

# 公立大学法人尾道市立大学ハラスメントの防止及び対策に関する規程

平成24年4月1日

規程第61号

## (目的)

第1条 この規程は、公立大学法人尾道市立大学（以下「法人」という。）及び尾道市立大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止等に関し必要な事項を定め、もって、法人の就業環境及び本学の教育研究環境の改善及び向上に資することを目的とする。

## (対象)

第2条 この規程は、法人に勤務する役員及び教職員並びに本学に在学する学生（以下「本学構成員」という。）を対象とする。

## (定義)

第3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) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、人種・民族ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの総称をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 性的要求に対する服従又は拒否を理由に、修学、就業、教育又は研究において、利益若しくは不利益を与え、又はそれを示唆すること、及び相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、修学、就業、教育又は研究を行う環境（以下「教育研究環境等」という。）を悪化させることをいう。この場合において、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
- (3) 人種・民族ハラスメント 人種・民族又は国家間の関係を根拠とした攻撃的な行為、意見表明、又はその扇動行為を行うことにより、教育研究環境等を悪化させることをいう。
- (4) アカデミック・ハラスメント 教育研究の場で優位な立場又は権限を利用して、正当な理由なく相手方に不利益を与えることにより、教育研究環境等を悪化させることをいう。
- (5) パワー・ハラスメント 就業上、教育上又は能力上の優越的力関係を背景にして、本来の業務又は指導の範疇を超えて継続的に相手の活動を妨害し、不利益な取扱いをし、又は誹謗、中傷若しくは嫌がらせをすることにより、教育研究環境等を阻害することをいう。なお、客観的にみて、業務又は指導上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場又は教育研究の場におけるパワーハラスメントには該当しない。
- (6) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、相手の就業又は教育研究環境等を害すること及び妊娠・出産等に関する言動により女性の就業又は教育研究環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要に基づく言動によるものについては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントには該当しない。

## (責任及び禁止事項)

第4条 本学構成員は、ハラスメントに該当する言動を行ってはならない。

2 本学構成員は、ハラスメントの防止に努めなければならない。

3 本学構成員は、この規程に定める手続きにおいて虚偽による申立てや証言を行ってはならない。

(統括責任者の任命)

第5条 理事長は、学内におけるハラスメントの防止及び排除に関して総括し、ハラスメントが発生した場合には迅速かつ適切に対処させるため、統括責任者を任命する。

(相談窓口の設置)

第6条 ハラスメントに関する相談を受け付けるため、事務局及び各学部学科に相談窓口を設置する。

2 理事長は、事務局及び各学部学科の相談窓口におけるハラスメント相談員を任命する。

3 ハラスメント相談員の氏名は、学内掲示板（E棟玄関横及び事務局）及びポータルサイトで掲示する。事務局に、ハラスメント相談のためのEメールアドレスを設置し、メールでの相談に応じる。

(ハラスメント防止委員会)

第7条 ハラスメント防止のための必要な措置について審議するために、公立大学法人尾道市立大学委員会規程（平成24年規程第7号）に基づきハラスメント防止委員会を設置する。

2 ハラスメント防止委員会は、ハラスメント相談員及び理事長によって任命される委員によって構成される。

3 ハラスメント防止委員会は、ハラスメント相談員からあげられた相談事例に対して、次の各号に掲げる事項について対処方法を審議する。

(1) 防止のための啓発活動（加害者とされる者への注意喚起等）

(2) 理事長への緊急の対応の申し入れ（相談者の安全を確保するため、相談者と加害者とされる者との引き離し等）

(3) 理事長への調査委員会設置の申し入れ

(4) 前各号に掲げる以外のハラスメント相談に関する事項

4 ハラスメント防止委員会は、ハラスメント相談者が求めた場合には、事実関係を調査するための調査委員会設置を理事長に申し入れなければならない。

5 ハラスメント防止委員会は、ハラスメントを防止するために、ハラスメント相談及びハラスメント対処方法についてマニュアルを作成し、本学構成員に配布する。

6 ハラスメント防止委員会は、ハラスメント防止のための研修会を毎年度実施する。

(ハラスメントが発生した場合の措置)

第8条 理事長は、ハラスメントが発生した場合には、事実関係の調査のための調査委員会を設置することができる。ハラスメント相談者が、調査委員会の設置を求めた場合には、調査委員会を設置しなければならない。

2 統括責任者は、当該事案について、当事者の引き離しなど、緊急の措置をとることができる。

(調査委員会)

第9条 調査委員会委員は、理事長が任命する。但し、調査委員には、必ず、1名は、学外の専門家を任命しなければならない。

2 理事長は、調査委員会委員長を任命する。

3 調査委員会は、事実関係を調査する。調査が終了したときには、調査委員会委員長は、調査結果を理事長に報告しなければならない。

4 調査委員会委員長は、被害者及び加害者とされる者に、調査結果を報告しなければならない。

5 被害者及び加害者とされる者が、調査結果に不服がある場合は、原則として1か月以内に、理事長に不服申し立てをすることができる。理事長は、当該不服申し立てについ

て、調査委員会に再調査を求めることができる。

(守秘義務)

第10条 理事長、統括責任者、調査委員会委員、相談員その他ハラスメントに関する対応に当たるすべての者は、当事者及び関係する者のプライバシーや名誉その他人権を尊重するとともに、知り得た秘密を任期中及び任期の終了後において、正当な理由なく、他に漏らしてはならない。

(ハラスメント当事者の除外)

第11条 理事長、統括責任者、調査委員会委員、相談員その他ハラスメントに関する対応に当たる者が、加害行為者と疑われる場合には、当該のハラスメント対応に加わってはならない。

(ハラスメント行為に対する措置)

第12条 理事長は、ハラスメント行為の事実があり、処分又は修学、就業若しくは教育研究環境等の改善を行うことが必要であると認められた場合は、必要な措置を講じなければならない。

2 前項の処分を行う場合は公立大学法人尾道市立大学教職員就業規則第50条、公立大学法人尾道市立大学非常勤教職員就業規則第40条各号及び尾道市立大学学則第55条第2項に基づき、行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定する。

(不利益な取扱いの禁止及び2次被害の防止)

第13条 本学構成員は、ハラスメントに関する相談又は事実関係の確認のための協力その他ハラスメントに関し正当な申出又は対応した者に対し、そのことを理由に不利益な取扱い並びに報復、報復のほめかし、いやがらせ行為、誹謗中傷等の行為をしてはならない。

(啓発)

第14条 妊娠、出産、育児又は介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠、出産、育児又は介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントの発生の原因や要因になり得ることから、ハラスメント防止のためこのような言動を行わないよう啓発する。

(ハラスメントの防止)

第15条 ハラスメント防止のための必要な措置について、公立大学法人尾道市立大学委員会規程（平成24年規程第7号）に基づき設置するハラスメント防止委員会で審議を行うものとする。

付 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

付 則（平成25年10月1日規程第155号）

この規程は、平成25年10月1日から施行する。

付 則（平成27年3月26日規程第180号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

付 則（平成28年12月21日規程第221号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

付 則（令和元年10月21日規程第267号）

この規程は、公布の日から施行する。

付 則（令和5年3月31日規程第360号）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。