

公立大学法人沖縄県立芸術大学ハラスメント防止・対策規程

令和3年4月1日

公立大学法人沖縄県立芸術大学規程第30号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人沖縄県立芸術大学職員就業規則（令和3年法人規則第4号）第36条の規定に基づき、公立大学法人沖縄県立芸術大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止及び対策に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 この規程は、本学において禁止するハラスメントを定義し、ハラスメントが絶対にあつてはならず、本学はこれを一切容認しないこと及びハラスメントを行った者に対しては監督権、管理権ないし懲戒権等をもって厳正に対処する方針を明確化し、これを周知・啓発し、さらに必要な措置・対応を定め、もってハラスメントを防止することを目的とする。

(適用対象)

第2条 この規程の適用対象は、本学の役員、職員、学生及びその他関係者とする。

2 この規程は、就労時間中または正課の時間中の学内における行為にとどまるものではなく、時間外はもとより、学外及び課外における活動等を含む、本学に関係するあらゆる場合に適用される。

(定義)

第3条 この規程において、ハラスメントとは、次の各号に掲げる行為をいう。

(1) **セクシャル・ハラスメント** 大学等において行われる性的な言動に対する大学構成員の対応により、当該大学構成員が教育、研究、就学及び就業条件について不利益を受け、又は当該性的な言動により当該大学構成員の教育、研究、就学及び就業環境が害されることをいい、同性に対するものも含まれる。また、当該大学構成員の性的指向又は性自認にかかわらず対象とするものとし、本号における「大学構成員」には、本学と取引関係等一定の関係を有する者を含むものとする。

(2) **アカデミック・ハラスメント** 大学等において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教員及び学生の教育、学習、研究及び就学における環境が害されることをいう。

(3) **パワー・ハラスメント** 大学等において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、大学構成員の就業環境が害されることをいう。

(4) **妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント** 大学等において行われる妊娠・出産等に関する言動、又は出産・育児・介護等に関する制度若しくは措置の利用に関する言動により、大学構成員の教育、研究、就学及び就業環境が害されることをいう。

2 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) **部局** 事務局、各学部、各研究科、附属図書・芸術資料館及び芸術文化研究所をいう。

(2) **役員** 法人の理事長、理事及び監事をいう。

- (3) 部局長 第1号の部局の長をいう。
 - (4) 職員 本学のすべての職員（非常勤を含む。）をいう。
 - (5) 教員 職員のうち、教授、准教授、講師、助教、助手及び非常勤講師をいう。
 - (6) 学生 学部生、大学院生のほか研究生、特別聴講学生、科目等履修生、委託生をいう。
 - (7) その他関係者 保護者、委託又は派遣に係る契約等に基づき本学において就労する者をいう。
 - (8) 大学構成員 第4号から前号までの者をいう。
 - (9) 相談者 ハラスメントに関して相談員に相談する者をいう。この場合、第11号の被害者である必要はない。
 - (10) 相手方 ハラスメントに関する相談、注意喚起のための通の申出、問題解決のための調整又は被害救済の手續において、ハラスメントの行為を行ったと主張される者をいう。
 - (11) 被害者 ハラスメントに関する相談、注意喚起のための通知の申出、問題解決のための調整又は被害救済の手續において、ハラスメントの行為により被害を受けたと主張する者をいう。
 - (12) 行為者 被害救済の手續において、ハラスメントの行為を行ったと認定された者をいう。
 - (13) 当事者 相談者、相手方、被害者及び行為者をいう。
 - (14) 大学等 本学の大学構成員が就労、教育、学習及び研究（以下「就労等」という。）をする場所を指し、大学構成員が通常就労等している場所以外の場所であっても、大学構成員が就労等する場所であれば、「大学等」に含まれる。なお、職員同士や職員と学生、学生同士の間で発生した場合には、時間、場所に関係なく「大学等」に含む（ただし、純然たる私人関係であった場合は除く）。
- 3 第1項各号に掲げるハラスメントに該当する行為の典型例を次のとおり示す。
- (1) セクシャル・ハラスメントに該当する典型例
 - ア 性的及び身体上の事柄に対する不必要な質問・発言
 - イ 性的及び身体上の事柄に関するうわさの流布
 - ウ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - エ 不必要な身体への接触
 - オ 交際・性的関係の強要
 - (2) アカデミック・ハラスメントに該当する典型例
 - ア 嘲笑すること、大声で怒鳴ること、長時間にわたって過度な叱責を行うこと、人格を否定する発言を行うこと
 - イ 正当な理由がないにもかかわらず必要な教育的指導を行わないこと
 - ウ 過度の課題を強要すること
 - エ 学位や単位の取得と関わって不当な評価を行うこと、学位や単位の取得と関わって不公正な取扱いをすること、正当な理由がないにもかかわらず学位や単位の認定をしないことをほのめかすこと
 - オ 進路就職に関して自由な選択を妨害すること

- カ 研究テーマを与えないこと、機器や設備を使用させないこと、研究発表の機会を不当に制限するなど自由な研究活動を妨害すること
 - キ 研究成果や研究上のアイデアを不当に流用するなどして研究者を搾取すること
 - ク 特定の学会その他の集まりへの出席を強要すること
 - ケ 教員が私的な用務や校務を学生に強要すること
 - コ 威圧的な言動を継続的に行うことで修学環境や研究環境を著しく損なうこと
 - サ 正当な理由がないにもかかわらず個人情報聞き出し、本人の同意なしに公開するなど、プライバシーを侵害すること
- (3) パワー・ハラスメントに該当する典型例
- ア 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
 - イ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと
 - ウ 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
 - エ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと
 - オ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
 - カ 私的なことに過度に立ち入ること
- (4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する典型例
- ア 妊娠・出産等をしたことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - イ 妊娠、出産、育児休業又は介護休業等に関する制度・措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - ウ 妊娠、出産、育児休業又は介護休業等に関する制度・措置の利用を阻害する言動
 - エ 妊娠・出産等をしたことに対する嫌がらせ等
 - オ 妊娠、出産、育児休業又は介護休業等に関する制度・措置を利用したことによる嫌がらせ等

(理事長の責務)

第4条 理事長は、本学のハラスメントの防止及び対策に関し統括する。

2 理事長は、ハラスメントの防止及び対策に関し、第7条のハラスメント防止・対策委員会から報告等を受けた場合は、速やかに必要な措置を講ずるものとする。

3 理事長は、ハラスメントの防止・対策を図るため、職員及び学生を対象にした、ハラスメント防止・対策に関する研修等の開催、周知啓発等必要な措置を講ずるものとする。

(役員及び部局長の責務)

第5条 役員及び部局長は、ハラスメントの防止に努めるとともに、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。

2 部局長は、当該部局におけるハラスメントの防止・対策に関する取組について、毎年度末にハラスメント防止・対策委員会に報告するものとする。

(大学構成員の責務)

第6条 大学構成員は、ハラスメントが個人の人権を侵害する不当な行為であるとともに、本学における快適な教育、研究、就学及び就業の環境を損なうものであることを正しく認識して、自らハラスメントを行わず、かつ、ハラスメントのない環境を作り出し維持するよう努めなければならない。

- 2 大学構成員は、この規程及び関係規程に基づく理事長、部局長等監督者の指導等に従い、ハラスメントの防止及び対策に協力するとともに、第12条第1項の規定に基づく調整、第13条第2項の規定に基づく調査委員会の調査等に協力しなければならない。

(ハラスメント防止・対策委員会の設置)

第7条 ハラスメントの防止及び対策を適切に実施するため、本学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、ハラスメントの防止及び対策に関し、本学の学生相談室、保健室、その他関係機関と連携協力するものとする。
- 3 大学構成員は、防止・対策委員会が申立て等を取り扱うために実施する事実調査その他の防止・対策委員会の業務に誠実に協力しなければならない。

(ハラスメント相談員の設置)

第8条 ハラスメントに関する相談に応じるため、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

(相談の受付)

第9条 相談者は、ハラスメントに関し、面談（オンラインでの面談を含む）、電話、電子メール等を通して、相談員に相談することができる。

- 2 相談は、他者を誹謗・中傷するもの、その他不正の目的に基づくものであってはならない。

(相談員以外の大学構成員への相談)

第10条 相談員以外の大学構成員は、ハラスメントに関する相談を受けた場合は、相談員を紹介するものとする。

(注意を喚起するための相手方への通知)

第11条 相談者は、第12条又は第13条に基づく申立てとは別に、ハラスメントに関し、相手方の注意を喚起するために、防止・対策委員会に対して相手方へ通知するよう申し出ることができる。

- 2 防止・対策委員会は、前項の規定による申出を受けた場合で、申出の内容を検討の上、必要と認めるときは、直ちに相手方に通知しなければならない。
- 3 前2項の規定は、相談者を特定できない匿名による相談においても適用する。
- 4 防止・対策委員会は、第1項の規定による申出がない場合であっても、ハラスメントに関する相談の事案について、事態が重大であり、かつ緊急の対応が必要であると認めるときは、注意を喚起するために相手方に通知することができる。ただし、その際は、相談者の意向をできる限り尊重するものとする。
- 5 前項の規定は、相談者を特定できない匿名による相談の事案についても適用する。ただし、その際、相談者の意向については相談内容からできる限り判断するよう努めるものとする。
- 6 防止・対策委員会は、前5項の規定を適用するに際して、相談者又は相談員に事情を聴く等、必要な措置をとることができる。ただし、この場合において事実調査及び認定を行うことはできない。
- 7 防止・対策委員会は、第2項から第5項までの規定に基づき相手方に通知を行った事案について、必要と認めるときは、第12条第3項を適用することができる。

- 8 防止・対策委員会は、前7項までの規定による申出及び相手方への通知の実施について、記録を作成して厳重に保管するとともに、通知の実施結果について、速やかに相談者に通知するとともに、理事長に報告するものとする。

(問題解決のための調整の申立て)

第12条 相談者は、防止・対策委員会に対し、ハラスメントの問題解決のための調整を申し立てることができる。

- 2 前項の申立があった場合、防止・対策委員会は、当該事案の調整を担当する委員（以下「調整担当委員」という。）を防止・対策委員会委員の中から直ちに選任するとともに、申立ての内容及び調整担当委員の氏名を理事長に報告しなければならない。ただし、相手方と同じ部局に所属する防止・対策委員会委員は、調整担当委員にはなれない。
- 3 調整担当委員及び当該案件の関係部局長（関係部局長が当事者である場合は、理事長が指名する関係部局の職員）は、連携協力して、概ね3週間以内で問題解決を図るよう努めなければならない。
- 4 調整においては、指導教員、研究室又は就業場所の変更など、問題解決のための必要な措置を講ずるものとする。
- 5 調整の手続には、相談者の要請に応じ、相談員が同席することができる。
- 6 調整担当委員は、調整が終了した場合は、直ちにその結果を防止・対策委員会に報告しなければならない。
- 7 防止・対策委員会は、前項の規定による報告を受けた後、直ちに調整の結果を理事長に報告しなければならない。
- 8 相談者は、防止・対策委員長あての書面により、いつでも調整の申立てを取り下げることができる。

(ハラスメント調査委員会の設置を伴う被害救済の申立て)

第13条 相談者は、防止・対策委員会に対し、ハラスメントに関する被害の救済を申し立てることができる。

- 2 防止・対策委員会は、前項の規定による申立てを受けた場合は、事実関係を調査する必要があると判断したときは、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置することができる。
- 3 防止・対策委員会は、第1項の規定による申立てがない場合でも、ハラスメントに関する相談の事案について、事態が重大であり、かつ処分又は改善措置が緊急に必要であると認めるときは、当該事案に対応するため、相談者の同意を得た上で、調査委員会を設置することができる。
- 4 防止・対策委員会は、前2項の規定に基づき調査委員会が設置された場合は、直ちにその旨を、当該事案の当事者の所属部局長及び理事長に連絡するとともに、当事者に通知するものとする。また、防止・対策委員会は、当事者に対しては、当該調査委員会委員長及び委員の氏名及び職位等を通知するとともに、相手方に対しては、相談者からの被害救済の申立ての概要を通知するものとする。
- 5 防止・対策委員会は、相談者に対し、加害行為が継続して行われている場合や報復やプライバシーの侵害等の二次加害行為が行われている場合等緊急を要する事情があると認めるときは、相談者の同意を得た上で、適切な期間を定めて緊急の安全確保のための暫定的

措置を講ずるよう関係部局長に勧告することができる。

- 6 関係部局長は、前項の規定による勧告に基づき暫定的措置を講じたときは、当該措置について当事者に通知するとともに防止・対策委員会及び理事長に報告するものとする。

(申立て等の手続)

第13条の2 相談者は、第11条から第13条までのいずれか一の手続を選択して防止・対策委員会に対して申立て等を行うことができる。

- 2 防止・対策委員会への申立て等は、所定の様式に基づき行うものとする。
- 3 防止・対策委員会は、次の各号のいずれかに該当する場合には、第11条第1項、第12条第1項及び第13条第1項の規定に基づく申立て等について、申立て等の不受理を決定することができる。
- (1) その対象となる行為があった日（当該行為が2日以上にわたるものについては、その初日とする。）から3年が経過しており、かつ現にその状況が継続していないと認められる場合
 - (2) 申立て等に係る事実が明らかに存在しない場合
 - (3) 申立て等に係る内容等が第3条に規定するハラスメントの定義に明らかに該当しない場合
 - (4) 申立て等に係る内容等が、防止・対策委員会の職務の範囲を超えている場合
 - (5) 申立て等に係る内容等が、申立て等の手続を行うことなく解決に至りうると判断した場合
 - (6) 申立て等に係る内容等が、申立て等の手続きでの解決が不可能と判断した場合
 - (7) 申立て等に係る事項について、すでに学外において、裁判、調停その他の裁判外紛争処理手続が係属している場合
 - (8) 第6項の規定に基づく補正の求めに対し、定められた期間内に申立等をした者が補正に応じない場合
 - (9) 本項により不受理とされた事案と同一内容であると認められる場合

- 4 防止・対策委員会は、前項の規定に基づき不受理を決定した場合は、その理由を付して相談者に通知するとともに、理事長に報告するものとする。

5 相談者は、原則として相談員に相談し、申立等の内容を整理した上で、第11条第1項、第12条第1項及び第13条第1項の規定に基づく申立て等を行うものとする。

- 6 防止・対策委員会は、第11条第1項、第12条第1項及び第13条第1項の規定に基づく申立て等について、申立書等に形式上の不備があると認められる場合又は申立書等の内容が不明瞭な場合は、申立て等をした者に対し、相当の期間を定めて、その補正を求めることができる。

(被害救済の申立ての取下げ)

第14条 相談者は、防止・対策委員会委員長あての書面により、いつでも被害救済の申立てを取り下げることができる。

- 2 相談者が被害救済の申立てを取り下げたときは、防止・対策委員会は、その旨を直ちに調査委員会に連絡する。

3 防止・対策委員会は、調査委員会からの被害救済の手続の中止に関する報告を受けて、被害救済の申立ての取下げ及び被害救済の手続の中止について、関係部局長及び相手方

に通知するとともに理事長へ報告するものとする。

- 4 相談者が被害救済の申立てを取り下げた場合は、当事者から提出された文書を含む関連資料及びそれまでの手続において防止・対策委員会が作成した記録等の文書は、原則として当事者に返却又は引渡しをすることなく、防止・対策委員会が厳重に保管するものとする。
- 5 前項の規定による防止・対策委員会が保管する関連資料及び文書については、防止・対策委員会は、原則として当事者を含む第三者に開示することができない。

(事実調査及び認定の判断に基づく被害の救済)

第15条 防止・対策委員会は、調査委員会から報告された事実調査結果に基づき、当該事案に関するハラスメントの行為の有無について事実認定に関する判断を行ったときは、直ちにその結果を、関係部局長及び当事者に通知するとともに理事長に報告するものとする。

- 2 防止・対策委員会は、ハラスメントの事実関係を認定した場合は、被害の救済及び環境の改善のために講ずるべき措置、その他当該事案への対応策について、関係部局長に対して勧告するとともに、理事長へ報告するものとする。
- 3 第1項の規定による報告又は前項の規定による勧告を受けた部局長は、速やかに必要な措置を講ずるとともに再発防止のための改善措置を講じなければならない。また、これらの措置について、防止・対策委員会及び理事長に報告するものとする。
- 4 理事長は、ハラスメントの事実関係が認定され、行為者の処分、被害者の就学、就労、教育若しくは研究環境の改善等を行うことが必要であると認めたときは、速やかに必要な措置を講ずるとともに、当該措置について、当事者、関係部局長、防止・対策委員会に通知するものとする。
- 5 防止・対策委員会は、前2項の規定による報告又は通知を受けたときは、速やかに当該事案の当事者に通知する。
- 6 防止・対策委員会は、調査委員会から報告された事実調査結果が不十分であると判断した場合には、追加調査等を調査委員会に行わせることができる。

(事実関係の認定に基づく大学の措置)

第15条の2 ハラスメントの事実関係が認定された場合には、大学は、処分の有無、処分の内容及び関連措置について必要に応じて、当該事案の被害者及び行為者に報告し、必要と認められる範囲で説明することができる。

- 2 ハラスメントの事実関係が認定され、行為者の処分が行われた場合には、大学は、当該事案の被害者及び行為者等のプライバシーに最大限配慮した上で、行為者の処分及び所属等を、学内において公表することができる。

(被害者の要請による話し合いへの援助・助言)

第16条 防止・対策委員会は、ハラスメントの事実関係を認定した場合において、前条第1項の規定による通知を受けた被害者から、行為者との話し合いを求める要請がある場合は、次に掲げる援助・助言を行うことができる。

- (1) 話し合いに立ち会い、十分な話し合いが行われるよう、援助・助言を行う。
 - (2) 話し合いで合意された再発防止策が、確実に履行されるよう、援助・助言を行う。
- 2 前項の話し合いが継続している間において、防止・対策委員会が必要と認めたときは、前条第2項から第4項までの措置等を行わないことができる。

3 第1項の話合いが終了したときは、防止・対策委員会は、話合いの結果を考慮して前条第2項の措置等を再度検討した上で、関係部局長への勧告等を行うものとする。

(相談者等の意思及び主体性の尊重)

第17条 ハラスメントに関する相談、注意を喚起するための相手方への通知、問題解決のための調整及び被害救済の手続きの全ての段階において、被害者の意思はできる限り尊重されなければならない。相談員、防止・対策委員会委員、調整担当委員及び調査委員会委員は、解決策を誘導し、又は強要することのないよう留意しなければならない。

(守秘義務及びプライバシーの保護等)

第18条 理事長、部局長、防止・対策委員会委員、調整担当委員、調査委員会委員及び相談員は、任期中はもとより退任後においても、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。また、当事者及びその他関係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。

2 ハラスメントに関する相談、注意を喚起するための相手方への通知、問題解決のための調整及び被害救済の手続等において、相談者、被害者及び手続に関係した第三者が希望する場合は、その者について匿名の取扱いとする。ただし、調整申立書、調整申立手続における当該本人あての文書、被害救済申立書、被害救済申立手続における当該本人あての文書及び事情聴取記録については、この限りではない。

(不利益な取扱いの禁止)

第19条 役員、部局長及びその他の職員は、ハラスメントに関する相談、注意を喚起するための相手方への通知、問題解決のための調整又は被害救済の手続等に対する協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした大学構成員に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(虚偽の相談、通知の申出、調整及び被害救済の申立又は証言の禁止)

第20条 当事者及び第三者は、ハラスメントに関する相談、注意を喚起するための相手方への通知、問題解決のための調整、被害救済及び事実調査等の手続等に関し、虚偽の相談、申出、申立て又は証言を行ってはならない。

(補則)

第21条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止・対策に関し、必要な事項は理事長が別に定める。

附 則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年7月27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。