

## 福山市立大学ハラスメントの防止に関する規程

平成23年4月1日

福山市立大学規程第58号

改正 平成24年3月21日規程第75号

改正 平成29年12月25日規程第14号

### (目的)

第1条 この規程は、福山市立大学（以下「本学」という。）における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ことにより、本学の教職員（非常勤講師、嘱託職員、臨時職員及び委託契約等により本学において就労する者を含む。以下「教職員」という。）及び関係者（関係業者、学生の保護者等職務上の関係を有する者等）の人権の擁護、就労上の適正な環境の確保、利益の保護及び職務能率の発揮並びに本学の学生（科目等履修生、聴講生、研究生等本学で教育を受けるあらゆる立場の者を含む。以下「学生」という。）の人権の擁護、修学上の環境の確保及び利益の保護を図ることを目的とする。

### (定義)

第2条 この規程に定めるハラスメントとは、次の各号に掲げるセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）をいう。

- (1) セクシュアル・ハラスメントとは、優越的な地位を有する者が行う相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不利益や不快感を与え、教育研究環境や職場環境を害することをいう。
- (2) アカデミック・ハラスメントとは、教育研究の場において、教育研究上の地位や権力関係を利用して、不適切な言動や指導により、相手方の勉学、研究意欲や学習、研究環境を害することをいう。なお、教育研究上の何らかの不利益を与える場合には、適切な説明と相手方の同意を要し、それらを果たしていない場合には、アカデミック・ハラスメントとみなされる。
- (3) パワー・ハラスメントとは、上司又はこれに準ずる者が、職務上の地位や権力関係を利用して、不適切な言動や待遇により、相手方の就労意欲や就労環境を害することをいう。また、対等な関係あるいは下位の立場にある者が、言葉や強圧的な態度などによって相手の人格を傷つけるような言動、行為を行う場合も含むものとする。
- (4) その他のハラスメントとは、前各号には該当しないが、教職員、関係者及び学生が、不適切な言動により、相手方に不利益や不快感を与え、教育研究環境や職場環境を害すること又は前各号に準ずる行為をいう。

### (ハラスメントの防止及び啓発)

第3条 本学は、教職員及び学生に対し、この規程の周知徹底を図るとともに、ハラスメントの防止等のため、パンフレットの配布や学内情報ネットワークへの掲出等適正な方

法により啓発活動を行うものとする。

- 2 本学は、その責任において、人権侵害としてハラスメントを禁止するとともに、その防止のために教職員及び学生に対して必要な研修及び指導を行うものとする。
- 3 前2項の周知、啓発、研修及び指導は、第5条に定めるハラスメント相談窓口と連携のうえ、人権委員会が教職員への周知、啓発及び研修を行い、学生委員会が学生への周知、啓発及び指導を行うものとする。

(教職員、関係者及び学生の責務)

第4条 教職員、関係者及び学生は、この規程に従い、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントを行ってはならない。また、ハラスメントの対処に関わる諸活動に協力を求められたときは、これに応じなければならない。

- 2 ハラスメントの対処に関わる諸活動に協力した者は、当事者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。

(ハラスメントに関する相談体制)

第5条 本学に、ハラスメントに関する苦情相談を受けるハラスメント相談窓口を設け、相談員を置く。

- 2 相談員は、本学の教職員の中から学長が指名する者、男女各1名以上をもって充てる。
- 3 相談員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 相談員の所属、名前、連絡先及び苦情相談を受ける日時等を教職員及び学生に対して、学内情報ネットワークへの掲出等で明示するものとする。

(相談員の責務)

第6条 相談員は、苦情相談に係る当事者に対する指導・助言等により当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。

- 2 相談員は、当事者のプライバシーや名誉その他の人権を侵害することのないよう慎重に対処するとともに、解決策を押しつけたり、又は誘導したりすることのないよう留意する。
- 3 苦情相談には原則として、2名の相談員で対応するものとし、相談員が必要と認めるときは、他の者の出席を求め、説明及び意見を聴くことができる。ただし、この場合において、苦情相談を申し出た者の意思を十分に尊重しなければならない。
- 4 相談員は、ハラスメントに関する苦情相談を受けた場合又は苦情相談に係る処理を行った場合で、相談者が納得しないため、相談員が人権委員会に諮る必要があると認めた場合には、その旨を人権委員会に諮るものとする。相談者が納得し、人権委員会に諮る必要がないと相談員2名が認めた場合には、相談員は苦情相談件数を人権委員会に報告するものとする。人権委員会委員長はハラスメントに関する相談状況について、適宜学長に報告するものとする。

(苦情相談の申出)

第7条 相談員に対する苦情相談の申出は、当該ハラスメントに関する教職員又は学生がハラスメント相談窓口へ直接苦情相談を申し出るほか、第三者である教職員、学生又は学外の関係者を經由して申し出ることができる。

2 申立てを行うことができる期間は、在職、在学中又は退職、卒業・修了後、原則として1年以内とする。

(苦情相談の方法)

第8条 苦情相談は、面談によるもののほか、手紙又は電子メール等いかなる方法によっても受け付けるものとする。

(ハラスメント調査委員会)

第9条 学長は、第6条第4項の報告に基づき、必要に応じてハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置するものとする。

2 調査委員会は、ハラスメントの生じた状況を勘案して、相談員1名(ただし、当事者から相談を受けた相談員及び加害者とされた者の属する部局の相談員を除く。)及び人権委員会委員2名以上の委員をもって組織する。その他必要に応じて専門知識を有する者を加えることができる。

3 委員長は、学長が指名する。

4 調査委員会は、当該ハラスメントに関する事実関係を調査し、調査結果を速やかに学長に報告するものとする。

5 調査委員会は、調査の実施に関し、必要に応じ外部専門家に適宜意見を求めるものとする。

6 調査委員会は、調査を行うに当たっては、被害を訴えた人、加害者とされた人及びその他の関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、聴取事項等に関して秘密保持に留意しなければならない。

7 調査委員会は、前項の調査を行うに当たり、加害者とされた人にその旨を告知し、口頭又は文書による意見提出の機会を与えなければならない。

8 加害者とされた人は、意見提出の際、必要な証拠を提出し、関係者等からの事情聴取を求めることができるとともに補佐人を指名し、その補佐を受けることができる。

9 調査委員会は、加害者とされた人が、意見提出の機会を与えられたにもかかわらず、正当な理由もなく欠席し、又は意見書を提出しなかった場合は、この権利を放棄したものとみなす。

10 調査委員会は、学長及び人権委員会が、その任務を終えたものと判断したとき、学長がこれを解散する。

11 その他調査委員会に関し必要な事項は、学長が別に定める。

(調査結果等の取扱い)

第10条 調査委員会の調査資料及び調査結果(以下「調査結果等」という。)は、特段の事情がない限り公開しないものとする。

(調査結果等への対処)

第11条 学長は、調査委員会の調査結果等を受け、被害を受けたとする者の不利益の回復、環境の改善及び行為者とされた者に対する指導の措置等を決定する。

2 学長は、前項の決定に当たり、更に審議が必要と認められる事項については、評議会

に付議する。

(措置等の実施)

第12条 学長は、前条の決定（評議会の審議内容等を含む。）に基づき、必要な措置を講じる。

(不利益取扱いの禁止)

第13条 教職員、学生及び本学関係者は、ハラスメントに関する相談者、相談に係る調査への協力その他の対応をした教職員、学生及び本学関係者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。ただし、虚偽の申し出を行った場合はこの限りでない。

(補則)

第14条 この規程によるもののほか、ハラスメントの防止及びその対応に関して必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年3月21日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年12月25日から施行する。