず、かつ、同法第 75 条第１項の店頭売買有価証券登録原簿に登録されていない株式をいう。）を譲り受けること。
(6) 利害関係者から供応接待を受けること。
(7) 利害関係者と共に遊技又はゴルフをすること。

(8) 利害関係者と共に旅行（職務のための旅行を除く。）をすること。
(9) 利害関係者をして、第三者に対し前各号に掲げる行為をさせること。
2　前項の規定にかかわらず、教職員は、次に掲げる行為を行うことができる。
(1) 利害関係者から宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。
(2) 多数の者が出席する立食パーティー(飲食物が提供される会合であって立食形式で行われるものをいう。以下同じ。）において、利害関係者から記念品の贈与を受けること。
(3) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される物品を使用すること。
(4) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される自動車（当該利害関係者がその業務等において日常的に利用しているものに限る。）を利用すること（当該利害関係者の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限る。）。
(5) 職務として出席した会議その他の会合において、利害関係者から茶菓の提供を受けること。
(6) 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、利害関係者から飲食物の提供を受けること。
(7) 職務として出席した会議において、利害関係者から簡素な飲食物の提供を受けること。
3　第１項の規定の適用については、教職員（同項第９号に掲げる行為にあっては、同号の第三者。以下この項において同じ。）が、利害関係者から、物品若しくは不動産を購入した場合、物品若しくは不動産の貸付けを受けた場合又は役務の提供を受けた場合において、それらの対価がそれらの行為が行われたときにおける時価よりも著しく低いときは、当該教職員は、当該利害関係者から、当該対価と当該時価との差額に相当する額の金銭の贈与を受けたものとみなす。

（禁止行為の例外）

第６条　教職員は、私的な関係（教職員としての身分にかかわらない関係をいう。以下同じ。）がある者であって、利害関係者に該当するものとの間においては、職務上の利害関係の状況、私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等にかんがみ、公正な職務の執行に対する府民等の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合に限り、前条第１項の規定にかかわらず、同項各号（第９号を除く。）に掲げる行為を行うことができる。
2　教職員は、前項の公正な職務の執行に対する府民等の疑惑や不信を招くおそれがないかどうかを判断することができない場合においては、倫理監督者（本学では学長、以下同じ。）に相談し、その指示に従うものとする。

（利害関係者以外の者との間における禁止行為）

第７条　教職員は、利害関係者に該当しない事業者等であっても、その者から供応接待を繰り返し受ける等社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けてはならない。
2　教職員は、自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、その者が利害関係者であるかどうかにかかわらず、それらの行為が行われた場に居合わせなかった事業者等にその者の負担として支払わせてはならない。

（利害関係者と共に飲食をする場合の届出）

第９条　教職員は、自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において、自己の飲食に要する費用が 10,000 円を超えるときは、次に掲げる場合を除き、 あらかじめ倫理監督者が定める事項を倫理監督者に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事情によりあらかじめ届け出ることができなかったときは、事後において速やかに当該事項を届け出なければならない。
(1) 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、利害関係者と共に飲食をするとき。
(2) 私的な関係がある利害関係者と共に飲食をする場合であって、自己の飲食に要する費用について自己又は自己と私的な関係がある者であって利害関係者に該当しないものが負担するとき。

（講演等に関する規制）

第 10 条　教職員は、利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて、講演、討論、講習若しくは研修に

おける指導若しくは知識の教授、著述、監修、編さん又はラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演（兼業許可を得てするものを除く。以下「講演等」という。）をしようとする場合は、あらかじめ倫理監督者の承認を得なければならない。

2　倫理監督者は、利害関係者から受ける前項の報酬に関し、教職員の職務の種類又は内容に応じて、当該報酬の額が公正な職務の執行に対する府民等の疑惑や不信を招くおそれがあると判断した場合は、当該講演等を承認しないものとする。

（贈与等の報告）

第12条　管理職の地位にある教職員は、事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待（以下「贈与等」という。）を受けたとき又は事業者等と教職員の職務との関係に基づいて提供する人的役務に対する報酬として次条に定める報酬の支払を受けたとき（当該贈与等を受けた時又は当該報酬の支払を受けた時において管理職の地位にある教職員であった場合に限り、かつ、当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額が１件につき5,000円を超える場合に限る。）は、１月から３月まで、４月から６月まで、７月から９月まで及び10月から12月までの各区分による期間（以下「四半期」という。）ごとに、別記様式第３号による贈与等報告書を、当該四半期の翌四半期の初日から14日以内に、倫理監督者に提出しなければならない。

●関連する法令・規則等

《学内規則等》

◇京都府公立大学法人教職員倫理規程

◇京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範

◇京都府公立大学法人利益相反ポリシー

◇京都府公立大学法人臨床研究利益相反指針

（7）適正な会計処理等

本学の会計制度は、公立大学法人会計規則を柱として、会計諸規程において定められております。

公的研究費の使用にあたっては、「京都府立医科大学における公的研究費に係る不正防止に関する規程」及び「京都府立医科大学における医師主導治験及び臨床研究の受託等規程」により公的研究費の不正、不適切な使用等の防止に関する取扱いを定めております。

また、法人には監事が置かれており、監事は法人の業務を監査し、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、理事長又は京都府知事に意見を提出する職務と権限を有しています。

加えて、公立大学法人以外の外部の視点からも会計処理についての監査を受けるため、会計処理に関する専門的知識を有する監査法人により、毎年、監査を受けています。

●不正の代表的な形態

不正の代表的な形態としては以下のようなものがあります。このような不適切な会計処理を行ってはいけません。

①預け金

業者に架空取引を指示し、契約した物品が納入されていないのに納入されたなどとして代金を支払い、その支払金を当該業者に管理させるもの。

②プール金

カラ出張や出勤簿の改ざん等により旅費や謝金等を不正に支出させるなどして、その差額等を研究室や個人等が管理するもの。

●京都府公立大学法人定款（抄）

第９条
４　監事は、法人の業務を監査する。
５　監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、理事長又は京都府知事に意見を提出することができる。

●京都府公立大学法人会計規則（抄）（平成 20 年 4 月 1 日）

（内部監査）
第 45 条　理事長は、業務の執行及び会計処理の適正を期するため、内部監査を行わせるものとする。
２　内部監査の方法その他必要な事項については、別に定めるところによる。

●京都府公立大学法人コンプライアンス推進規程（抄）（平成 20 年 10 月 16 日）

第６条　コンプライアンスに資するため、法人会計規則第４５条に定められた内部監査を実施することとし、法人監事の指導のもと、内部監査担当職員が毎月契約や支出、資金管理、執行状況等を検査することにより会計経理の適正を期すとともに不正の未然防止を図るものとする。

●関連する法令・規則等

《関係法令》
○研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）（文部科学省）
《学内規則》
◇京都府公立大学法人会計規則
◇京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範
◇京都府立医科大学における公的研究費に係る不正防止に関する規程
◇京都府立医科大学における医師主導治験及び臨床研究の受託等規程
【参考】
◇京都府立医科大学寄附講座規程
◇京都府立医科大学奨学寄附金取扱規程
◇京都府立医科大学共同研究講座規程
◇京都府立医科大学受託研究取扱規程
◇京都府立医科大学における公的研究費の不正に係る調査要領

（８）研究活動における行動規範

本学は、医学及び看護学の深奥を究めて、文化の進展と人類の福祉に寄与することを目的の一つとしており、教職員・学生にとって、研究活動はその重要な使命です。これまでに築いた本学の輝かしい歴史に、新しい業績を加えることができるよう、より一層、研究に精進することが望まれます。

●京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範（抄）（平成 25 年 10 月 22 日）

（基本的責任）
１．京都府立医科大学に所属する教員・医師・研究者・医療者（以下、構成員と略す）は、自ら生み出す専門知識や技術の質を担保する責任を有し、さらには自らの専門知識、技術、経験を生かして、人類の健康と福祉、社会の安全と安寧に貢献するという責任を有する。
（姿勢）
２．構成員は、医学ならびに医学に関連した科学研究そのものの自律性が社会からの信頼と負託の上に成り立つことを自覚し、常に高い倫理観のもと、正直かつ誠実に判断し行動する。また、科学研究によって生み出される知の正確さや正当性を示す最善の努力をするとともに、科学者コミュニティ、特

に自らの専門領域における科学者相互の評価に積極的に参加する。

（自己の研鑽）

3．構成員は、自らの専門知識・能力・技術の維持・向上・発展に努めるとともに、社会との関係を広い視野から理解し、常に最善の判断と姿勢を示すように弛まず努力する。

（説明と公開）

4．構成員は、自らが携わる研究の意義と役割を公開して積極的に説明し、その研究が人間、社会、環境に及ぼし得る影響や起こし得る変化を評価し、その結果を中立性・客観性をもって公表するとともに、社会との建設的な対話を築くように努める。

一方で、自らの研究成果が、意図に反して反社会的行為に悪用される可能性もあることを認識し、研究の実施、成果の公表にあたっては、社会に許容される手段と方法を選択する。

（研究活動）

5．構成員は、自らの研究の立案・計画・申請・実施・報告などの過程において、本規範の趣旨に沿って誠実に行動する。構成員は研究成果を論文などで公表することによって、各自が果たした役割に応じて功績の認知を得るとともに責任を負わなければならない。研究・調査データの記録保存や厳正な取扱いを徹底し、ねつ造、改ざん、盗用などの不正行為を為さず、また、加担しない。

人を対象とする医学研究に関しては、医学倫理審査委員会を活用し、人道的かつ合理的な配慮を行う。共同研究においては、共同研究者や研究協力者の人格、人権を尊重するとともに、必要な情報を交換しながら研究を進め、研究成果には連帯して責任を持つ。

（医療活動）

6．構成員は、医療の場において、ヘルシンキ宣言ならびに本規範の趣旨に沿って患者に接し誠実に行動する。

医療対象者の人格、人権を尊重し、個人に関する情報の取扱いに細心の注意を払う。

（研究・教育・医療環境の整備ならびに教育啓発の徹底）

7．構成員は、公正かつ透明性の高い研究・教育・医療環境の確立と維持を自らの重要な責務と自覚し、研究・教育・医療活動の基盤となる環境の質的向上ならびに不正行為を抑止するための教育・啓発活動に取り組む。また、これを達成するために社会の理解と協力が得られるよう努める。

（社会的期待に応える研究）

8．構成員は、科学的真理の探究や様々な課題の達成に向けた社会の期待に応える責務を有する。研究・教育・医療環境の整備や研究資金の使用にあたっては、そのような社会的期待が存在することを常に自覚する。

（研究・医療対象者などへの配慮）

9．構成員は、研究への協力者・学生・患者の人格、人権を尊重し、福利に配慮する。実験動物などに対しては、真摯な態度でこれを扱う。

（他者との関係）

10. 構成員は、他者の成果を適切に批判すると同時に、自らの研究に対する批判には謙虚に耳を傾け、誠実な態度で意見を交える。他者の知的成果などの業績を正当に評価し、名誉や知的財産権を尊重する。

（差別の排除）

11. 構成員は、研究・教育・医療・学会活動において、人種、ジェンダー、地位、思想・信条、宗教などによって個人を差別せず、理性にもとづく公平性を基礎におき、個人の自由と人格を尊重する。

（利益相反）

12. 構成員は、自らの研究・教育・医療、審査、評価、判断、科学的助言などにおいて、個人と組織、あるいは異なる組織間の利益の衝突に十分な注意を払い、公共性に配慮しつつ適切に対応する。

（法令の遵守）

13. 構成員は、研究・教育・医療の実施、研究費の使用等にあたっては、法令や関係規則を遵守する。

【研究活動における不正行為への対応】

研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成26年8月26日 文部科学大臣決定）の冒頭において、このガイドラインが定められた背景について、以下のとおり記述されています。

●研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（抄）（平成26年8月26日 文部科学大臣決定）

科学研究における不正行為は、真実の探求を積み重ね、新たな知を創造していく営みである科学の本質に反するものであり、人々の科学への信頼を揺るがし、科学の発展を妨げ、冒涜するものであって、許すことのできないものである。このような科学に対する背信行為は、研究者の存在意義を自ら否定することを意味し、科学コミュニティとしての信頼を失わせるものである。

科学研究の実施は社会からの信頼と負託の上に成り立っており、もし、こうした信頼や負託が薄れたり失われたりすれば、科学研究そのものがよって立つ基盤が崩れることになることを研究に携わる者は皆自覚しなければならない。

厳しい財政事情にもかかわらず、未来への先行投資として、国民の信頼と負託を受けて国費による研究開発を進めていることからも、研究活動の公正性の確保がより一層強く求められる。

●厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（抄）

（平成 27 年 1 月 16 日付け　科発 0116 第 1 号）

科学研究における不正行為は、人々の科学への信頼を揺るがすものであるが、「研究活動における不正の防止策と事後措置－科学の健全性向上のために－」（平成 25 年 12 月 26 日、日本学術会議科学研究における健全性の向上に関する検討委員会）で指摘されているとおり、昨今、科学研究の競争が激化する中で、データのねつ造や改ざんをはじめとする様々な不正行為が明らかになり、社会的にも大きな関心を集めることとなった。

本ガイドラインは、今般文部科学省において策定された「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」や「研究不正行為への実効性ある対応に向けて」（平成 26 年 9 月 19 日総合科学技術・イノベーション会議）を踏まえ、厚生労働省において新たに策定するものであり、研究活動における不正行為への対応は、これまで個々の研究者の自己責任のみに委ねられている側面が強かったことを踏まえ、今後は、研究者自身の規律や学会等の研究者コミュニティの自律を基本としながらも、研究機関が責任を持って不正行為の防止に関わることにより、対応の強化を図ることを基本的な方針としている。

本ガイドラインに沿って、研究機関においては、研究活動の不正行為に対応する適切な仕組みを整えること、また、配分機関においては、競争的資金等の公募要領や委託契約書等に本ガイドラインの内容を反映させること等により、研究活動における不正行為への対応等について実効ある取組が一層推進されることを強く求めるものである。

本学は、このガイドラインに基づき、「京都府立医科大学における研究活動上の不正行為防止等に関する規程」を定め、研究者個人の自覚を促すとともに、組織として不正行為を防止する体制を整備しています。

なお、京都府立医科大学研究資料等の保存期間等に関する取扱要領において、資料（文書、数値データ、画像など）の保存期間は原則として当該論文等の発表後１０年間、試料（実験試料、標本）や装置などについては、当該論文等の発表後５年間保存することを原則とすること等が定められていますので、ご留意ください。

●不正の代表的な形態

①捏造（ねつぞう）

存在しないデータ、研究結果等を作成すること。

②改ざん

研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工すること。

③盗用

他の研究者のアイディア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解又は適切な表示なく流用すること。

④二重投稿

他の学術誌等に既発表又は投稿中の論文と本質的に同じ論文を投稿すること。

⑤不適切なオーサーシップ

論文著作者が適正に公表されないこと。

【臨床研究の推進と国の指針の遵守】

治験を含む臨床研究については、本学として積極的に取り組まなければならない事項です。それと同時に、その実施は科学的、倫理的に適正なものでなければなりません。国としても、平成29年4月に臨床研究法を制定し、その推進と適正な実施を国の重要課題として掲げています。本学の教職員・学生が、倫理研修ポイント制に代表される倫理研修に取り組むとともに、人を対象とする医学系研究に関する倫理指針、ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針等の国の指針を遵守することはもとより、適正な研究計画の策定とその実施、患者等研究対象者への適切な説明と同意（インフォームドコンセント）の実施等に、これまで以上に、より活発に取り組まれることを期待します。

なお、臨床研究の実施にあたっては、医学倫理審査委員会規程に基づき、あらかじめ、研究計画書を学長に提出し、倫理審査委員会の審査を受けた上で、学長の許可を得ることが必要です。また、重篤な有害事象の発生に関する速やかな報告や毎年６月末の定期的な報告等も義務付けられています。臨床研究の実施に関する支援等については研究開発・質管理向上センターにご相談ください。

【利益相反の管理】

利益相反とは、研究費や奨学寄附金の提供を受けた特定の企業に有利なようにデータを操作する、都合の悪いデータを無視するといった、企業等との経済的な関係によって、研究の公正かつ適正な実施が損なわれるまたは損なわれているのではないかと第三者から懸念される状態をいいます。しかしながら、産学公連携や臨床研究に取り組む上で、医薬品・医療機器等企業との関係はますます緊密化するものであって、このような利益相反状態が生じることは不可避的なものです。すなわち、利益相反の発生を避けるのでなく、それを適正に管理することが求められています。

本学においては、大学法人による利益相反の管理に関する規程、臨床研究に関する利益相反取扱規程の２つによって、利益相反の管理が行われています。具体的には、毎年１回の定期的な自己申告や臨床研究（治験を含む。）の開始に伴う自己申告に基づき、研究対象者への説明文書に記載する等の利益相反の開示のほか、必要な方策を講じることによって利益相反の管理を行うこととしています。これらの自己申告を適切に行うことによって、産学公連携や臨床研究に安心して取り組むため、必ず自己申告を行ってください。

【遺伝子組換え実験、放射性同位元素を使用する実験等】

遺伝子組換え実験、動物実験若しくは放射性同位元素を使用する実験又はバイオセーフティ委員会に届出が必要な研究等については、法律、政省令や国のガイドライン等に基づいて行う必要があります。それぞれに応じて、必要な学内手続きを経て、適正に実験を行うようにご注意ください。

化学物質の管理や廃棄についても、法律や規則を遵守し、安全を確保することが重要です。特に、研究者の交代、異動等に際しては、それまで使用してきた化学物質が放置されることがないよう注意してください。

●関連する法令・規則等

《関係法令》
〇研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（文部科学大臣決定）
〇厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン
〇「科学の健全な発展のために－誠実な科学者の心得－」（日本学術振興会）
《学内規則等》
◇京都府立医科大学における研究活動上の不正行為等の防止に関する規程
◇京都府立医科大学における研究資料等の保存期間等に関する取扱要領
◇学位取消し手続きに関する申し合せ（大学院教授会）
◇京都府立医科大学医学倫理審査委員会規程
◇京都府立医科大学臨床研究に係る業務手順書（学長決定）
◇京都府立医科大学特定認定再生医療等委員会規程
◇京都府公立大学法人の利益相反の管理に関する規程
◇京都府公立大学法人の利益相反の管理に関する規程第３条及び８条に規定する理事長が定める活動等に関する要領
◇京都府立医科大学臨床研究に係る利益相反の管理に関する取扱規程
◇京都府立医科大学における研究倫理教育研修実施要領
◇ポイント制運用の申し合わせ
【参考】
◇研究開発・質管理向上統合センター規程
◇京都府立医科大学共同研究取扱規程
◇京都府立医科大学受託研究取扱規程

●京都府立医科大学における研究活動上の不正行為等の防止に関する規程（抄）（平成22年1月1日）

（研究者等の責務）
第３条　不正行為に対する対応は、研究者等の倫理と社会的責任の問題として、その防止と併せ、まずは研究者等自ら規律しなければならない。
２　研究者等は、共同研究においては、個々の研究者等がそれぞれの役割分担・責任を明確化するとともに、複数の研究者等による研究活動の全容の把握・管理する立場にある代表研究者は、研究活動や研究活動を適切に確認するよう務めなければならない。
３　研究者等は、次条に規定する研究倫理教育等に関して、積極的に受講するとともに、本学が義務付けするものについては、必ず受講しなければならない。
（大学の管理責任）
第４条　本学における研究活動上の不正行為の防止等に関しては、学長が総括し、研究開発・質管理向上統合センター（以下「センター」という。）を指導・管理機関として位置付け、全学的に推進を図るとともに、研究活動上の不正行為が行われ、又はその恐れがある場合には、厳正かつ適切に対応する。
２　センターの研究倫理教育・管理部門長が研究倫理責任者となり、研究者等に対する研究倫理教育等を定期的に行う。
３　所属長をメンターとして位置付け、必要に応じてセンターに所属する教員が支援することにより、若手研究者等が自立した研究活動を遂行できるよう適切な支援・助言を行う。
４　実験データ等の保存の期間及び方法に関しては、センター長が学長の承認を得て、別に定めるところによる。

●京都府立医科大学における研究倫理教育研修実施要領（抄）（平成 28 年 10 月 1 日施行）

（研究倫理研修）

第２条　センター研究倫理教育・管理部門は、以下の研修を実施する。

⑴ 基礎研修：研究に従事する全ての研究者等が必ず身に付けるべき知識・研究姿勢等に関する研修。

⑵ 応用研修：研究分野・研究上の役割に応じて、基礎研修以外にも必要となる知識・研究姿勢等に関する研修、及び研究倫理規範意識の向上と理解の深化に資する研修。

（義務の対象者）

第３条　原則として本学又は附属病院において研究に関わる全ての教職員を対象とし具体的には以下の者が含まれる。

⑴ 医学生物学的研究に従事する研究者。

⑵ 人を対象とする医学系研究を実施する研究者。

⑶ 医学及び看護の研究者、大学院生及び研究員及び研修員で倫理審査を申請する者。

⑷ その他、研究支援課及び医学倫理審査委員会事務局のスタッフなど、学長又は病院長が倫理研修のポイント取得が必要と認めた者。

（ポイントの取得）

第５条　研究者等に与えられるポイントは、基礎研修等、応用研修等を受講・修了した場合に与えられる。

（ポイント数）

第６条　前条により与えられるポイント数を別表１に、研究者等が取得しなければならないポイント数（有効ポイント数の合計）を別表２に示す。ただし認定学外研修により得られるポイントは、合計で２ポイントまでとする。

（有効期間）

第７条　基礎研修により得られたポイントは、CITI-Japan 提供の e-ラーニングを除き、研修会受講時から 1 年を経過した後の９月 30 日もしくは３月 31 日のいずれか早い日まで有効とする。

２　応用研修等により得られたポイントは、研修会受講後、1 年半を経過した後の９月 30 日もしくは３月 31 日のいずれか早い日まで有効とする。

別表１（ポイント数）

<table>
<tr><th colspan="2">基礎研修等</th><th colspan="2">応用研修等</th></tr>
<tr><th>研　修　名</th><th>ポイント数</th><th>研　修　名</th><th>ポイント数</th></tr>
<tr><td>CITI-Japan 提供の e-ラーニング履修</td><td>2</td><td>研修会</td><td rowspan="5">１時間１ポイントを原則とする。
但し、参加型の研修会の場合には、教育効果を加味してポイント数を決定する。</td></tr>
<tr><td>基礎研修会受講</td><td>1</td><td>セミナー等</td></tr>
<tr><td>録画上映研修会</td><td>1</td><td rowspan="3">大学院教育 FD や研究倫理に関する大学院特別講義、学外研修等の中でセンター運営会議において応用研修とすることが承認された研修</td></tr>
<tr><td>録画 DVD 貸し出しと研修修了確認レポート提出</td><td>1</td></tr>
<tr><td>大学院教育 FD や研究倫理に関する大学院特別講義、学外研修等の中でセンター運営会議において基礎研修とすることが承認された研修</td><td>原則１時間
１ポイント</td></tr>
</table>

別表２（必須ポイント数）
研修者等が取得・維持すべき取得ポイント

ランク	対象となる研究	対象者	必要ポイント数
A	・原則として研究に関わる全ての研究者等 ・医学及び看護の研究者、大学院生及び研究員及び研修員で倫理審査を申請する者 ・その他、研究支援課及び医学倫理審査委員会事務局のスタッフなど学長又は病院長が倫理研修のポイント取得が必要と認めた者		基礎研修等：合計３ポイント以上 （内 CITI Japan は必修；３ポイント）
B	ランクＣ以外の人を対象とする医学系研究において ・侵襲を伴わない（軽微な侵襲にとどまる）研究 ・介入を伴わない研究	研究責任者 研究代表者	基礎研修等：合計３ポイント以上 （内 CITI Japan は必修；２ポイント） 応用研修等：２ポイント以上
		研究分担者	基礎研修等：合計３ポイント以上 （内 CITI Japan は必修；２ポイント） 応用研修等：１ポイント以上
C	・治験、医師主導治験、侵襲を伴う介入研究 ・第Ⅰ種及びⅡ種再生医療 ・ゲノム・遺伝子解析研究遺伝子治療臨床研究	研究責任者 研究代表者	基礎研修等：合計３ポイント以上 （内 CITI Japan は必修；２ポイント） 応用研修等：３ポイント以上
		研究分担者	基礎研修等：合計３ポイント以上 （内 CITI Japan は必修；２ポイント） 応用研修等：２ポイント以上

※　例えば、ランクＣの研究責任者・研究代表者は、基礎研修等３ポイント以上＋応用研修等３ポイント以上＝６ポイント以上の習得が必要となる。

●学位取消し手続きに関する申合せ（大学院教授会）（抄）（平成 29 年２月８日）

（目的）
第１　この申合せは、不正な方法等により博士又は修士の学位を授与された者に対する学位の取消しにあたり、必要となる事項を定めることにより、本学学位授与における適正かつ公正な遂行の確保に資することを目的とする。
（定義）
第２　京都府立医科大学学位規程第 16 条本文に規定する不正な方法により当該学位を受けた事実が判明したときとは、学位授与に関して、データその他研究結果の捏造、改ざん、盗用等、学位審査論文の作成に係る不正行為又は金銭の授受等学位審査に係る不正行為が存することをいう。
（調査の指示）
第３　京都府立医科大学における研究活動上の不正行為の防止に関する規程（京都府立医科大学規程第 261 号）第 13 条の規定による不正行為の調査結果の報告を受けた学長は、当該不正行為が学位授与に関係すると認めるときは、学位調査委員会を設置するとともに同委員会に対し、学位の取消し等に関する調査の実施を指示するものとする。
（学位調査委員会による調査）
第４　学位調査委員会の委員（若干名）は、次に該当する者を除き、学長が指名するものとする。
①　指導教授
②　共著者
③　当該論文に係る審査委員であった教授
２　学位調査委員会は、原則として不正に係る当事者、指導教授その他必要と認める者又は必要に応じて当該論文に係る審査委員から事情を聴取するものとする。
３　学位調査委員会は、学位の取消しの判断を行うに当たっては、別に定める基準に基づき審査を行い、必要に応じ学外の専門家等の意見及び助言を求めることができるものとする。

●京都府立医科大学医学倫理審査委員会規程（抄）（平成20年4月1日）

（臨床研究等の実施）

第10条　本学の研究者は、人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（平成26年文部科学省・厚生労働省告示第3号）及びヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針（文部科学省、厚生労働省及び経済産業省告示平成25年2月8日全部改正）（以下、「指針」という。）を遵守して研究を実施しなければならない。

2　指針の対象となる研究を実施しようとする本学の研究者は、研究計画ごとにその実施についての学長の許可を受けなければならない。

3　研究計画について実施の許可を受けようとする者（以下、「申請者」という。）は、研究計画許可申請書（別記第１号様式）に研究対象者等の同意を得るに際しての説明文書（別記第２号様式）及び同意書（別記第３号様式）を添えて、学長に提出しなければならない。

4　申請者は、学長が他の倫理審査委員会の意見を求める場合を除き、別表に定める経費をあらかじめ支払わなければならない。

（諮問）

第11条　学長は、研究計画許可申請書を受理したときは、他の倫理審査委員会の意見を求める場合を除き、速やかに委員長に対して諮問（別記第４号様式）するものとする。

（研究計画の変更）

第18条　第10条第2項の許可を受けた者（以下、「許可取得者」という。）は、学長の許可（条件付許可を含む。）を受けた研究計画を変更しようとするときは、その変更についての学長の許可を受けなければならない。

（報告義務等）

第19条　許可取得者は、研究計画を終了又は中止したときは、その結果について、研究計画（終了、中止、経過）報告書により速やかに学長に報告しなければならない。許可取得者が侵襲を伴う研究の実施において重篤な有害事象の発生を知った場合には、速やかに、必要な措置を講じるとともに、学長に報告しなければならない。

2　許可取得者は、毎年６月30日現在の研究の進捗状況及び研究の実施に伴う有害事象の発生状況を７月31日までに前項の報告書により、学長に報告しなければならない。このとき、当該研究の指針適合性に関する自己点検を行い、この結果を併せて学長に報告しなければならない。

3　許可取得者は、前２項の規程にかかわらず、研究計画の実施により期待される利益よりも起こりうる危険が高いと判断される場合等緊急性の高い理由により当該研究計画を中止した場合については、遅滞なく、その旨を学長に報告しなければならない。

●京都府公立大学法人の利益相反の管理に関する規程（抄）（平成21年８月１日）

（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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 利益相反　法人の教職員、法人の常勤役員又は法人理事長が指定する者（以下「教職員等」という。）について、産学公連携活動に伴って得る利益と当該教職員等の法人における職務を遂行する責任とが相反している状況、又は企業その他の法人以外の団体若しくは個人（以下「企業等」という。）との兼業活動により法人における誠実かつ公正な職務遂行が損なわれる状況をいう。

(2) 産学公連携活動　教職員等と企業等との協力で行う教育研究、診療、技術移転、人材の交流、寄附金の受入れ、施設設備の利用その他の社会貢献活動をいう。

(3) 臨床研究　予防、診断及び治療方法の改善、疾病原因及び病態の理解の向上並びに患者の生活の質の向上を目的として実施される医学系研究であって、人を対象とするもの（個人を特定できる人由来の材料及び個人を特定できるデータに関する研究を含む。）をいう。

（利益相反管理の実施）

第３条　この規程に基づく利益相反の管理は、教職員等が次の各号に掲げる活動を実施する場合において行うものとする。

(1) 特許実施料収入、株式の取得その他の経済的利益を伴う産学公連携活動（理事長が定めるものを除く。）

(2) 企業等から講演料、原稿料を受ける活動（理事長が定めるものを除く。）

(3) 企業等に自らの発明等を技術移転する活動（理事長が定めるものを除く。）

(4) 企業等から研究費、寄附金、設備、物品その他の金品又はサービスの供与を受ける活動（理事長が定めるものを除く。）

(5) 京都府公立大学法人教職員兼業規程（京都府公立大学法人規程第１０号）第２条各号に規定する兼業を行う活動

(6) 前各号に類する活動で、学長が必要と認めたもの

（自己申告等）

第８条　教職員等が第３条各号に規定する活動を行う場合は、毎年、所属長を経由し当該教職員等の所属する大学の学長（この条において「学長」という。）に自己申告書を提出しなければならない。

２　理事長が定める教職員等の親族が第３条第１号から同条第４号まで及び同条第６号に規定する活動を行う場合は、当該教職員は、毎年、所属長を経由し学長に自己申告書を提出しなければならない。

３　学長は、前２項の規定に基づき、自己申告書が提出されたときは、事実関係、当該教職員等に対する措置の必要性、措置を必要とする場合の措置の内容その他の利益相反の管理に必要な事項について報告を行うよう第５条第１項に規定する利益相反委員会に指示をしなければならない。

４　前項の指示を受けた場合、利益相反委員会は遅滞なく学長に必要な報告をしなければならない。

（秘密保持）

第 11 条　法人の役職員並びに利益相反委員会及び臨床研究利益相反委員会の委員は、この規程による利益相反の管理に伴い取得した情報について、秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

（個人情報の保護等）

第 12 条　法人は、この規程の運用に当たって、教職員等の個人情報の保護に配慮するとともに、学生等の学習の権利や研究者の研究の自由を不当に侵害しないよう配慮しなければならない。

●京都府公立大学法人の利益相反の管理に関する規程第３条及び第８条に規定する理事長が定める活動等に関する要領（平成 21 年８月１日）

第１条　京都府公立大学法人の利益相反の管理に関する規程（以下「規程」という。）第３条第１号に規定する理事長が定める活動は、一の企業等からの同号に規定する経済的利益の年間合計額が１００万円未満である活動とする。

２　前項の規程にかかわらず、同項に規定する経済的利益が株式の取得によるものである場合は、一の企業等からの株式取得による経済的利益の年間合計額が１００万円未満、かつ、取得した株式が当該企業の全株式の５％未満である活動とする。

第２条　規程第３条第２号に規定する理事長が定める活動は、一の企業等からの同号に掲げる講演料及び原稿料による収入の年間合計額が５０万円未満である活動とする。

第３条　規程第３条第３号に規定する理事長が定める活動は、一の企業等からの同号に掲げる技術移転による収入の年間合計額が１００万円未満である活動とする。

第４条　規程第３条第４号に規定する理事長が定める活動は、一の企業等からの同号に掲げる金品又はサービスの供与の年間合計額が１００万円未満である活動とする。

第５条　規程第８条第２項に規定する理事長が定める教職員等の親族は、配偶者及び一親等の親族とする。

●京都府立医科大学臨床研究に係る利益相反の管理に関する取扱規程（平成 29 年 2 月 23 日）

第１条　臨床研究における利益相反の管理は、規程第 3 条各号に定めるもののほか、次の活動を実施する場合において行うものとする。

(1) 企業等の寄附または拠出による寄附講座または共同研究講座の構成員等としての活動

(2) 企業等に正規職員として所属する者が参加する活動

(3) 企業等がデータ解析等またはその発表に影響力を行使できる状況にある活動(本学と企業等との契約によるものを除く。)

第２条　教職員等は、京都府立医科大学医学倫理審査委員会規程（平成 20 年４月１日京都府立医科大学規程第 26 号)第 10 条の規定に基づく研究計画申請書の提出又は京都府立医科大学附属病院治験実施取扱規程（平成 20 年４月１日京都府立医科大学規程第 146 号）第５条若しくは第６条の規定に基づく治験の申請と同時に、当該研究において利益相反が想定される企業との直近１年間における規程第３条各号及び前条各号に規定する活動（「京都府公立大学法人の利益相反の管理に関する規程第３条及び第８条に規定する理事長が定める活動等に関する要領」第５条に定める親族が、規程第３条１号から同条第４号まで及び同条第６号に規定する活動を含む。）（以下「本件活動」という。）について臨床研究自己申告書（別記様式）を学長に提出しなければならない。ただし、本件活動を行わない場合は、臨床研究自己申告書を提出する必要はない。

２　教職員等は、前項の規定に基づき臨床研究自己申告書を提出する場合は、利益相反の管理について必要な検討を行った上で、研究対象者等の同意を得るに際しての説明文書その他、利益相反の管理に係る資料を臨床研究自己申告書に添付しなければならない。

第３条　教職員等は、当該研究の終了までの間、前条第１項の規定により提出した臨床研究自己申告書の内容に変更があった場合、又は新たに本件活動を行う場合は、速やかに臨床研究自己申告書を学長に提出しなければならない。

２　前項の規定に基づき臨床研究自己申告書を提出する者は改めて利益相反の管理について検討を行った上で、研究対象者等の同意を得るに際しての説明文書の変更の有無（変更する場合にはその内容を含む。）その他利益相反の管理に係る資料を臨床研究自己申告書に添付しなければならない。

第４条　本規程において、「臨床研究」とは、医薬品等を人に対して用いることにより、当該医薬品等の有効性又は安全性を明らかにする研究（治験を含む）をいう。

（9）医療安全管理指針

本学附属病院は、高度で安全な医療の提供、患者本位の医療、チーム医療の推進、新しい医療の開発と未来を担う医療人の育成、及び地域医療への貢献を基本方針としており、最先端の医療や最新の看護技術等を安全に患者に提供することが求められています。

しかしながら、これらの医療は一定のリスクを必然的に有しており、有害事象の発生は不可避ともいえること等から、その安全管理に徹底を期すとともに、医療の安全を確保するための不断の努力が常に必要となっています。

このため、附属病院では、有害事象の発生を減少させる努力を行うとともに、有害事象が発生した場合の対応を着実、誠実に行うこととし、医療事故等防止基本要綱に基づき、対応することとしています。

例えば、重大な医療事故が発生した場合における対応の要点は次のとおりです。

① 患者の安全・救命を最優先に処置

② 事故の経緯、処置の内容等を患者、家族等に説明

③ 事故の経緯、処置の内容等を診療録、看護記録等に詳細に記録

④ 事故の経緯、処置の内容等を当該所属のリスクマネージャー及び所属長に口頭で報告。所属長及びリスクマネージャーは協力して事故内容及び説明内容を速やかに調査の上、医療安全管理部長に報告。報告を受けた医療安全管理部長は当該部署の所属長とリスクマネージャーとともに事

故原因を調査の上、事故報告書を作成し、病院長に提出
⑤　病院長は、必要な再発防止対策を策定し、院内に徹底

また、医療事故（上記の重大な医療事故を除く。）及びインシデント（患者等に障害を及ぼすことはなかったが、医療事故に発展するおそれのある経験）が発生した場合には、その報告を医療安全管理部に提出し、医療安全管理部は集計・分析し、その結果を医療に関する安全管理対策会議で検討し、病院長に報告すること等を通じて、安全対策に活用することとしています。

さらに、附属病院において標準的な治療として確立していない医療行為や生殖補助医療に関し、院内において実施したことのない手術・手技（軽微な術式変更等を除く。）であって、人体への影響が大きいもの（高難度新規医療技術）による医療を行う場合には、医療従事者からの申請により、その実施の適否について審査するとともに、高難度新規医療技術による医療を行う場合に職員が遵守すべき事項及び高難度新規医療技術導入審査委員会が確認すべき事項を策定し、その遵守状況の確認をするための措置を講じることとしています。

医療安全確保は本学附属病院にとって存在そのものに関わる重要な事項です。教職員等や学生にあっては、患者への適切なインフォームド・コンセントの実施、医療事故への対応と報告、インシデントの報告、高難度新規医療技術の申請等に常に留意してください。

●京都府立医科大学附属病院医療事故等防止基本要綱　（抄）（平成 12 年 7 月 1 日）

第１　医療安全管理指針

京都府立医科大学附属病院（以下「附属病院」という。）は、設立当初から今日まで府民の生命と健康を守る中核的施設、そして平成８年４月からは「特定機能病院」として、安全で質の高い医療を提供することで府民の信頼を得られるように努めてきた。一方、重大な医療事故が万が一にも発生した場合には、その信頼はたちどころに損なわれることとなる。そのため、我々医療従事者には医療の安全を確保するための不断の努力が常に求められる。

「世界トップレベルの医療を地域へ」という本院の理念のもと、以下の考え方を柱として、安心・安全で質の高い医療を提供していく。

１　患者が安心して医療を受けられる環境を整備し、安全な医療を提供する。
２　「人は誰でも間違える」という医療安全対策上の原則に立ち、過ちを誘発しない、その過ちが重大な被害に発展しないための体制を整備する。
３　医療事故発生時には、医療従事者が迅速な報告を医療安全管理部に行い、その報告を通じて対応ができる体制を整備する。
４　インシデント及び医療事故の調査分析、再発防止のための対策を行い、それらの情報共有を病院全体で行う。
５　職員の医療安全に対する知識と技術の向上のために院内研修を行い、院内全体の医療安全の体制と考え方の成熟を図る。

第２　定義

この要綱で用いる用語の定義は、次のとおりとする。

（１）医療事故

医療の過程において医療従事者の過失の有無を問わず、その意図に反して患者等の身体に障害（障害に起因する死亡を含む。）が発生したすべての事象をいい、次に掲げる場合を含む。

ア　合併症により、患者が死亡し、又は患者に生命の危険、病状の悪化等の身体的被害が生じた場合
イ　患者が附属病院の廊下で転倒して負傷した事例のように、医療行為とは直接関係しないで、患者に身体的被害が生じた場合
ウ　注射針誤刺のように、医療従事者に被害が生じた場合

なお、医療事故には医療従事者に過失が認められる場合（医療過誤）と、過失のない場合が

あり、いずれの場合も事故の再発防止や的確な事後処理等の観点から事故報告をすることが求められている。

また、「医療過誤」とは、医療従事者が当然払うべき業務上の注意義務を怠り、これによって患者に障害を及ぼした場合をいう。この注意義務の内容・程度が医療事故の発生時点における医療水準に照らして判断されることから、医療過誤の範囲は時代とともに変化する。

従来より、医師法第21条により、医師は「死体又は妊娠4月以上の死産児を検案して異状があると認めたときは、24時間以内に所轄警察署に届け出なければならない」とされている。

また、医療法の一部改正（平成27年10月より施行）に伴う医療事故に係る調査の新しい仕組み（以下「医療事故調査制度」という。）では、「医療に起因し、又は医療に起因すると疑われる死亡又は死産であって、当該管理者が当該死亡又は死産を予期しなかったものが発生した場合には、医療事故が発生した医療機関にて内部調査を行い、その調査結果を第三者機関に報告を行うこと」とされており、これらの法令に沿った対応が求められる。

（2）インシデント

患者等に障害を及ぼすことはなかったが、医療事故に発展するおそれのある経験をいう。

（3）安全管理

医療事故及びインシデントを防止するための病院全体の組織的な取り組みをいう。

●京都府立医科大学附属病院医療に関する安全管理規程　（抄）（平成20年4月1日）

（目的）

第１条　この規程は、京都府立医科大学附属病院（以下「附属病院」という。）において、医療事故を防止し、安全かつ適切な医療を提供する体制を確立するため、必要な事項を定め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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

⑴ 医療事故　医療の過程において、医療従事者の過失の有無を問わず、その意図に反して患者等の身体に障害（障害に起因する死亡を含む。）が発生したすべての事象をいう。

⑵ インシデント　患者等に障害を及ぼすことはなかったが、医療事故に発展するおそれのある経験をいう。

⑶ 安全管理　医療事故及びインシデントを防止するための病院全体の組織的な取組をいう。

⑷ 診療科等　附属病院の各診療科、看護部の各係、医療安全管理部、感染対策部、医療機器管理部、医療情報部、地域医療推進部、周産期診療部、中央手術部、集中治療部、リハビリテーション部、中央診断部、病院病理部、輸血・細胞医療部、救急医療部、臨床検査部、放射線部、中央材料室、栄養管理部及び薬剤部をいう。

⑸ 関係職員等　医療事故若しくはインシデントの当事者若しくは発見者、当該患者の担当の医師、看護師その他の医療従事者又はこれらの者を管理監督する地位にある者をいう。

（責務）

第３条　病院長は第１条の目的を達成するため、医療安全管理責任者、医薬品安全管理責任者、医療機器安全管理責任者を置く。

２　医療安全管理責任者は、医薬品安全管理責任者及び医療機器安全管理責任者を統括するとともに、附属病院における安全管理を総括する。

３　所属長（診療科等の長（看護部にあっては看護部長）をいう。以下同じ。）は、当該所属における安全管理が適正になされるよう、所属職員の指揮監督等に努めるものとする。

４　職員は、医療行為を行う場合には、法令及び安全管理のために附属病院が定めた指針、マニュアル等を遵守し、安全性の確保に努めるものとする。

（医療に関する安全管理対策委員会）

第４条　第１条の目的を達成するため、附属病院に、医療に関する安全管理対策委員会を置く。

２　医療に関する安全管理対策委員会に関する規程は、別に定める。

（医療安全管理部）
第５条　附属病院に医療安全管理部を置く。
２　医療安全管理部は、医療に関する安全管理対策委員会で決定された方針に基づき、医療に係る安全対策（以下「安全対策」という。）その他の安全管理に関する業務を行う。
（リスクマネージャー）
第６条　診療科にリスクマネージャーを置く。
２　リスクマネージャーは、所属する診療科等において、職員の安全管理に関する意識の向上、安全対策の周知徹底、インシデント報告の把握・分析及び再発防止策の検討等の業務を行う。
（医療事故が発生した場合の対応）
第７条　関係職員等は、医療事故が発生した場合には、すみやかに、次に掲げる事項を行うものとする。
⑴ 患者の安全・救命を最優先に処置すること。
⑵ 事故の経緯、処置の内容等を患者、家族等に説明すること。
⑶ 事故の経緯、処置の内容等を所属長に口頭で報告するとともに、別に定める事故報告書及び説明内容報告書を所属長を通じて病院長に提出すること。
⑷ 事故の経緯、処置の内容等を診療録、看護記録等に詳細に記録すること。
第８条　病院長は、前条第３号の報告を受けた場合において必要があると認めたときは、すみやかに状況を把握し、必要な対策を指示するものとする。
２　病院長は、重大な事故が発生した場合は、速やかに、医療に関する安全管理対策委員会を開催し、事故原因の究明、業務遂行上の問題点の把握及び再発防止策の検討を行うものとする。
３　病院長は、前項の場合において専門的な調査検討の必要があると認めたときは、事故調査委員会を設置するものとする。
４　事故調査委員会の委員の構成等については、病院長が別に定める。
（インシデント報告）
第９条　関係職員等は、インシデントが発生したときは、別に定めるインシデント報告書を安全管理者を通じて病院長に提出するものとする。
２　病院長は、前項の報告書を調査分析の上、安全対策に活用するものとする。

●京都府立医科大学附属病院臨床倫理専門委員会規程（抄）（平成 24 年 7 月 27 日）

（趣旨）
第１条　この規程は、京都府立医科大学附属病院臨床倫理委員会規程（平成24年京都府立医科大学規程257号（以下「倫理委員会規程」という。））第９条の規定により設置される京都府立医科大学附属病院臨床倫理専門委員会（以下「専門委員会」という。）について必要な事項を定めるものとする。
（委員会の種類）
第２条　専門委員会として次の委員会を設置する。
⑴ 臨床倫理問題相談委員会(以下「相談委員会」という。)
⑵ 臨床倫理承認委員会(以下「承認委員会」という。)
⑶ 高難度新規医療技術導入審査委員会(以下「高難度委員会」という。)
（専門委員会の責務）
第３条　相談委員会は、院内における臨床倫理の方針、ガイドライン等に関する検討を行う。
２　相談委員会は、臨床倫理の教育及び研修を行う。
３　相談委員会は、次に掲げる事項に関して協議及び助言、回答、調査を行う。
⑴ 臓器移植及び脳死判定に関すること。
⑵ 宗教的理由による輸血拒否に関すること。
⑶ 生殖補助医療に関すること。
⑷ 胎児出生前診断に関すること。
⑸ 終末期における医療行為に関すること。

(6) 本院において標準的な治療として確立していない医療行為に関すること。
(7) その他臨床倫理に関すること。
4　承認委員会は、本条第３項第６号及び第７号に掲げる事項に関して、医療従事者からの申請により、審査及び承認を行う。ただし、本条第５号に規定する高難度新規医療技術に係るもの及び医学倫理審査委員会が取り扱うものは除く。
5　高難度委員会は、本条第３項第６号及び第７号に掲げる事項に関して、院内において実施したことのない手術・手技（軽微な術式変更等を除く。）であって、人体への影響が大きいもの（高難度新規医療技術）による医療を行う場合に、医療従事者からの申請により、その実施の適否について審査及び承認を行う。また、高難度新規医療技術による医療を行う場合に職員が遵守すべき事項及び高難度委員会が確認すべき事項を審議し、その遵守状況の確認をするための措置を講ずる。
6　本条に関する詳細な事項は、別に定める。
（守秘義務と患者等の匿名性の保持）
第14条　第２条に規定する専門委員会の委員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
2　第２条に規定する専門委員会において、患者及び患者家族の匿名性を担保するものとする。

●関連する法令・規則等

《学内規則》
◇京都府立医科大学附属病院医療に関する安全管理規程（平成 28 年 9 月 30 日改定）
◇京都府立医科大学附属病院臨床倫理専門委員会規程（平成 28 年 4 月 7 日改定）
◇医療事故等防止基本要綱（平成 12 年 7 月 1 日）
◇重大な医療事故取扱要綱（平成 27 年 10 月改訂第 2 版）
◇死亡事故発生時の取扱要綱（医療事故調査制度に基づく対応）（平成 27 年 10 月初版）
◇医療事故調査制度への対応手引き（平成 27 年 9 月策定）

(10) アカウンタビリティー（説明責任）の確保

アカウンタビリティー（説明責任）とは、行政や企業など社会的影響力を持つ組織が、外部の関係者（行政であれば住民など、企業であれば顧客など）に対し、当該組織の活動について事前・事後に説明する責任のことです。

説明すべき内容として、本学の目標・計画、業務の実施状況や実績などについては、通常の広報や教育情報の公表、第三者評価結果の公表などにより対応していますが、その他、関係者の特段の求め（報道機関の取材や情報開示請求など）に応じて説明責任を果たすべき場合もあります。

教職員一人ひとりは、自身が関わる業務について、常に情報を整理し、分かり易い説明をするよう心掛けることや、重要な決定をする際には経緯や理由を明確にしておくことなど、説明責任に的確に対応することが求められます。

●学校教育法施行規則（抄）（昭和22年文部省令第11号）

第172条の2　大学は、次に掲げる教育研究活動等の状況についての情報を公表するものとする。
(1) 大学の教育研究上の目的及び第百六十五条の二第一項の規定により定める方針に関すること
(2) 教育研究上の基本組織に関すること
(3) 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること
(4) 入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
(6) 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること

(7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること
(8) 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること
(9) 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること
2　大学は、前項各号に掲げる事項のほか、教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報を積極的に公表するよう努めるものとする。
3　第一項の規定による情報の公表は、適切な体制を整えた上で、刊行物への掲載、インターネットの利用その他広く周知を図ることができる方法によって行うものとする。

●京都府情報公開条例（抄）（平成13年京都府条例第1号）

第28条　実施機関は、その保有する情報を積極的に府民の利用に供するため、公文書の公開のほか、情報提供に関する施策の充実を図り、情報公開の総合的な推進に努めるものとする。
（注）実施機関には京都府公立大学法人が含まれます。

●関連する法令・規則等

《関係法令等》
○学校教育法施行規則
○地方独立行政法人法
○京都府情報公開条例
○京都府情報公開条例施行規程
《学内規則》
◇京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範

(11) 個人情報の保護

個人情報とは、個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいいます。

個人情報を保有している組織においては、その情報管理のあり方が問われており、本学においても十分留意して取り組まなければならない問題だと認識する必要があります。

教職員等一人ひとりには、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用しない（その職を退いた後も同様）ということを常に忘れず、取扱いで迷ったり疑問に思ったことは、上司や関係部署に相談するという姿勢が大切です。

特に、診療情報及び個人情報を適正に利用及び保存し、病院等業務の円滑な運営と患者のプライバシーの保護に資する必要があります。業務を遂行するために必要な限度を超えて患者の診療情報及び個人情報にアクセスしないことや参照した情報を目的外に利用しないことはもちろんのこと、保管、廃棄に当たっても、個人情報の保護に細心の注意を払う必要があります。

なお、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（平成25年法律第27号）に基づくマイナンバー制度の導入により、本学においても職員、その扶養家族その他関係者の個人番号を取得し、給与所得の源泉徴収票作成事務、社会保険の届出・申請事務等を取り扱うことになりますので、取扱責任者や取扱担当者においては、法令や学内規則に基づき、その取扱いには十分注意する必要があります。

●関連する法令・規則等

《関係法令等》
○個人情報の保護に関する法律
○行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律

○京都府個人情報保護条例
○京都府個人情報保護条例施行規程
《学内規則等》
◇京都府公立大学法人個人番号及び特定個人情報取扱規程
◇個人番号及び特定個人情報の安全管理に関する基本方針
◇京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範
◇京都府立医科大学における医師主導治験及び臨床研究の受託等規程
◇個人情報保護方針（附属病院）
◇京都府立医科大学附属病院総合医療情報システム運用管理規程

(12) 情報セキュリティ対策

本学は、その目的である教育、研究、医療等に関して、個人情報を含めた様々な情報資産を保有しています。しかし、昨今の個人情報漏洩事件やコンピュータウィルスによる汚染事件等の例に示されているように、高度に発達したネットワーク社会の中では、本学の情報資産も大学内外からの不正アクセスによる情報漏洩やシステムの破壊等、様々な攻撃の危険にさらされています。

本学は、外部からの危険に対して組織的にセキュリティ対策を図るため、各種方針に基づき対応します。

また、内部からのリスクに対して、徹底した情報管理を行うとともに、教職員等や学生について、情報リテラシー教育や情報倫理教育を実施し、各種方針の周知徹底を図ります。

なお、他人に自分のユーザ名及びパスワードを使用させないことを徹底してください。

●京都府立医科大学情報セキュリティ基本方針（平成１９年１１月策定）

１　情報セキュリティの基本方針

京都府立医科大学（以下「本学」という。）は、京都府民の健康と生命を守る中核病院として機能するとともに、心技体に優れた医師や看護師を育成し、トップレベルの研究成果を挙げることを建学理念としているが、建学理念の達成には確固とした情報基盤の確立なしには不可能であるといっても過言ではない。

しかし、日々進展するＩＴ化のうねりの中で、情報セキュリティが社会共通の課題となっており、とりわけ、附属病院を擁し、多数の患者情報を蓄積する本学にとっては、不可避な課題であり、府民等に信頼される大学としての持続的な発展を図るためにも、情報セキュリティに関する基本方針をここに定める。

２　対象範囲

基本方針の対象範囲は、本学で使用するハードウェア、ソフトウェア、ネットワーク、記録媒体等の情報システム等（システム構成図等の文書を含む。）、情報システムに記録される情報、及び大学内で開催される学会などへの参加者が持ち込む情報機器（ノートパソコン等）などの一時的に接続されるコンピュータを含む。

３　定義

（1）情報セキュリティ

情報資産の機密性を保持し、正確性、完全性及び許可された利用者が必要なときに情報資産を利用できる状態を維持することをいう。

（2）情報資産

情報システム及び情報システムに関連するすべてのデータをいう。

（3）情報システム

ネットワーク（データ伝送を行う通信網及びその構成機器）、電子計算機（ハードウェア及びソフトウェア）及び記録媒体で構成する、情報の処理を行う仕組みをいう。

4　教職員等の義務

すべての学生、教職員（非常勤職員・研修員・特別研究員等を含む。以下「学生・教職員等」という）、情報システムに関する業務の受託者は、情報セキュリティの重要性を認識するとともに業務の遂行にあたっては基本方針を遵守する義務を負う。

特に、個人情報については、その重要性を認識し、取扱いについては十分留意するものとする。

5　情報セキュリティ対策の推進

（1）学長を最高情報セキュリティ責任者とし、学長を委員長とする高度情報化委員会が情報セキュリティ対策を総合的に推進する。

（2）情報セキュリティ対策は、情報資産の重要度に応じ、次に掲げる対策を講じるものとする。

ア　物理的セキュリティ対策

情報システムの設置場所について、不正な立ち入り、損傷および妨害から情報資産を保護するため、管理区域を設置するなどの物理的な対策。また、固定的に設置されている情報機器のほか、持ち運びを前提としたノートパソコン等の管理にも十分に配慮する。

イ　人的セキュリティ対策

情報セキュリティに関する権限や責任を定め、すべての学生・教職員等にポリシーの内容を周知徹底するための教育及び啓発等の対策

ウ　技術的セキュリティ対策

情報資産を不正なアクセス等から保護するため、情報資産へのアクセス制御、ネットワーク管理等の対策

エ　運用におけるセキュリティ対策

セキュリティ対策の遵守状況の確認、情報システムの監視等の対策

オ　緊急時におけるセキュリティ対策

緊急事態が発生した際に迅速な対応を可能とするための計画を定める等の危機管理対策

6　情報セキュリティ対策基準の策定

高度情報化委員会は、この基本方針に基づき、情報セキュリティ対策を実施するに当たっての遵守すべき事項や判断等の統一的な基準として「情報セキュリティ対策基準」（以下「対策基準」という。）を定めるものとする。

7　実施手順の策定

各情報システム管理者は、基本方針及び対策基準（以下「情報セキュリティポリシー」という。）で定められた内容を個々の情報システムまたは業務において、どのような手順で実施していくかを示した「情報セキュリティ実施手順」（以下「実施手順」という。）を定めるものとする。

8　情報セキュリティ監査及び評価、見直しの内容

高度情報化委員会は、情報セキュリティ対策が遵守されていることを検討するため、定期及び随時の監査を実施し、その結果等を踏まえ、基本方針、対策基準及び実施手順に定める事項並びに情報セキュリティ対策の評価を行い、必要に応じて基本方針、対策基準及び実施手順の見直しを行う。

●関連する法令・規則等

《関係法令等》

○ 不正アクセス行為の禁止等に関する法律

《学内規則等》

◇京都府立医科大学情報化に関する方針

◇京都府立医科大学情報セキュリティ基本方針

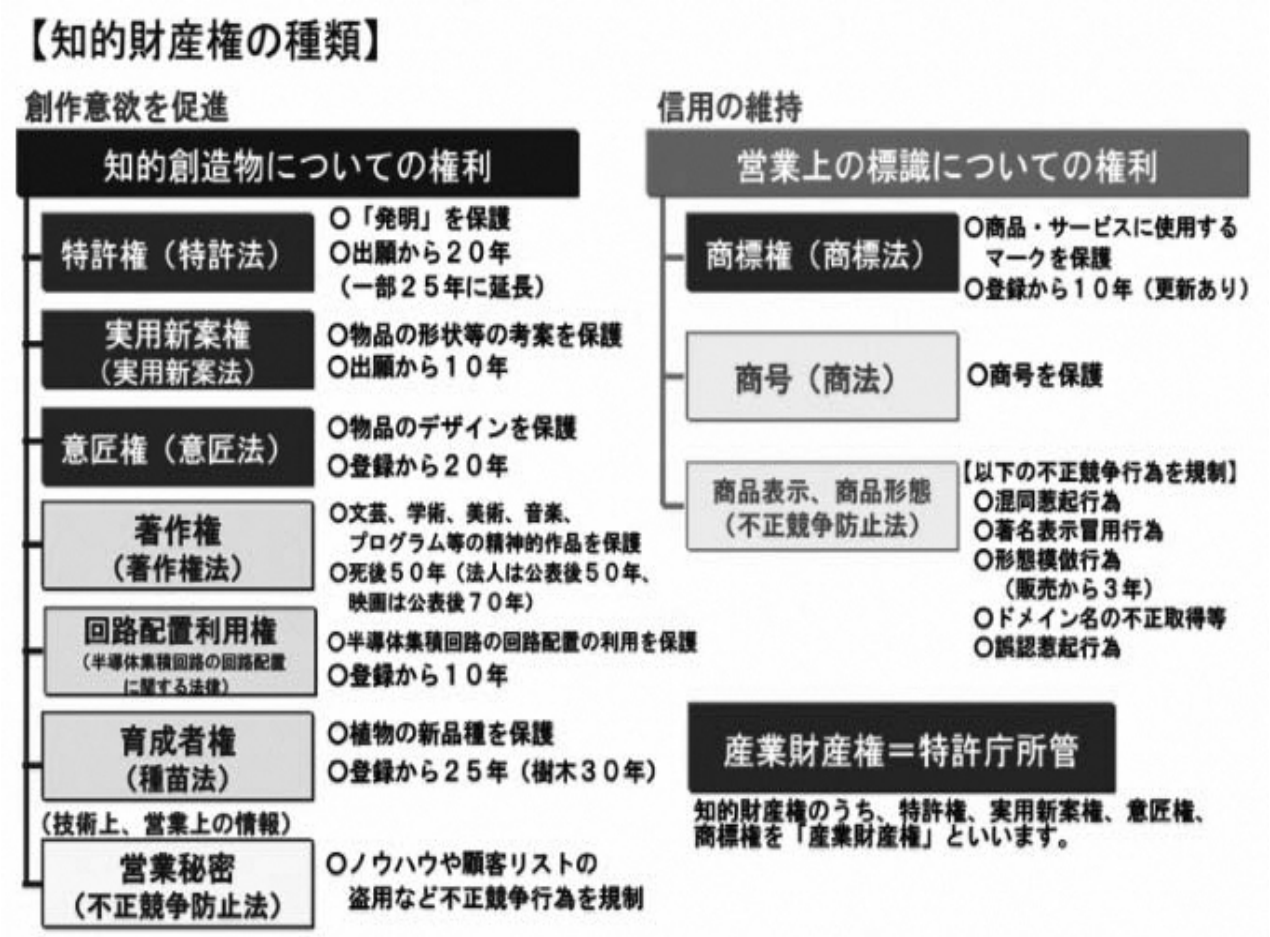
◇京都府立医科大学情報セキュリティ対策基準

◇京都府立医科大学附属病院総合医療情報システム運用管理規程

【参考】
◇京都府立医科大学総合情報センター規程
◇京都府立医科大学ネットワーク利用規程

(13) 知的財産権の保護

「知的財産権」とは、知的な創作活動によって何かを創り出した人に対して付与される、「他人に無断で利用されない」といった権利であり、これには以下のようなものが含まれます。



(注) 特許庁ホームページ（https://www.jpo.go.jp/seido/s_gaiyou/chizai02.htm）から抜粋

他人の「著作物」「実演」「レコード」「放送」「有線放送」を、「コピー」や「インターネット送信」などの方法で利用するには、原則として「権利者の了解」を得ることが必要です。このことは授業や実習の内容についても同様です。授業用に教員が作成したスライド等の教材にも知的財産権があり、学生はその取扱いに注意する必要があります。また、医療現場における実習については、患者のプライバシーの問題にも影響を及ぼす恐れがありますので、留意してください。

教育目的の利用などの場合は、権利者の了解を得ずに利用することができますが、権利者の利益を不当に害さないように、また、著作物等の通常の利用が妨げられることのないよう、その条件は厳密に定められています。

授業等で著作物等を利用する場合は、文化庁のホームページ等で、利用許諾が必要か否かについてご確認願います。

また、平成24年10月1日より、違法なインターネット配信から、販売又は有料配信されている音楽や映像を、自らその事実を知りながら「違法ダウンロード」（録音・録画）する行為が、刑罰の対象となりましたので、ご注意願います。

●関連する法令・規則等

《関係法令等》
○知的財産基本法　○特許法　○意匠法　○著作権法　○実用新案法　○商標法　○不正競争防止法
《学内規則等》
◇京都府公立大学法人知的財産ポリシー
◇京都府公立大学法人利益相反ポリシー
◇京都府公立大学法人臨床研究利益相反指針
◇京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範
◇京都府公立大学法人の利益相反の管理に関する規程
◇京都府立医科大学研究成果有体物取扱規程
【参考】
◇京都府立医科大学産学公連携戦略本部設置規程
◇京都府立医科大学職務発明審査会規程
◇京都府立医科大学利益相反委員会規程
◇京都府立医科大学臨床研究に係る利益相反の管理に関する取扱規程
◇京都府立医科大学共同研究講座規程
◇京都府立医科大学受託研究取扱規程

●イラスト・画像をネット上で取得する場合の留意事項

・　許可の必要なイラスト・画像について、使用条件を確認しないまま使用し、多額の使用料を請求されることがあります。
・　「無料」検索を行った場合でも、使用条件では有料であるものが含まれている場合がありますので、直ちにコピーして使用せずに、まずは使用条件を確認することが大切です。

(14) 反社会的勢力への対応

法人は、その社会的責任を踏まえ、反社会的勢力とは、取引関係を含めて、医師法その他法令に基づく場合を除き、一切の関係を持たず、法人における被害を防止するとともに、教職員、学生等の構成員の安全を確保し、もって、業務の適正な執行を確保するため、法人の反社会的勢力に対する基本方針及び教職員の反社会的勢力との間における禁止行為等を定めており、本学においてもこれを遵守します。

なお、医師法第１９条の規定により、生命維持に直接関係する場合や他の医療機関では医学的に対応困難な場合には、医療を行います。

●京都府公立大学法人反社会的勢力への対応に関する規程（抄）（平成29年10月1日）

（反社会的勢力に対する基本方針）
第３条　法人は、その社会的責任を踏まえ、反社会的勢力とは、取引関係を含めて、医師法その他法令に基づく場合を除き、一切の関係を持たず、反社会的勢力による不当要求等は拒絶する。
２　法人は、不当要求等への対応に当たっては、担当者や担当部署だけに任せず、組織全体として対応し、また、民事及び刑事の両面から法的対応を行うものとし、当該要求の理由の如何に関わらず、一切応じない。
３　法人は、平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関との緊密な連携関

係を構築し、国、地方公共団体、警察等が実施する暴力団排除のための施策に協力するよう努める。
4　法人は、前各号に規定する措置を講じるに当たって、反社会的勢力に対応する役員、教職員、学生及び関係者の安全を確保する。
※　反社会的勢力とは、暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業等の暴力、威力及び詐欺的手法を駆使して不正な利益を追求する集団又は個人をいいます。
※　不当要求等とは、反社会的勢力が自ら又は第三者を利用して行う、次に掲げる行為をいいます。
・暴力的な要求行為
・法的な責任を超えた不当な要求行為
・脅迫的な言動をし又は暴力を用いる行為
・風説を流布し偽計又は威力を用いて法人の信用を毀損し又は法人の業務を妨害する行為
・法人の事業との関係において必要性が認められない状況下で接近・面談等を企てる行為
・職務の遂行に不当に支障を生じさせる行為
・その他これらに準ずる行為

●京都府公立大学法人教職員倫理規程（抄）（平成 20 年 4 月 1 日）

（反社会的勢力との間における禁止行為等）
第７条の２　教職員は、反社会的勢力とは、取引関係を含めて、医師法その他法令に基づく場合を除き、一切の関係を遮断しなければならない。
２　教職員は、反社会的勢力による不当要求等は拒絶しなければならない。
３　教職員は、反社会的勢力による不当要求等への対応に当たっては、組織全体として法的な対応を行うものとし、当該要求の理由の如何に関わらず、一切応じてはならない。
４　教職員は、暴力団排除に自主的、かつ、相互に連携して取り組み、国、地方公共団体、警察等が行う暴力団排除のための施策に協力するよう努めるものとする。

教職員、学生等の構成員は、自らが反社会的勢力による不当要求等を受けたとき又は他の者に係る反社会的勢力による不当要求等に関する事象を知ったときは、速やかに所属長（学生にあっては、学生指導を担当する部長。以下同じ。）に報告しなければなりません。この場合において、所属長は、報告をした者の秘密保持に配慮します。

また、所属長は、報告により、不当要求等が発生し又はそのおそれがあると認めるときは、速やかに必要な措置を講じなければなりませんが、反社会的勢力不当要求等対応責任者に報告し、対応を協議するとともに、必要に応じ、外部専門機関と連携を図るものとします。なお、重大な事案と認めるときは、反社会的勢力不当要求等対策委員会に対し、対応方針、事後措置等について協議して対応します。

※　反社会的勢力不当要求等対応責任者とは、不当要求等が発生した所属の区分に応じて、本学では事務局長、附属病院事務部長又は附属北部医療センター事務部長が指定されます。

※　反社会的勢力不当要求等対策委員会は、法人の総務・経営担当理事を委員長として構成します。

契約事務については、契約の相手方が反社会的勢力ではないことが明らかであるなどの場合を除き、相手方が反社会的勢力ではないことを事前に確認することとし、反社会的勢力であることが判明した場合には契約を締結せず、また、契約書には反社会的勢力であることが判明した場合等の契約の解除に係る条項を設けるものとしています。

●関連する法令・規則等

《関係法令等》
〇企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について（法務省）
〇京都府暴力団排除条例

○京都府暴力団排除条例施行規則
○京都府公立大学法人教職員倫理規程
○京都府公立大学法人反社会的勢力への対応に関する規程
○京都府公立大学法人契約管理要綱
《学内規則等》
○京都府立医科大学の教員、医師、研究者、医療者の研究活動に関する行動規範
○附属病院暴力等対応マニュアル

5　相談・通報窓口

（1）公益通報制度

本学において、法令や倫理規程に違反する行為の発生、あるいは、そのおそれがある場合に、それを察知した人が、通常の方法では報告できないときに、適切に対応できる専門窓口に直接通報できる制度です。

通報者は、通報を行ったことを理由に、人事、給与及びその他の身分並びに勤務条件等に関して、いかなる不利益な取り扱い（事実行為を含む。）も受けることはありません。また、就業規則の守秘義務違反に該当することもありません。

さらに、通報を受けた者には、守秘義務が課せられています。

本学は、公益通報者保護法(平成 16 年法律第 122 号)に基づき、法令違反等に関する通報を適切に処理することを目的として、「京都府公立大学法人コンプライアンス推進規程」と「京都府公立大学法人内部通報制度に関する要綱」を定めています。

●京都府公立大学法人コンプライアンス推進規程（抄）（平成20年10月16日）

（通報窓口）
第７条　法人に、コンプライアンスの推進のために、教職員等からの内部通報を受け付ける窓口を設置する。
２　前項の通報窓口は、内部通報に係る事前又は事後の相談に応じることができる。
（教職員等の通報）
第８条　教職員等は、自己又は他の教職員等が関与する違法行為等があると判断したときは、通報窓口に対し、その旨を通報することができる。
２　通報者は、客観的で合理的根拠に基づく内部通報を行うものとし、人事上の処遇への不満、誹謗中傷等その他の不正の目的で行ってはならない。
第９条　内部通報があった場合における調査、是正又は再発防止のための措置の実施、その他の内部通報の適切な処理について必要な事項は別に定める。
（不利益な取扱いの禁止等）
第 10 条　通報者は、通報を行ったことを理由として、人事、給与及びその他の身分並びに勤務条件等に関していかなる不利益な取り扱い（事実行為を含む）も受けない。
２　前項の規定は第７条第２項の規定により相談を行った者にも準用する。

●京都府公立大学法人内部通報制度に関する要綱（抄）（平成 20 年 10 月 26 日）

（通報窓口）
第３条　規程第７条第１項に規定する通報窓口は、京都府公立大学法人本部総務室とし、内部通報に係る事務を行う。

（内部通報先及び通報の方法）

第４条　内部通報に係る事務処理の適正を確保するため、内部通報外部調査員（以下「外部調査員」という。）を置く。

２　外部調査員は、内部通報に係る職務について、公平で中立な立場で適切に遂行することができる者のうちから、理事長が選任する。

３　外部調査員は、職務を遂行するに当たり、内部通報窓口に対して助言し、又は必要な指示をすることができる。

４　通報を行おうとする者は、外部調査員又は法人本部総務室長（以下「外部調査員等」という。）に対して、自らの所属、氏名及び連絡先を明らかにした上で、内部通報を行うものとする。

５　外部調査員に対する内部通報は、ファクシミリ又は書面によるものとする。

６　法人本部総務室長に対する内部通報は、口頭、電子メール、ファクシミリ又は書面によるものとする。

（内部通報の受理）

第５条　外部調査員等は、内部通報を受けたときは、総務・経営担当理事に報告するとともに、通報者の秘密保持に配慮しつつ、その内容を聴取等することにより、当該内部通報の内容となる事実を確認するものとする。

２　外部調査員等は、通報者に対し、前項の規定により内部通報を受理したときは受理した旨を、受理しないときは受理しない旨及びその理由を遅滞なく通知するものとする。

（調査の実施）

第６条　外部調査員等は、前条第２項により受理した場合は、通報者の秘密保持に配慮しつつ、遅滞なく通報内容の事実関係を調査するものとする。この場合において、外部調査員等は必要に応じて総務室参事等を調査補助者とし、調査を実施させることができる。

２　前項に規定する調査に当たっては、調査を受ける教職員等及び関係所属に対して、関係資料の提出、事実の証明、報告等を要請するとともに、その他の調査をするために必要な事項を実施することとする。

（協力義務及び秘密保持）

第７条　調査を受ける教職員等及び関係所属は、通報に係る事実の調査に関して協力を要請されたときは、当該調査に協力しなければならない。また、当該調査の協力によって知り得た秘密を漏らしてはならない。

２　前項の教職員等及び関係所属は、当該通報者を特定するための調査等を行ってはならない。

３　外部調査員等は、第１項により協力した教職員等のプライバシーが侵害されることのないように配慮しなければならない。

（調査結果の報告）

第８条　外部調査員等は、事実関係の調査を終えたときは、調査結果をコンプライアンス委員会に報告するものとする。

（改善措置）

第９条　コンプライアンス委員会は、前条の規定による報告を受けたときは、審議を行うとともに、違法行為等であると認定したときは、理事長に報告するとともに、必要な是正措置、再発防止策等の改善措置を講じ、又は所属長に対し改善措置を講じるよう命じなければならない。

２　所属長は、改善措置を講じたときは、遅滞なく当該改善措置の内容を法人本部総務室長を通じて理事長及びコンプライアンス委員会に報告するものとする。

３　コンプライアンス委員会は、第１項及び第２項の改善措置を講じたときは、通報者に対してその旨を通知する。

４　前項の規定は、調査の結果、内部通報された事実がなかった場合又は改善措置を講じる必要がなかった場合に準用する。この場合においては、その理由も併せて通知するものとする。

（公表）

第10条　コンプライアンス委員会は必要と認めたときは、氏名等通報者が特定できる情報を除いて、当該調査結果及び改善措置の概要について公表し、又は、関係機関に対し通知を行うものとする。

(処分等)

第11条　理事長は、第９条第１項の規定による報告を受けたときは、当該行為に関与した教職員等に対し、京都府公立大学法人教職員就業規則（京都府公立大学法人規則第３号。以下「教職員就業規則」という。）及び京都府公立大学法人有期雇用教職員就業規則（京都府公立大学法人規則第４号。以下「有期雇用教職員就業規則」という。）に基づき必要な処分を行うことができる。

(不利益な取り扱いに関する申し出)

第12条　通報者は、内部通報をしたことを理由として不利益な取扱いを受けた場合には、コンプライアンス委員会にその旨を書面により申し出ることができる。ただし、教職員就業規則及び有期雇用教職員就業規則に基づく処分はこの限りではない。

２　コンプライアンス委員会は、前項の申出を受けたときは、調査を実施し、その調査結果に基づき、必要な改善措置を講じるものとする。

３　コンプライアンス委員会は、前項の規定により必要な改善措置を講じたときは、通報者に対し、その旨を通知するものとする。

４　前項の規定は、調査の結果、内部通報をしたことを理由として不利益な取扱いを受けた事実がなかった場合又は改善措置を講じる必要がなかった場合に準用する。この場合においては、その理由も併せて通知するものとする。

(通報処理体制等の周知)

第13条　法人本部総務室長は、通報等の方法、通報窓口の所在場所その他通報等に必要な事項を、本法人の教職員等に通知しなければならない。

●通報窓口・相談窓口

通報窓口・相談窓口	連　絡　先　等
法人本部総務室 (総務室長)	電　話：075-212-5409 ＦＡＸ　：075-212-5459 E-mail：soudan@koto.kpu-m.ac.jp
外 部 調 査 員	弁護士法人こまつ総合法律事務所　　弁護士　小松　琢 〒604-0924 京都市中京区河原町二条南西角一之船入町366河原町二条ビル４階 FAX：075-257-3356 ※外部調査員には、ファクシミリ又は書面で通報してください。

（２）ハラスメント相談

本学は、ハラスメント（性別、社会的身分、人種、国籍、信条、性的マイノリティ、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格に関わる事項等に関する言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうこと）の防止及び排除を図ること目的として、「京都府立医科大学ハラスメント防止委員会の設置等に関する規程」を定めています。

以下に相談窓口に関する部分を掲載します。

●京都府立医科大学ハラスメント防止委員会の設置等に関する規程（抄）（平成20年4月1日）

(ハラスメント防止委員会の設置等)

第２条　本学におけるハラスメント防止等の対策を推進するため、京都府立医科大学ハラスメント防止委員会を置く。

第４条　防止委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

(1) ハラスメントの防止に関する啓発及び研修の企画並びにそれらの実施に関する事項
(2) ハラスメントに関する相談若しくは訴え又はその仕組みの改善に関する事項
(3) ハラスメントに関する相談又は訴えに関する事実関係の把握及び当該案件の対応に関する事項
(4) その他ハラスメントの防止に関し必要な事項

（相談窓口の設置）

第５条　ハラスメントに関する相談又は訴えに応じるため、防止委員会に相談員を置く。相談員は、相談又は訴えを聞くとともに、その対応について、防止委員会で協議するものとする。

第６条　相談員は、別表１に掲げる者をもってあてる。

２　相談員の任期は、２年とし、補欠の相談員の任期は前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

（ハラスメント対策会議）

第７条　学長は、防止委員会会議にかかる案件が適切かつ迅速に解決できる見込みがないと認めるときは、その対応方針を協議し、指導、助言及び必要な措置を講じるため、ハラスメント対策会議を開催するものとする。

●ハラスメントに関する相談員（ハラスメント防止委員会設置規程第６条）

相談がある場合は、まずは連絡先までお問い合わせください。

区	分	相　談　員	連絡先
基礎医学教室	教室所属の教員	２名（学長が指名する基礎医学教室所属の教員）	総務課長 251-5209
臨床医学教室	教室所属の教員	２名（学長が指名する臨床医学教室所属の教員）	
教養教育教室	教室所属の教員	２名（学長が指名する各教室所属の教員）	
看 護 学 科	学科所属の教員	２名（学長が指名する学科所属の教員）	学生課長 251-5226
附属病院事務部	部所属の職員	２名（病院管理課長、事務部長が指名する職員）	
附属病院事務部以外の部門	部所属の職員	２名（副看護部長、病院長が指名する職員）	病院管理課長 251-5232
附属北部医療センター事務部	部所属の職員	２名（庶務課長、事務部長が指名する職員）	
附属北部医療センター事務部以外の部門	部所属の職員	２名（副看護部長、病院長が指名する職員）	北部医療センター 庶務課長 0772-46-3371
学　生　部	部所属の職員	２名（学生課長、学生部長が指名する職員）	
事　務　局	上記以外の職員	２名（総務課長、事務局長が指名する職員）	
計		２０名	

（備考）各部局の相談員は男女各１人を原則とする。
教職員等、学生は自身の所属に関係なく、上記相談員の誰にでも相談可。

（３）競争的資金等の不正使用

本学は、競争的資金等を適正に運営・管理し不正使用を防止することを目的として、「京都府立医科大学における公的研究費に係る不正防止に関する規程」を定めています。

通報者は、通報を行ったことを理由に、人事、給与及びその他の身分並びに勤務条件等に関して、いかなる不利益な取り扱い（事実行為を含む）も受けることはありません。

また、通報を受けた者には、守秘義務が課せられています。

●京都府立医科大学における公的研究費に係る不正防止に関する規程（抄）（平成27年４月１日）

（相談窓口の設置）
第９条　使用ルール等について、学内外からの相談を受け付ける窓口を設置する。
２　相談窓口は、応募・申請手続に関することは研究支援課、経理（調達・支払・検収等）に関することは経理課に設置するものとする。
（通報（告発）窓口の設置）
第10条　不正使用等に関する学内外からの通報（告発）の窓口を設置する。
２　通報（告発）窓口は研究支援課に設置する。
３　不正に係る情報は適切かつ速やかに最高管理責任者に報告し、必要な指示を受けるものとする。
４　不正に係る調査の手続きに関する要領を別途定める。
→　京都府立医科大学における公的研究費の不正に係る調査要領

（４）研究活動における特定不正行為（捏造・改ざん・盗用）

本学は、社会の信頼と期待に応える研究活動を一層進め、研究活動における行動規範及び不正行為が指摘された場合などの措置等を定めることを目的として、「京都府立医科大学における研究活動上の不正行為等の防止に関する規程」を定めています。

この規程では、研究活動上の不正行為に関する通報及び告発に関する相談に対応するための、受付窓口担当者（研究支援課長）を置くこととしており、当該担当者は相談対応により、業務上知りえた秘密を漏らしてはならない（担当者でなくなった後も同様）としています。

また、通報者及び告発者は、通報・告発を行ったことを理由に、人事、給与及びその他の身分並びに勤務条件等に関して、いかなる不利益な取り扱い（事実行為を含む）も受けることはありません。

以下に、特定不正行為（捏造・改ざん・盗用）に関する告発等に対応するための受付窓口に関する部分等を掲載します。

●「京都府立医科大学における研究活動上の不正行為等の防止に関する規程」（抄）（平成22年１月１日）

（受付窓口）
第５条　本学における研究活動上の不正行為に関する通報及び告発（学外者によるものを含む。）並びに通報等に関する相談に対応するため、研究支援課に受付窓口担当者（以下「担当者」という。）を置く。
２　窓口の受付責任者は、研究支援課長とする。
３　通報等を受け付けたときは、速やかに学長に報告する。
（守秘義務）
第６条　担当者は、業務上知りえた秘密を漏らしてはならない。担当者でなくなった後も、同様とする。
（通報等の方法）
第７条　通報等は、書面を受付窓口に提出若しくは送付し、又は電話若しくは面談により行うものとする。
２　前項の書面は、顕名によるものとし、次の各号に掲げる事項を明示しなければならない。
⑴ 研究活動上の捏造、改ざん又は盗用（以下「特定不正行為」という。）を行ったとする教職員等の氏名
⑵ 研究活動上の特定不正行為の具体的内容
⑶ 研究活動上の特定不正行為の内容を不正とする合理的理由
３　報道、学会又は他機関から研究活動上の特定不正行為が指摘された場合にも、学長は当該内容に応じて顕名による通報等があった場合に準じて取扱うことができる。
４　担当者は、通報等（同一事案と判断されるものについて、別の者から通報等があった場合、後次のものは除く。以下同じ。）を受け付けたときは、当該通報者に通知するものとする。この場合におい

て、担当者は、当該通報者に対して、さらに詳しい情報の提供、もしくは、当該通報に基づいて行う調査等への協力について依頼することができる。
5　学長は、当該通報等の対象に他機関に所属する者が含まれる場合は、当該他機関の長に当該通報等を回付する。
（通報等に関する相談の取扱い）
第８条　通報等に関する相談は、書面を受付窓口に提出若しくは送付し、又は電話若しくは 面談により行うものとする。
2　担当者は、前項の相談を受け付けた場合において必要と認めるときは、当該相談者に対して通報等の意思を確認し、又は通報等に準じて取り扱うことができるものとする。

●特定不正行為（捏造・改ざん・盗用）に関する告発等に対応するための受付窓口

責任者	受付窓口	電話番号･FAX･Eメール
研究支援課長	研究支援課　企画担当	電　話　０７５－２５１－５２０８ ＦＡＸ　０７５－２５１－５２７５ E-mail　kikaku01@koto.kpu-mac.jp

（5）仕事上の相談、質問、苦情等

本学は、教職員等からの相談、質問、苦情等を受け付け対応するため、相談窓口を開設しています。

●教職員等の相談窓口について（平成 28 年 8 月 10 日　総務課長通知）

相談窓口	連絡先	相談内容
総務課 人事給与担当	075-251-5211 （内線 5211）	・教職員の採用、退職、給与、服務、勤務条件、旅費等に関すること
総務課 福利厚生担当	075-251-5212 （内線 5212）	・教職員の扶養手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当に関すること ・共済組合、社会保険、雇用保険に関すること ・公務災害、労働災害に関すること ・職員厚生会に関すること ・有期雇用教職員の採用、退職、報酬･賃金、服務、勤務条件に関すること
保健管理センター （総務課内）	075-251-5963 （内線 5963）	・健康診断（予防接種含む）、健康相談（メンタル含む）に関すること

※　北部医療センターの教職員にあっては、北部医療センター事務部庶務課（0772-46-3371）に相談してください。

※　看護学科教員及び看護職員にあっては、キャリア継続上の課題解決のため、産業カウンセラーによるカウンセリングを実施しています。相談希望者は、看護師長または看護実践キャリア開発センター（075-212-5422）に相談してください。

●関連する法令・規則等

《学内規則等》
◇患者相談窓口（附属病院医療に関する安全管理規程）
◇院内暴力担当相談員（暴力等対応マニュアル）

（6）学生からの相談等

本学は、学生の相談、質問、悩みごと等を受け付け対応するため、次のとおりカウンセリングや学生相談コーナーを開設しています。

●カウンセリング（教養教育）

○　毎月下鴨キャンパスで行い、日時は事前に掲示。
○　希望者は、あらかじめ事務室に申し出るか、又は当日、直接カウンセリング場所に来室。
○　カウンセリングの定例日以外は、本学学生であることを名乗って、直接中嶋クリニックに連絡、予約した上、同クリニックでカウンセリングを受けることもできる。
　　中嶋クリニック： TEL 075-462-3700、FAX 075-462-3701、　E メール kycsl@koto.kpu-m.ac.jp

●学生相談コーナー

大学生活を有意義に送るため、医学生及び看護学生が学生生活を送る上で直面している問題について話し合い、解決策を探るため相談窓口を設置。

1　相談窓口
(1) 困りごとの「よろず相談」は、クラス担任教授へ
(2) 心の悩みについての相談は、カウンセラーへ
　E メールアドレス
　　医学科（教養）：snakajima1973@gmail.com
　　医学科（専門）、看護学科：csl@koto.kpu-m.ac.jp

2　相談方法
　相談窓口にメール又は電話により連絡する。内容により、窓口担当者と学生部長が連携を取り相談に当たる。

3　秘密厳守
　相談する学生個人の秘密は厳守される。

4　相談例
　あらゆる相談に応じて解決のための援助をする。
　・勉学に関すること。
　・課外活動に関すること。
　・下宿やアルバイト先でのトラブルなど学生生活に関すること。
　・自分の性格や友人関係などで精神的に不安定なとき。

5　医学科第６学年担当教員制度について
　医学科第６学年の学生については、担任教授のほか、臨床医学教室の全教授が分担して進路、学習等の相談にきめ細かに応じる（それぞれの学生の担当教員については、「学生便覧」をご参照ください。）。

６　違反者に対する措置　－懲戒等の処分－

（1）教職員等の場合

本学の教職員が、就業規則、倫理規程、不正防止規程等の学内諸規則や法令等に違反した場合は、懲戒等の処分を課せられる場合があり、「京都府公立大学法人教職員就業規則」において、以下のとおり定めています。

有期雇用教職員に関しても、就業規則において同様に定めています。

なお、教職員の懲戒処分の量定等については、「京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程」において、以下のとおり定められています。

また、教職員以外の委託・派遣契約により本学において就労する者や京都府立医科大学研究員等取扱規程に規定する研究員、京都府立医科大学附属病院薬剤部研修生規程に規定する研修生が、学内諸規則や法令等に違反し本学に損害を与えた場合は、契約内容の見直し、契約の解除、損害賠償請求等の措置をとることがあります。

●京都府公立大学法人教職員就業規則（抄）（平成20年４月１日）

（懲戒事由）

第39条　教職員が次の各号の一に該当する場合においては、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は懲戒解雇の処分をすることができる。

(1) 法令、この規則その他法人の諸規程に違反した場合

(2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

(3) 法人の教職員としてふさわしくない非行のあった場合

（懲戒の種類）

第40条　懲戒は次に掲げる区分により行う。

(1) 戒告　教職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める。

(2) 減給　１日以上６月以下の期間、１回の額が平均賃金の１日分の半額、総額においては一給与支払期における給与総額の10分の１を超えない範囲で給与を減じる。

(3) 停職　１日以上６月以下の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その期間中いかなる給与も支給しない。

(4) 懲戒解雇　予告期間を設けることなく即時に解雇する。

（訓戒等）

第41条　法人は、前条に規定するもののほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、けん責、訓告又は訓戒（以下「訓戒等」という。）を行うことができる。

（損害賠償義務）

第42条　教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、懲戒処分又は訓戒等の有無に関わらず、その損害の全部又は一部を賠償させることができるものとする。

●京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程（抄）（平成20年6月19日）

（懲戒の原則）

第３条

２　懲戒処分は，京都府の懲戒処分指針（平成19年２月６日付け　９人事第13号職員長通知）の取扱いに準じて理事長が行う。

●京都府の懲戒処分指針（平成19年２月６日）

懲戒処分指針

第１　処分量定の決定に当たっての基本事項

１　量定決定に当たっての基本的な考え方

「処分標準例」に掲げる量定の範囲内で、次に掲げる事項を勘案し、総合的に判断する。

（１）非違行為の動機、態様及び結果

（２）故意又は過失の度合い

（３）職員の職責

（４）他の職員及び社会に与える影響

（5）過去の非違行為の状況
（6）非違行為後の対応
（7）その他処分量定の決定に当たって、特に配慮すべき事項
なお、事案の内容によっては「処分、 標準例」に掲げる量定の範囲外とすることもある。

2　処分標準例

（1）交通事故・交通法規違反関係

ア　飲酒運転（別表１に掲げるものをいう。）

(ア) 飲酒運転を行った職員は、免職とする。ただし、ａに掲げる場合にあっては処分を行わず、又は軽減することが、ｂに掲げる場合にあっては処分を軽減することができる。

ａ　人命にかかわる場合その他の緊急避難の場合であって、車両を運転せざるを得ないことについて相当の理由があると考えられる場合

ｂ　飲酒後、相当な時間が経過し、運転者において飲酒運転の認識がないことについて相当の理由があると考えられる場合（酒酔い運転でない場合であって、交通事故を起こさなかった場合に限る。）

(イ) 飲酒運転を行った者が運転する車両に、当該者の運転が飲酒運転であることを知りながら同乗した職員は、免職又は停職とする。ただし、当該運転が（ア）のａに該当し、かつ、人命にかかわる場合その他の緊急避難の場合であって、当該車両に同乗せざるを得ないことについて相当の理由があると考えられるときは処分を行わず、又は軽減することが、（ア）のｂに該当する場合にあっては処分を軽減することができる。

(ウ) 飲酒運転を行った者に対し、当該者が飲酒運転を行うおそれのあることを知りながら飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

イ　飲酒運転以外での交通事故

(ア) 人の死亡に係る交通事故を起こした職員は、免職、停職又は減給とする。ただし、当該交通事故において、措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(イ) 人の傷害に係る交通事故を起こした職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、当該交通事故において、措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(ウ) 物の損壊に係る交通事故を起こし、かつ当該交通事故において措置義務違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(エ) 人の死亡又は傷害に係る交通事故を起こした職員が当該交通事故において、措置義務違反をせず、かつ、当該職員に当該交通事故に係る過失がなく、又は過失の程度が低いと認められる場合は、（ア）又は（イ）に定める処分を行わず、又は軽減することができる。

ウ　交通法規違反

(ア) 無免許運転又は著しい速度超過運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。ただし、無免許運転又は著しい速度超過運転において、人の傷害又は物の損壊に係る交通事故を起こし、かつ、当該交通事故において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(イ) 無免許運転又は著しい速度超過運転をした職員（当該運転において交通事故を起こしていない職員に限る。）の運転がアの（ア）のａに該当する場合は、（ア）に定める処分を行わず、又は軽減することができる。

（2）義務違反関係

ア　秘密漏えい

職務上知り得た秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

イ　職務に専念する義務違反

(ア) 正当な理由なく勤務を欠いた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(イ) 勤務時間の始め又は終わり間際に繰り返し勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

(ウ) 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給

又は戒告とする。

ウ　政治的行為の制限違反

（ア）政治的行為（別表２に掲げるものをいう。）を行った職員は、減給又は戒告とする。

（イ）公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職、停職又は減給とする。

エ　争議行為等の禁止違反

（ア）同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は府の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

（イ）（ア）に規定する行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職、停職又は減給とする。

オ　営利企業等の従事制限違反

許可を受けずに、営利企業等の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、減給又は戒告とする。

カ　公務員倫理関係

（ア）収賄

賄賂を収受した職員は、免職とする。

（イ）利害関係者からの利益供与

ａ　利害関係者から、次に掲げる利益供与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

（ａ）金品の贈与

（ｂ）不動産の贈与

（ｃ）無償の役務の提供

ｂ　利害関係者から、次に掲げる利益供与を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

（ａ）　金銭の貸付け

（ｂ）　無償の物品の貸付け

（ｃ）　無償の不動産の貸付け

（ｄ）　未公開株式の譲受け

（ｅ）　供応接待

（ｆ）　利害関係者とともにその者の負担により行う遊技、ゴルフ又は旅行

ｃ　物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者にその者の負担として支払わせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

ｄ　利害関係者を介してａからｃまでに掲げる利益供与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

キ　官製談合

競売等妨害や入札談合等関与行為を行った職員は、免職又は停職とする。

ク　虚偽の報告・申請・届出

虚偽の報告、申請又は届出を行った職員は、減給又は戒告とする。

ケ　個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

コ　不適切な事務処理

必要な手続を怠る等不適切な事務処理を行い、公務の運営に重大な支障を生じさせ、又は府民に重大な損害を与えた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

サ　公金の不正支出・受給等

（ア）給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与等を支給し、又は故意に必要な届出を怠り、若しくは虚偽

の届出をするなどして給与等を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。

（イ）公金・府の所有する財産処理不適正

公金又は府の所有する財産（以下「財産」という。）の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

シ　保管管理

（ア）紛失

公金又は財産を紛失した職員は、戒告とする。

（イ）盗難

重大な過失により公金又は財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

（ウ）出火・爆発

財産について過失により出火又は爆発を引き起こした職員は、戒告とする。

ス　コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

（3）　その他の非違行為関係

ア　放火

放火をした職員は、免職とする。

イ　公文書の偽造、変造、行使

公文書を偽造し、若しくは変造し、又はその文書を使用した職員は、免職又は停職とする。

ウ　わいせつ行為

公然とわいせつな行為又は公共の場所若しくは乗物において卑わいな行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為を行った職員は、免職とする。

エ　淫行

１８歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益又は職務を供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職、停職又は減給とする。

オ　セクシュアル・ハラスメント

（ア）職場における上司、部下等の関係に基づく影響力を用いることにより、わいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

（イ）相手の意に反し、わいせつな言辞、性的な内容の電話又は手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を行った職員は、減給又は戒告とする。ただし、相手の意に反し、わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した場合は、停職又は減給とする。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執ように繰り返したことにより相手が精神疾患にり患したときは、免職又は停職とする。

カ　賭博

賭博をした職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、常習として賭博をした職員は、免職又は停職とする。

キ　殺人

人を殺した職員は、免職とする。

ク　傷害

人を傷害した職員は、免職又は停職とする。

ケ　暴行

暴行を加えた職員が人を傷害するに至らなかったときは、免職、停職、減給又は戒告とする。

コ　窃盗・詐欺・恐喝

次に掲げる行為を行った職員は、免職又は停職とする。

（ア）他人の財物を窃取すること。
（イ）人を欺いて財物を交付させること。
（ウ）人を恐喝して財物を交付させること。

サ　強盗

暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

シ　横領

自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職とする。

（注）例えば他人から自分に預けられたお金や物を横取りすること等が該当します。

ス　器物損壊

他人の物を損壊した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

セ　麻薬・覚せい剤の所持又は使用

麻薬・覚せい剤を所持し、又は使用した職員は、免職とする。

ソ　酩酊による粗野な言動

酩酊して、公共の場所又は乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

３　「処分標準例」に掲げられていない非違行為

事案の内容に応じて、１に定める取扱いを参考としつつ判断する。

第２　処分の公表

１　対象

すべての懲戒処分

２　内容

（１）職員の懲戒処分について、次の事項を基本として個人が識別されない内容を公表する。

ア　事案の概要
イ　処分量定
ウ　処分年月日
エ　所属名（本庁部局名、広域振興局名、広域振興局管内（又は京都市内）地域機関等）
オ　職位
カ　年齢
キ　性別

（２）社会的影響の大きい事案については、氏名も公表する。

（３）被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合は、公表内容の一部又は全部を公表しないことがある。

３　時期

処分を行った後、速やかに公表する。

別表１（飲酒運転）

酒酔い運転	アルコールの影響により正常な運転ができないおそれがある状態で車両を運転する行為をいう。 （道路交通法第１１７条の２第１号に規定する状態で運転する行為）
酒気帯び運転	身体に血液１ミリリットルにつき０．３ミリグラム又は呼気１リットルにつき０．１５ミリグラム程度以上にアルコールを保有する状態で車両（軽車両を除く。）を運転する行為をいう。 （道路交通法第１１７条の４第３号に規定する状態で運転する行為）

別表２（政治的行為）

１　政党その他の政治的団体の結成に関与すること。
２　政党その他の政治的団体の役員となること。
３　政党その他の政治的団体の構成員となるように、又はならないように勧誘運動をすること。
４　特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもって、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもって、次に掲げる行為をすること（京都府の区域（地域機関に所属する職員については、当該地域機関の所管区域）外において、（１）から（３）までに掲げる行為をすることを除く。）。
（１）公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勧誘運動をすること。
（２）署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関与すること。
（３）寄附金その他の金品の募集に関与すること。
（４）文書又は図画を地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎（特定地方独立行政法人にあっては、事務所。以下同じ。）、施設等に掲示し、又は掲示させ、その他地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎、施設、資材又は資金を利用し、又は利用させること。

【参考】懲戒処分に至るまでの流れ

① 事件・事故等を引き起こした教職員及び教職員に起因する事件・事故等の事実を把握した教職員は、自らの属する所属の長に報告
→ 報告を受けた所属長は、総務課長を通じ、学長、事務局長に報告
② 事件・事故等を引き起こした教職員の所属長は、事件・事故等の内容について、事実関係の調査及び当該教職員等からの事情聴取を行い、学長、事務局長に詳細を報告
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第４条第１項）
③ 学長、事務局長は、事実関係の調査及び当該教職員等からの事情聴取の内容を法人に報告
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第４条第２項）
④ 懲戒処分(案)の検討
⑤ 大学の管理職会議で議論（大学教員のみ）
⑥ 教授会への報告　（大学教員のみ）
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第４条第３項）
⑦ 教育研究評議会へ提起の上、決議　→　大学としての懲戒処分(案)決定（大学教員のみ）
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第４条第３項）
（京都府公立大学法人定款第 22 条第５項）
⑧ 法人に処分(案)として審査請求（大学教員のみ）
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第４条第２項）
⑨ 法人が設置する懲戒等審査委員会に付議　→　処分の決定
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第４条第４項）
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等の審査手続きに関する要綱第２条第１項）
⑩ 法人から学長に対し、審査結果の報告
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第５条第３項）
⑪ 法人から学長に対し、処分結果の通知
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第８条）
⑫ 法人から学長に対し、処分説明書等交付され、当該処分説明書等を該当教職員に交付
（京都府公立大学法人教職員の懲戒等に関する規程第６条）

（2）学生の場合

本学の学生が、学部規則その他学内規則や法令等に違反した場合は、教育的配慮のもとではありますが、懲戒等の処分を課せられる場合があります。「京都府立医科大学学生の懲戒に関する規程」及び「学生の懲戒に関する取扱指針」では以下のとおり定めています。

●京都府立医科大学における学生の懲戒に関する規程（抄）（平成27年4月1日）

（懲戒の対象）

第２条　懲戒の対象となるおそれのある行為（以下「事案」という。）は、次の各号に掲げるものとする。

(1) 犯罪行為

(2) 交通事故又は交通法規違反

(3) 試験時の不正行為又はその他の非違・不正行為等

（懲戒の種類及び効果）

第３条　懲戒の種類及び効果は、次の各号に掲げるものとする。

(1) 退学　学生としての身分を剥奪する。この場合、本学への再入学は認めないものとする。

(2) 停学　確定期限を付す有期（６ヶ月以内）の停学と無期の停学からなり、停学期間中は登校を禁止する。

(3) 訓告　文書により注意を与え、将来を戒める。

●「学生の懲戒に関する取扱い指針」別表（懲戒処分標準例）

区分	非違行為の内容	懲戒の標準
犯罪行為等	殺人、強盗、強姦、放火等の凶悪な犯罪行為又は犯罪未遂行為	退学
	傷害行為	退学又は停学
	薬物犯罪行為	退学又は停学
	窃盗、万引き、詐欺、他人を傷害するに至らない暴力行為等の犯罪行為	退学、停学又は訓告
	痴漢行為（のぞき見、盗撮行為その他迷惑行為を含む）又はストーカー行為	退学、停学又は訓告
	コンピューター又はネットワークの不正行為（不正利用）で悪質な場合	退学、停学又は訓告
交通事故又は交通法規違反 ※自転車による事故、法違反を含む	死亡又は高度な後遺症を残す人身事故を伴う交通事故を起こした場合で、その原因行為が無免許運転、飲酒運転、暴走運転の悪質な場合	退学
	人身事故を伴う交通事故を起こした場合で、その原因行為が無免許運転、飲酒運転、暴走運転の悪質な場合	退学又は停学
	無免許運転、飲酒運転、暴走運転の悪質な交通法規違反	停学
	死亡又は高度な後遺症を残す人身事故を伴う交通事故を起こした場合で、その原因行為が前方不注意等の過失の場合	停学
	人身事故を伴う交通事故を起こした場合で、その原因行為が前方不注意等の過失の場合	停学又は訓告
試験時の不正行為	本学が実施する試験等における不正行為で身代わり受験等の悪質な場合	退学又は停学
	本学が実施する試験時におけるカンニング等の不正行為	停学
	本学が実施する試験等において、監督者の注意又は指示に従わなかった場合	訓告
その他の非違・不正行為	飲酒を強要又は飲酒に伴い重大な事態を発生させた場合	退学、停学又は訓告
	本学が管理する個人情報を不正に持ち出すこと又は漏洩を行った場合	退学、停学又は訓告

	発表された研究成果の中に示されたデータや調査結果のねつ造、改ざん及び盗用を行った場合	退学、停学又は訓告
	本学が管理する建造物への不法侵入又は不正使用若しくは占拠	退学、停学又は訓告
	パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等の嫌がらせ行為	退学、停学又は訓告
	本学が管理する建造物又は器物の破壊、汚損、不法改築等	停学又は訓告
	ツイッター等に不適切な書き込みを行い、本学の信用を失墜させた場合	停学又は訓告

【参考】学生の懲戒処分に至るまでの流れ

① 事件・事故等を引き起こした学生及び学生に起因する事件・事故等の事実を把握した教職員は、学生部長、研究部長、看護学科長、学生課長等に報告。（学生の懲戒に関する取扱い指針４）
　事件・事故等を引き起こした学生は、学生部長、研究部長、看護学科長、学生課長等に報告。
→ 報告を受けた者は、（学内で生じた場合で軽微なものを除き）学長に報告。

② 報告を受けた場合は、事件・事故等について、事実関係の調査及び当該学生等からの事情聴取に努め、懲戒の対象となる行為が認められた場合は規定に基づく手続きの開始又は厳重注意の措置を行う。（学生の懲戒に関する取扱い指針４）
※ 懲戒の対象となるおそれのある行為とまでは認められない場合で、当該行為を不問に付すことが教育的見地から適当ではないと認められるときは、学生部長は当該学生に口頭により注意を与え、又は反省文の提出を求めることができる。

③ 学長は、懲戒の対象となる事案が認められたときは、副学長（教育・研究担当）（以下「副学長」という。）に当該事案にかかる懲戒処分の要否及び懲戒処分を必要とする場合の内容について、調査及び審議を行うよう命じる。（京都府立医科大学学生の懲戒に関する規程第４条）

④ 副学長は、上記の学長の命により、懲戒審査委員会（以下「委員会」という。）を設置し委員長となる。（京都府立医科大学学生の懲戒に関する規程第６条）

⑤ 委員会は、速やかに当該事案に係る事実調査及び当該学生に対する懲戒の要否、種類及びその程度について審議し、その結果を速やかに学長に報告する。
（京都府立医科大学学生の懲戒に関する規程第８条）

⑥ 懲戒処分は、委員会の報告に基づき、教授会の審議を経て学長が決定する。
（京都府立医科大学学生の懲戒に関する規程第９条）

コンプライアンス指針の策定とお礼

行動規範策定ワーキング委員長　中垣俊郎

コンプライアンス指針の策定にあたって、ワーキンググループのメンバーの方々には、ご多忙中にもかかわらず、多大のご協力をいただいたこと、厚くお礼申し上げます。外部有識者としてご意見を賜った医学倫理審査委員会の外部委員の方々、また、意見交換会や学長との対話集会に参加いただいた多くの教職員や学生の方々に感謝申し上げます。みなさまの協力があって、はじめて、この指針をまとめることができたものと考えております。

本指針は本年初めの本学を巡る事案を契機に作成されたものですが、ほとんどの方が今回の事案と直接の関係はなく、迷惑あるいは不適切と思われている方も多いと思います。しかし、社会の目は本学あるいは本学に所属する者全員に向けられています。そこにあるのは連帯の責務という考えだろうと思います。自分が積極的に選択したか、合意したかにかかわらず、結果として、連帯の、あるいは構成員としての道徳的な責務が発生するという考えです。典型的な事例は家族とか国家ですが、本学を構成する教職員あるいは学生も、組織的なコミュニティとしての連帯の事例の一つであって、これから逃れることはできません。

言うまでもなく、本指針の策定そのものが目的ではありません。本学の理念の実現に向けた行動こそが重要です。信頼を失うのは一瞬、それを取り戻すには時間がかかる、米国の National Academy of Science が書いたレポートの中にも、組織の文化を変える、それには膨大なエネルギーが必要であると書かれています。

これからの我々の行動が問われています。長い時間、多くの労力を要するものと思います。そのような行動を通じて、一人ひとりの教職員や学生が、京都府民はもとより、国内外の信頼と評価を得て、本学の歴史と伝統に新たなページを付け加えることができることを強く期待します。本指針も科学技術や環境の変化に応じて、頻繁に改正されることが必要です。5 年後、10 年後には、もっと充実した指針をみたいと考えています。

最後になりましたが、本指針策定に係る事務作業を一手に引き受けていただいた藤井和男事務部長に感謝申し上げます。

行動規範作成ワーキング

学長　竹中　洋

委員長　中垣　俊郎(医療レギュラトリーサイエンス学 教授)

池谷　博(法医学 教授)　太田　凡(救急・災害医療システム学 教授)

大辻　英吾(消化器外科学 教授)　瀬戸山 晃一(医学生命倫理学 教授)

岩脇　陽子(看護学講座 教授)　小城 智圭子(看護部長)

宮地　徹(事務局長)　藤井　和男(事務部長)

中西　正和(法人本部 副事務総長 総務室長事務取扱)

京都府立医科大学コンプライアンス指針の策定経緯

月日(平成29年)	項　　目	内　　容	備　考
４月２０日	●行動規範作成ワーキング立ち上げ （11名の学内委員で構成） ●第１回 行動規範作成ワーキング開催	●行動規範の必要性を協議し、６月末を目処に行動規範作成ワーキングとしての指針（素案）を策定することを決定 ●指針内容について、柱立てを協議	
５月３０日	●第２回 行動規範作成ワーキング開催	●指針（素案）の検討	
６月１４日	●第３回 行動規範作成ワーキング開催	●第２回行動規範作成ワーキングにおいて各委員からの提案された意見を反映した指針（素案）を検討	
６月１５日 ～ ６月２８日	●大学管理職等から意見聴取	●副学長等の大学管理職や副病院長から指針（素案）に対する意見聴取	
６月２９日	●第４回 行動規範作成ワーキング開催	●行動規範作成ワーキングとして指針（案）を作成	
７月上旬 ～ 中旬	●大学内の主要会議において意見交換	●教授会 ●診療科長会議 ●看護師長会　　等	約200名と意見交換
７月２０日 ～ ８月３１日	●教職員等との意見交換会 ●学生との対話集会	●意見交換会 ・附属図書館で延べ５回開催 ・北部医療センターで延べ２回開催 ●意見交換会のDVD貸し出し ●学生との対話集会を延べ１０回開催	約1,200名と意見交換 全学年と対話
９月１３日	●第５回 行動規範作成ワーキング開催	●外部有識者との意見交換 （医学倫理審査委員会の外部委員６名） 櫻田嘉章　甲南大学法科大学院 教授 重村達郎　ひまわり総合法律事務所 弁護士 鳥居本幸代　京都ノートルダム女子大学 教授 鍋島直樹　龍谷大学文学部 教授 長谷川和子　京都クオリア研究所 取締役 山田宗正　大徳寺真珠庵 第27代住職	
９月１９日 ～　２９日	●行動規範作成ワーキングによる意見調整	●意見交換会等における学内の意見や第５回行動規範作成ワーキングにおける外部有識者の意見等を踏まえ、最終案策定に向けて意見調整	
９月２９日	●コンプライアンス指針（最終案）策定	最終案を学長に提出	
１０月１２日 １９日 ２６日	●教授会に報告 ●京都府公立大学法人理事会に報告 ●教育研究評議会に報告		

京都府公立大学法人
京 都 府 立 医 科 大 学

〒 602 － 8566
京都市上京区河原町通広小路上る梶井町 465
電話（075）251 － 5111
FAX（075）211 － 7093
http://www.kpu-m.ac.jp/