

公立大学法人前橋工科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

平成25年4月1日制定

公立大学法人前橋工科大学規程第66号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人前橋工科大学就業規則（平成25年規程第54号）第37条第2項及び公立大学法人前橋工科大学有期雇用職員就業規則（平成25年規程第55号）第22条第2項の規定に基づき、公立大学法人前橋工科大学（以下「法人」という。）のすべての職員及び前橋工科大学（以下「大学」という。）の学生が個人として尊重され、法人及び大学の構成員として良好な職場環境及び教育研究環境を確保するため、ハラスメントの防止に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、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 パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの総称をいう。
- (2) パワー・ハラスメント 職務上の権限、地位等を背景に、業務、指導といった適正なレベルを超えて、他の職員の人格又は尊厳を傷つけるような言動をいう。
- (3) アカデミック・ハラスメント 教育研究上の権限、地位等を背景に、他の職員又は学生（以下「職員等」という。）に対して教育研究上若しくは修学上の不利益を与え、又は労働環境若しくは修学環境を害する言動をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 職員等を不快にさせる学内及び学外における性的な言動をいう。
- (5) 職員 教員、事務職員、有期雇用職員、委託契約職員等法人に在職するすべての職員をいう。
- (6) 学生 大学で教育を受ける学生、科目等履修生などあらゆる形態の修学者をいう。
- (7) 職場 職員が職務を遂行するすべての場所をいい、職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。また、勤務時間外の会席等であっても、実質的に職場の延長とみなされる場合はその場所も含む。
- (8) 職場環境が害されること 職員の意に反する行為により職場環境が不快なものとなされ、職員の能力の発揮に悪影響が生ずることをいう。

- (9) 修学環境が害されること 学生の意に反する行為により修学環境が不快なものとなされ、学生が学業に専念することに悪影響が生ずる場合をいう。
- (10) 勤務条件につき不利益を受けること 昇任、配置転換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益な取扱いを受けることをいう。
- (11) 修学上の不利益を受けること 進学、進級、成績評価、教育研究上の指導等において差別的な取扱いを受けるなど不利益な取扱いを受けることをいう。
- (12) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため当該職員の職場環境が害されること若しくは当該学生の修学環境が害されること、又はハラスメントへの対応に起因して当該職員がその勤務条件につき不利益を受けること若しくは当該学生が修学上の不利益を受けることをいう。

(ハラスメントの態様)

第3条 前条第2号に規定するパワー・ハラスメントの態様は、おおむね次のとおりとする。

- (1) 侮辱的な言動や嫌がらせ、乱暴な言動、噂の流布等により、職場環境を悪化させ、職員を身体的又は精神的に傷つける行為
- (2) 不当に勤務条件に不利益を与える行為又は雇用不安を与える行為
- (3) 本来の業務遂行上における必要な指導等を逸脱して、職員の能力の発揮を阻害するほどの叱責を行い、職員の就労意欲を極端に低下させる行為
- (4) その他職務上の権限、地位等を利用し、職員に対して不快感を与える行為

2 前条第3号に規定するアカデミック・ハラスメントの態様は、おおむね次のとおりとする。

- (1) 教育研究上の権限、地位等を利用し、不当に職員等に対して教育研究上又は修学上の不利益を与える行為
- (2) 教育研究上の不適切な言動又は差別的な取扱いにより、職場環境又は修学環境を害する行為
- (3) その他教育研究上の権限、地位等を利用し、職員等に対して不快感を与える行為

3 前条第4号に規定するセクシュアル・ハラスメントの態様は、おおむね次のとおりとする。

- (1) 性的な言動（性的な冗談を交わすこと、性的なからかいの対象にすること、食事・デートに執拗に誘うこと、意図的に性的なうわさを流布すること、個人的な性的体験等を話したり聞いたりすること、ヌードポスター・おいせつ図画の配布・掲示、性的関係の強要、身体への不必要な接触、自宅等への執拗な電話、尾行等をいう。）により、職員等の職場環境又は修学環境が不快なものとな

なり、その職務の遂行及び能力の発揮又は学業に専念することに悪影響を及ぼすなどの支障を生じさせる行為

(2) 前号に規定する性的な言動に対して、職員等が拒否し、若しくは抵抗し、又は苦情等を申し出たことにより、当該職員等の勤務条件に不利益を与える行為若しくは雇用不安を与える行為又は修学上の不利益を与える行為

(3) その他性的な言動に起因して職員等に不快感を与える行為

(職員の責務)

第4条 職員は、お互いの人格を尊重し、他の職員及び学生に対してハラスメントをしてはならない。

(理事長、学長及び副学長等並びに所属長の責務)

第5条 理事長、学長及び副学長等（前橋工科大学学則（平成25年規程第2号）第42条に定める副学長等をいう。）並びに所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境又は学生が十分に学業に専念できるような修学環境を確保するため、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おいては、次に掲げる措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、学長及び副学長等並びに所属長は、ハラスメントに対する苦情の申出及び当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員又は学生の対応に起因して当該職員又は学生が法人及び大学において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

(1) ハラスメントとされる言動を中止させること。

(2) 関係者の業務及び教育研究活動の執行形態の見直し等適切な解決策について関係機関等と連携を図り、問題の解決に当たること。

(苦情相談窓口)

第6条 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。）が職員又は学生からなされた場合に対応するため、次のとおり苦情相談窓口を置く。

(1) 事務局総務課

(2) 事務局学務課

(3) 理事長が定める学科等

2 苦情相談窓口においては、ハラスメントによる被害を受けた職員等、他の職員等がハラスメントを受けているのを見て不快に感じた職員等又は自らがハラスメントを行っている他の職員等に指摘された職員等（以下これらを「申出人」という。）からの苦情相談に対し、複数の相談員をもって対応するものとする。

3 相談員の定数は、男性2人及び女性2人とする。ただし、理事長が特に必要があると認めるときは、定数を超えて相談員を置くことができるものとする。

- 4 相談員は、法人の教員及び事務職員の中から理事長が指定するものとする。
- 5 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係について確認し、当該相談に係る当事者に対し必要な助言等を与えることにより、当該問題の解決に努めるものとする。
- 6 前項の問題の解決に当たっては、原則として、相談員全員により協議を行うものとする。
- 7 相談員は、苦情相談の内容を苦情相談申出受付票により記録するものとする。
- 8 前項の書類の様式は、別に定める。
- 9 相談員は、申出人が希望する場合においては、当該苦情相談を他の相談員に対応させ、又は当該苦情相談の内容を公立大学法人前橋工科大学組織規程（平成25年規程第8号）第7条第1項第1号に規定する人事委員会（以下「委員会」という。）に報告しなければならない。
- 10 相談員は、自己又はその親族が当事者として関係する事案には、従事することができない。

（調査の実施等）

第7条 委員会による調査等は、公立大学法人前橋工科大学公益通報規程（平成25年規程第49号）第8条から第14条の規定を準用する。

（プライバシーの保護）

第8条 相談員及び委員会の委員は、苦情相談への対応において、関係者のプライバシーを保護し、知り得た秘密を厳守する義務を負うものとする。当該職を離れた後も、同様とする。

（研修）

第9条 理事長は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し必要な研修を実施するとともに、職場環境及び教育研究環境の整備について学長等及び所属長に対し研修を実施するものとする。

（その他）

第10条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等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、平成25年4月1日から施行する。