

## 公立大学法人公立小松大学ハラスメントの防止等に関する規則

平成 30 年 4 月 1 日

規則第 32 号

### (目的)

第 1 条 この規則は、公立大学法人公立小松大学（以下「法人」という。）におけるハラスメントの防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応（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、学生及び職員（労働者派遣契約その他の契約に基づき本学の業務に従事する者を含む。以下同じ。）の良好な教育、研究及び労働環境を維持することを目的とする。

### (定義)

第 2 条 この規則において、ハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントをいう。

- 2 セクシュアル・ハラスメントとは、職員又は学生が、就労上又は修学上の関係を利用して他の職員若しくは学生又は法人の施設を利用する市民及び出入りする業者等（以下「関係者」という）を不快にさせる性的な言動及び関係者が職員又は学生を不快にさせる性的な言動をいう。
- 3 パワー・ハラスメントとは、職員が、職務上の地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して他の職員又は関係者に対して行う就労上の不適切で不当な言動をいう。
- 4 アカデミック・ハラスメントとは、職員又は学生が、職務上の地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して他の職員若しくは学生又は関係者に対して行う研究上、教育上又は修学上の不適切で不当な言動をいう。
- 5 妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職員又は学生が、妊娠・出産等又は妊娠・出産、育児若しくは介護に関する休業その他の制度若しくは措置の利用を理由として他の職員若しくは学生又は関係者に不利益又は不快感を与える言動をいう。
- 6 ハラスメントに起因する問題とは、ハラスメントのため職員の就労上又は学生の修学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員が就労上又は学生が修学上の不利益を受けることをいう。

### (法人の責務)

第 3 条 法人は、次の各号に掲げる活動等により、法人におけるハラスメントの防止等に努めなければならない。

- (1) 職員及び学生に対し、この規程の周知徹底を図ること。
- (2) 職員及び学生に対し、ハラスメントの防止等に関し、パンフレットの配布、ポ

スターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うよう努めること。

(3) 職員及び学生に対し、ハラスメントの防止等に関し必要な研修を実施すること。

(4) 新たに職員となった者に対し、ハラスメントの防止等に関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに職員を監督する地位に就いた職員に対し、ハラスメントの防止等に関する役割を理解させるため、研修を実施すること。

(監督者等の責務)

第4条 職員を監督する地位にある者及び学生を指導する立場にある職員は、次の各号に掲げる事項に留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は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(1) 日常の指導等により、ハラスメントについて職員及び学生の注意を喚起し、ハラスメントの防止等に関する認識を深めさせること。

(2) 職員及び学生の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題がキャンパスに生じないよう配慮すること。

(職員及び学生の心得)

第5条 職員及び学生は、ハラスメントのない健全で快適なキャンパス環境を醸成し、維持することに努めなければならない。

(ハラスメント防止体制)

第6条 法人に、ハラスメントに関する啓発活動、防止対策、具体的事案に対する調査及び審査を行うため、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置く。

2 防止委員会に関する詳細は別に定める。

(相談員)

第7条 法人に、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、相談員を配置する。

2 相談員は、次の各号に掲げる者をもって充てる。

(1) 各学部から選出された職員男性女性 各1人

(2) 事務局から選出された職員男性女性 各1人（第4号及び第5号委員を除く）

(3) 保健管理センターから選出された職員 若干人

(4) 総務課長

(5) 学生課長

(6) その他委員長が指名する者 若干人

3 相談員（前項第4号及び第5号を除く。）の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員を生じた場合の補欠の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

(プライバシーの保護等)

第8条 防止委員会及び相談員は、ハラスメントに関する対応に当たっては、当事者及びその他関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者の名誉、人権

及びプライバシーに十分配慮しなければならない。

- 2 防止委員、相談員及びハラスメントに起因する問題の対応に関わる者は、任務遂行上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。また、その任務を退いた後も同様とする。

(苦情相談及び処理)

第9条 相談員は、前条の規定に十分留意して問題への対応に当たるものとする。

- 2 相談員は、苦情相談があった場合は、委員長にその旨報告しなければならない。
- 3 委員長は、相談員からの報告を受けた場合は、必要な措置を講じるものとする。この場合、必要に応じ、関係部局長に連絡し協力を要請することができる。

(苦情相談の調査等)

第10条 委員長は、事実調査を行う場合は、関係部局と協力して調査部会を構成して調査を行う。

- 2 調査部会は、委員長が指名する防止委員会委員及び当該部局の職員若干人をもって構成する。
- 3 委員長は、必要がある場合は防止委員会の承認を得て委員以外の者(学外者を含む)を調査部会に委員として加えることができる。
- 4 調査部会に部会長を置き、委員長が指名する。
- 5 調査部会は、調査結果を防止委員会に文書で報告するものとする。
- 6 委員長は、調査の結果を理事長に報告するものとする。

(調停)

第11条 委員長は、当事者双方の話し合いで解決することについて申し立てがあった場合には調停を行う。

- 2 委員長は、調停を行う場合は、防止委員会委員の中から当該調停を行う者を指名する。
- 3 前項の規定による指名を受けた防止委員会委員は、当該調停の終了後、速やかに、委員長に結果を報告するものとする。
- 4 委員長は、前項の規定による報告を受けた後、その内容を理事長に報告するとともに当該部局長に連絡するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 役員及び職員は、苦情相談、調査、調停等において正当な対応をした構成員等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(事務)

第13条 ハラスメントの防止等に関する事務は、総務課及び学生課において処理する。

(雑則)

第14条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 小松短期大学の職員及び学生に係るハラスメント防止については、別に定める。