

# 公立大学法人大分県立看護科学大学ハラスメントの防止等に関する規程

平成18年 4月 1日

規程第 29 号

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、公立大学法人大分県立看護科学大学及び法人により設置された大分県立看護科学大学（以下「本学」という。）において学び、研究し、働く者すべてが、個人として尊重され、ハラスメントのない快適な環境で学び、研究し、働きやすい環境を確立することを目的として、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に関し、必要な事項を定める。

### (適用範囲)

第2条 この規程は、教職員（日給職員、派遣職員、共同研究員等、常勤、非常勤を問わず本学において就労する者を含む。以下「教職員」という）と本学で教育を受ける学生（科目等履修生・聴講生・研究生及び外国人特別学生等を含む。以下「学生」という）の間及び教職員相互の間並びに学生相互の間に生じたハラスメントに関して適用するものとする。

2 教職員に関しては離職後、学生に関しては、卒業・退学などで学籍を喪失した後も、在職・在学中に受けたハラスメントについて、この規程を適用するものとする。

3 本学の教職員・学生とそれ以外の者の間に発生したハラスメントに関しては、当事者間に職務上の利害関係がある場合に限り、この規程を適用する。本学の教職員・学生以外の者が加害者の場合には、本規程を準用し、解決のために必要かつ適切な措置をとる。

### (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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) ハラスメント 相手の意に反する不適切な言動により、相手に不快感又は不利益を与え、教育、研究、及び修学並びに就労上の環境を悪化させること。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などを指す。

(2) セクシュアル・ハラスメント 相手に、不快感又は不利益を与える性的な言動

(3) アカデミック・ハラスメント 職務上の地位又は権限を不当に利用して行う、相手に不快感又は不利益を与える教育、研究及び修学上の不適切な言動

(4) パワーハラスメント 職務上の地位又は権限を不当に利用して行う、相手に不快感又は不利益を与える就労上の不適切な言動

(5) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため教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教職員が就労上又は

学生が修学上の不利益を受けること。

- (6) 理事長等 教職員と学生及びその他関係者との間、教職員相互の間での問題については、理事長、学生とその他関係者との間、学生相互の間での問題については、学長をいう。

(教職員・学生の責務)

第4条 教職員及び学生は、次に定めるところに従い、ハラスメントの防止に努めなければならない。

- (1) 教職員及び学生は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

イ 言動に対する受け止め方には個人間や男女間等により差があり、ハラスメントにあたるか否かについては、相手の判断が重要であること。

ロ 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を繰り返さないこと。

ハ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ニ 勤務時間内又は本学内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

- (2) 教職員及び学生は、ハラスメントが生じた場合、次により行動するよう努めなければならない。

イ ハラスメントを無視したり、受け流したりして一人で我慢しているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識し行動すること。

ロ ハラスメントに対しては毅然とした態度をとり、自分が不快に感じていることを相手に対して明確に意思表示することをためらわないこと。

ハ ハラスメントを見聞きした場合、注意をしたり、声をかけて相談に乗る等必要な行動をとること。

(理事長等の責務)

第5条 理事長等は、次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) 教職員及び学生に対し、この規程の周知徹底を図ること。

- (2) 教職員及び学生に対し日常的な指導を行うことにより、ハラスメントに起因する問題が学内に生じることがないように配慮すること。

## 第2章 防止・対策委員会

### (防止・対策委員会)

第6条 本学におけるハラスメントの防止及び対策のために、ハラスメント防止・対策委員会（以下「防止・対策委員会」という。）を置く。

- 2 防止・対策委員会は、自己評価委員会の委員をもって組織する。
- 3 防止・対策委員会に委員長（以下、本条において「委員長」という。）を置き、自己評価委員会の委員長をもって充てる。
- 4 委員長に事故等あるときは、委員長があらかじめ指名した者が、その職務を代行する。
- 5 委員長は、防止・対策委員会を招集し、その議長となる。
- 6 防止・対策委員会は、委員の過半数が出席しなければ議事を開き、議決することができない。
- 7 防止・対策委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 8 委員長は、必要と認めるときは、防止・対策委員会の承認を得て、委員以外の者の出席を求めて意見を聞くことができる。

### (防止・対策委員会の任務)

第7条 防止・対策委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメントの防止を目的とした啓発及び研修に関すること。
  - (2) ハラスメントの相談に関すること。
  - (3) ハラスメントの調停又は苦情申立てに関する調査並びに問題解決・対応策案の作成に関すること。
  - (4) 本学におけるハラスメントにかかわる情報公開に関すること。
  - (5) ハラスメントを受けた教職員及び学生の就労・学習環境の調整等に関すること。
  - (6) その他、ハラスメントの防止及び対策に関し必要な事項
- 2 防止・対策委員会は、前項に関して、救済及び職場環境改善のためにとるべき措置、その他個別の事案に対する解決・対応策案等をまとめたときは、必要に応じて学部長、研究科長又は事務局の長（以下、総称して「各部局の長」という。）に勧告するとともに、理事長等に報告するものとする。
  - 3 防止・対策委員会は、次条に規定する相談員から、第9条第3項に規定する、事態が緊急かつ重大で直ちに救済又は改善措置が必要であるとの報告を受けたときは、臨時の措置として、ただちに当該行為を行っている者に対しその行為をやめるよう勧告するものとする。

### 第3章 相談員

#### (相談員)

第8条 ハラスメントに関する苦情及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、相談員を置く。

- 2 相談員は、防止・対策委員会の推薦を受け、理事長等が任命する。
- 3 ハラスメントの防止に関する識見を有する学外者に相談員を委嘱することができる。
- 4 相談員の氏名、所属、連絡先（電話番号、電子メールアドレス）は、学生便覧、学内掲示板等に公示する。
- 5 防止・対策委員会の委員は、相談員を兼ねることができない。
- 6 相談員は、防止対策委員会の下に設置される各種委員会の委員を兼ねることができない。
- 7 相談員以外の者がハラスメントに関する相談を受けた場合、相談者のプライバシーを厳守するとともに、相談者に本規程の内容を説明し、その同意を得た場合、速やかに相談員に引き継ぐものとする。
- 8 相談員の任期は3年以内とする。ただし、再任を妨げない。

#### (相談員の任務)

第9条 相談員の任務は、次に掲げる事項とする。

- (1) ハラスメントに関する相談
- (2) ハラスメントの問題解決手続きについて、相談者に対して十分な説明を行い、相談者が熟慮した上で、自ら解決方法を選択することができるよう支援する。
- 2 相談員は、ハラスメントについて相談があった事実、当事者の意向等について記録に残し、適宜、概要を防止・対策委員会に報告しなければならない。
- 3 相談員は、事態が緊急かつ重大で直ちに救済又は改善措置が必要であると認めた場合には、その旨を防止・対策委員会に報告しなければならない。

#### (遵守事項)

第10条 相談員は、任務を遂行するにあたり、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 相談者の意向をできる限り尊重し、解決策を押しつけることのないよう留意する。
- (2) 相談者及び相手方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。
- (3) 相談者に対する救済及び対応策を講じる際に、ハラスメントに該当する言動を行ってはならない。
- (4) 相談の際には、相談者の同意を得た上で、原則として複数の相談員で対応する。その場合、相談員の性別に配慮するものとする。
- (5) 相談に関する記録の管理は厳重に行い、外部に流出することのないようにする。

## 第4章 ハラスメントに起因する問題解決手続

(調停及び苦情申立て)

- 第11条 ハラスメントに起因する問題を解決するため、ハラスメントにあった被害者は防止・対策委員会に対し、調停又は苦情申立てを行うことができることとし、いずれの方法を選択するかは、原則としてハラスメントにあった本人自身が決定するものとする。
- 2 調停及び苦情申立てにあたっては、第8条に規定する相談員と事前に相談をしなければならない。
- 3 防止・対策委員会は、被害の程度が重大であることが明白で、緊急に大学としての対応が必要と判断される場合には、被害者からの調停又は苦情申立てがなくても、被害者の同意を得た上で、それぞれの手続を開始するものとする。

(調停)

- 第12条 調停とは、ハラスメントの紛争について、調停の申出人及び相手方（以下両者を「当事者」という。）の話し合いによる解決を目指す手続をいう。

(調停委員会)

- 第13条 防止・対策委員会は、ハラスメントに関して調停の申出があったときは、防止・対策委員2名を含む3名で構成する調停委員会を置かなければならない。その場合、委員の性別に配慮するものとする。
- 2 調停委員会に委員長を置き、委員の互選で選出する。
- 3 調停委員会は、委員長が調停の進行を統括する。
- 4 委員の任期は、当該事案が終了するまでとする。

(調停の手続)

- 第14条 調停は、次の手続に従って行う。
- (1) 調停委員会は、調停の申出に応じて直ちに調停の日時及び場所を決め、当事者に通知する。
- (2) 当事者は、調停に際して付添人（学外者も可）を1人付けることができる。

(調停進行上の注意義務)

- 第15条 調停委員会及び調停委員は、調停を進めるに当たって、次に定める事項に注意しなければならない。
- (1) 調停委員会は、当事者がハラスメントについての認識を深めることを基本とし、当事者の主体的な話し合いが円滑に進むように努め、委員会として又は委員として、何らかの解決策を当事者に押し付けるようなことをしてはならない。
- (2) 調停に当たって、被害者の抑圧や被害の揉み消しになるような言動を行ってはならない。

(3) 申立てられた側の「同意があった」旨の抗弁があった場合、その有無についての証明責任を申立て人に負わせてはならない。

(調停委員の交替もしくは調停打切りの申出)

第16条 前条各号のいずれかに違反する行為があった場合、当事者は、調停委員会に対して当該調停委員の交替又は調停の打切りを申し出ることができる。

2 当事者から前項調停委員の交替の申出があり、明らかに違反する行為等が認められた場合、防止・対策委員会は、直ちに替わりの調停委員を選出しなければならない。

(調停の終了)

第17条 調停は、次に定める場合に終了するものとする。

(1) 当事者間で合意が成立し、合意事項が書面に記載されたとき。

(2) 当事者が、調停の途中で、又は前条第1項に規定する調停の打切りを申し出たとき。

(3) 調停委員会が、相当期間内に当事者間に合意が成立する見込みがないと判断したとき。

2 調停が終了した場合には、調停委員会は直ちに防止・対策委員会に経過及び結果を報告しなければならない。

3 防止・対策委員会は、第1項第2号及び第3号の報告を受けた場合、ただちに今後の解決策を検討しなければならない。

4 防止・対策委員会は、調停の終了等について理事長等に報告するものとする。

(苦情申立て)

第18条 苦情申立てとは、ハラスメントの被害者が、本学に対し、何らかの措置をとるよう求める手続をいう。

(調査)

第19条 防止・対策委員会は、前条の苦情申立てについての事実関係を明らかにするため、調査委員会を設置し、当事者及び関係者の事情聴取等の調査を行う。

2 前項の調査は、原則として苦情申出の日から2か月以内に終了させるものとする。

(調査委員会)

第20条 防止・対策委員会は、ハラスメントに関して苦情申し立てがあったときは、防止・対策委員2名を含む3名で構成する調査委員会を置かなければならない。その場合、委員の性別に配慮するものとする。

2 調査委員会に委員長を置き、委員の互選で選出する。

3 調査委員会は、委員長が調停の進行を統括する。

4 委員長は、本学の構成員以外の者1人に調査委員を委嘱し、調査委員会の構成員とする。

5 委員の任期は、当該事案が終了するまでとする。

(調査に当たっての注意義務)

第21条 調査委員会及び調査委員は、調査を進めるに当たって、次に定める事項に注意しなければならない。

- (1) 調査に当たって、被害者の抑圧や被害の揉み消しになるような言動を行ってはならない。
- (2) 申立てられた側の「同意があった」旨の抗弁があった場合、その有無についての証明責任を申立て人に負わせてはならない。

(調査委員の交替もしくは調査打切りの申出)

第22条 前条各号のいずれかに違反する行為があった場合、申立人は、調査委員会に対して当該調査委員の交替又は調査の打切りを申し出ることができる。

- 2 前項調査委員の交替の申出があり、明らかに違反する行為等が認められた場合、防止・対策委員会は、直ちに替わりの調査委員を選出しなければならない。

(調査の終了)

第23条 調査は、次に定める場合に終了するものとする。

- (1) 調査委員会による調査が終了したとき。
- (2) 申立人が、調査の途中で、前条第1項に規定する調査の打切りを申し出たとき。
- (3) 2ヶ月以内に調査が終了する見込みがなく、相当期間延長しても終了の見込みがないと、調査委員会が、判断したとき。

- 2 調査が終了した場合には、調査委員会は直ちに防止・対策委員会に経過及び結果を報告しなければならない。

- 3 防止・対策委員会は、第1項第2号及び第3号の報告を受けた場合、ただちに今後の解決策を検討しなければならない。

- 4 防止・対策委員会は、調査の終了等について理事長等に報告するものとする。

(報告)

第24条 防止・対策委員会は、調査の結果、当該事案をハラスメントと認定した場合、委員会としての対応策案を付して各部局の長および理事長等に報告するものとする。

(本学の対応措置)

第25条 理事長等は、防止・対策委員会の報告を受けて、直ちに適切な措置をとるとともに、必要な場合には理事会、教育研究審議会での審議を経て本学としての対応を決定するものとする。

- 2 理事長等は、本学としての対応の内容を当事者に知らせるとともに、当事者並びに関係者のプライバシーに配慮しながら、経過と結果を学内に公表するものとする。

(不服申し立て)

第26条 当事者は、前条第2項による説明に対し不服がある場合は、2週間以内に理由を付して、防止・対策委員会に不服申し立てをすることができる。

2 防止・対策委員会は、前項の不服申し立てに理由がないと認められる場合は、その不服申し立てを受理しないことができる。この決定に対する不服申立は認められない。

3 防止対策委員会が、第1項の不服申し立てに理由があり、再調査の必要があると認めた場合、調査委員会は、原則として1ヶ月以内に再調査を行い、調査結果を防止・対策委員会に報告する。

4 防止・対策委員会は、第3項の報告等より、当該事案をハラスメントと認定した場合、委員会としての対応策案を付して各部局の長および理事長等に報告する。

(不利益取扱いの禁止)

第27条 理事長等及び教職員は、ハラスメントに対する苦情の申し出、当該苦情にかかる調査への協力その他ハラスメントに対して正当な対応をした教職員又は学生に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

(守秘義務)

第28条 防止対策委員、調停委員、調査委員（以下、「委員」という。）及び相談員は、任期中及び退任後においても任務において知り得た事項について他に漏らしてはならない。

2 委員及び相談員は、当事者の名誉及びプライバシーなどの人格権を侵害することのないよう、慎重に行動しなければならない。

(その他)

第29条 理事長等、委員及び相談員が当事者となったときは、この規程に定める職務から除外するものとする。

2 前項の規定に基づき、理事長等がこの規定に定める職務から除外された場合は、理事長等の職務を代行するものを、理事の互選で選任するものとする。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

この規程は、平成25年4月1日から施行する。