

# 公立大学法人青森県立保健大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

平成20年4月1日  
規程第90号  
(最終改正 令和6年7月3日)

## (趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人青森県立保健大学職員就業規則（平成20年規程第56号）第32条の規定により、公立大学法人青森県立保健大学（以下「法人」という。）並びに青森県立保健大学（以下「本学」という。）におけるハラスメント及び性暴力（以下「ハラスメント等」という。）の防止及び排除のための措置並びにハラスメント等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（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ものとする。

## (定義)

第2条 この規程における用語の意義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、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をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメントとは、職員が他の職員、学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動、学生等が職員、他の学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動及び関係者が職員又は学生等を不快にさせる性的な言動をいう。
- (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職員が他の職員の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関して就業環境を害する言動をいう。
- (4) アカデミック・ハラスメントとは、教員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教員又は学生等に対して行う研究若しくは教育上又は就学上の不適切な言動をいう。
- (5) パワー・ハラスメントとは、職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員に対して行う就労上の不適切な言動をいう。
- (6) その他のハラスメントとは、前4号同様の言動又はこれらに準ずる言動をいう。
- (7) 性暴力とは、暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は教育・研究の場における立場、権力若しくは職務上の地位、人間関係等の職場内での優位性を利用して交際を強要し、又は性的な関係若しくはわいせつな行為を強要することをいう。
- (8) ハラスメント等に起因する問題とは、ハラスメント等のために、職員の教育研究上、就労上若しくは学生等の修学上の環境が害されること又は不利益を受けることをいう。
- (9) 職員とは、法人において就業する者をいう。
- (10) 学生等とは、学部学生、大学院生、科目等履修生、その他の本学において修学をしている者及び研究生として本学において研究に従事している者をいう。
- (11) 関係者とは、学生等の保護者、関係業者その他の役員、職員又は学生等と職務上、修学上又は研究上の関係を有する者をいう。
- (12) 部局等とは、学部、学生部、研究科、附属図書館、各センター及び事務局をいう。

## (法人の責務)

第3条 法人は、ハラスメントの防止等に係る方針を定め、職員及び学生等並びに学外に対し、法人の定めた方針を明確に示さなければならない。

2 理事長は、法人及び本学におけるハラスメント等の防止等について総括する。

## (部局等の長の責務)

第4条 部局等の長は、当該部局等におけるハラスメントの防止等に関し総括し、当該部局等においてハラスメントに等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。

(監督者の責務)

第5条 職員又は学生等を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、当該監督する職員又は学生等に対し、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメント等の防止及び排除に努めるとともに、ハラスメント等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) ハラスメント等に関し、注意を喚起し、認識を深めさせること。

(2) 言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が生じることがないように配慮すること。

(職員及び学生等の責務)

第6条 職員及び学生等は、ハラスメント等を行ってはならない。

2 職員及び学生等は、この規程並びにこの規程に基づく部局等の長又は監督者の指導等に従い、ハラスメント等の防止及び排除に協力しなければならない。

(人権に関する委員会)

第7条 法人内に、ハラスメントの防止等を図るため、人権に関する委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、年1回ハラスメントの防止等に関する研修を行わなければならない。

(所掌事務)

第8条 委員会は、次の事項を所掌する。

(1) 人権に係る啓発活動及び研修に関すること。

(2) 人権に係る苦情及び相談の対応に関すること。

(3) その他人権問題に関し必要なこと。

(組織)

第9条 委員会は、次の者をもって組織する。

(1) 理事長

(2) 各学科長、健康科学総合教育部門長、研究科長及び事務局長が指名する者 各1名

(3) 事務局長

(4) その他理事長が必要と認める者

2 前項第2号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員により新たに委員となった者の任期は、前任者の残任期間とする。

3 第1項第4号の委員の任期は1年とし、再任を妨げない。

(委員長)

第10条 委員会に委員長を置き、理事長をもって充てる。

2 委員長は、委員会の会務を総理する。

3 委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代行する。副委員長を置かないときは、予め委員長が指名した委員がその職務を代行する。

(会議)

第11条 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

2 委員長が必要と認めた事項に関し裁決を要する場合、委員会は委員の3分の2以上の出席により成立し、議事は出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(副委員長)

第12条 委員長が必要と認めるときは、委員会に副委員長を置くことができる。

- 2 副委員長は委員から委員長が指名する。
  - 3 副委員長は、委員長の委任により委員会を招集し、その議長となることができる。  
(委員以外の出席)
- 第13条 委員長は、必要に応じて委員以外の者を委員会に出席させて説明を求め、又は意見を述べさせることができる。  
(相談窓口)
- 第14条 委員会の下に、職員及び学生等からのハラスメント等に関する相談及び苦情の申出(以下「相談等」という。)に対応するため、相談窓口を置く。
- 2 前項の相談窓口相談員を置き、相談員は、相談等に当たるとともに、相談等の具体的事項を委員長に報告する。
  - 3 相談員は、第9条第2号から第4号の委員のうちから委員長が指名する者を持って充てる。
- 第15条 職員及び学生等は、相談窓口相談員を置くことができる。  
(相談体制等の周知)
- 第16条 理事長は、相談員の氏名、相談等を受け付ける方法その他必要な事項を職員及び学生等に周知する。
- 2 部局等の長は、必要に応じて相談員の氏名、相談等を受け付ける方法その他当該部局等における相談等への対応方法等について、当該部局等の職員及び学生等に周知するものとする。  
(相談員の責務等)
- 第17条 相談員は、相談等を受けたときは、当該相談等に係る問題の事実関係等の把握に努め、及び当該職員又は学生等(以下「相談者」という。)に対し、必要な指導又は助言を行う。
- 2 相談員が必要と認めるときは、委員会に事実関係等の調査並びに調停案の策定及び調停(以下「調査等」という。)を依頼するものとする。
  - 3 相談員は、当該相談等を受けたハラスメント等の内容等が深刻で、かつ、相談者に対する緊急の保護措置が必要と認めるときは、委員長に対し、緊急の保護措置を講じることを求めることができる。  
(調査等の実施)
- 第18条 前条第2項の規定により依頼を受けた委員会は、調査等を行う。  
(調査・調停委員会)
- 第19条 委員会に、調査・調停委員会を置くことができる。
- 2 調査・調停委員会は、第8条第2号に関し、相談窓口の依頼に基づき、設置するものとする。
  - 3 調査・調停委員会は、次に掲げる事務を所掌する。
    - (1) 関係者からの事情聴取等に基づく調査
    - (2) 調停案の策定及び調停
    - (3) 委員会への報告
  - 4 調査・調停委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。
    - (1) 第9条第1項第2号及び第4号の委員のうちから委員長が指名する者
    - (2) その他職員のうちから委員会が選考し、委員長が委嘱する者
  - 6 調査・調停委員会の委員は、事案によっては、性別を考慮するものとする。
  - 7 事案の相談窓口の相談員となった者は、調査・調停委員会の委員を兼務することはできない。  
(秘密の保持等)
- 第20条 相談員及び委員会の委員等は、相談等に係る対応に当たっては、当事者及びこれに係る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。

(不利益取扱いの禁止)

第21条 理事長、部局等の長、監督者その他の職員は、相談等、相談等に係る調査への協力その他ハラスメント等の排除、ハラスメント等に起因する問題への対処等に関し、相当な対応をした職員及び学生等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(懲戒処分)

第22条 法人は、ハラスメントを行った職員又は学生等に対しては厳正に対処し、就業規則第38条第1項又は青森県立保健大学学生懲戒及び学生団体処分規程（平成20年規程第124号）第3条に基づき懲戒処分を行うことがある。

2 前項の規定に関わらず、職員が性暴力を行ったとき又はハラスメントを行い、その情状が悪質と認められるときは、就業規則第38条第2項の規定に基づく懲戒解雇を行うことがある。

(再発の防止)

第23条 法人は、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合、速やかに再発防止に取り組む。

(関係者に対する規定の準用)

第24条 第15条の規定は、職員又は学生等によるハラスメント等に係る関係者からの相談等に準用する。

2 前項の場合における相談等に対する対応等については、第17条から第21条までの規定に準じて取り扱うものとする。

(他の事業者に対する協力)

第25条 法人は、職員又は学生等による法人以外の事業者の雇用する者に対する職場におけるハラスメントに関し、当該事業者が行う雇用管理上の措置の実施に必要な協力を求められたときは、これに応ずるよう努める。

(実施規定)

第26条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年7月3日から施行する。