

静岡県公立大学法人ハラスメントの防止等に関する規程

平成19年4月1日 規程第7号

改正 平成23年4月1日、平成23年11月29日、平成27年4月1日、
令和3年4月1日

(目的)

第1条 この規程は、静岡県公立大学法人職員就業規則第32条及び静岡県公立大学法人有期雇用職員就業規則第23条の規定に基づき、並びに、静岡県公立大学法人（以下「法人」という。）においてハラスメントのない良好な教育・研究環境の維持・確立を図るために、法人におけるハラスメントの防止等に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談、ハラスメント防止のための学内の委員会等については、別に定めるところによる。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に掲げるところによる。

- (1) ハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・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、法人構成員等が他の法人構成員等に対して、相手の意に反する性的性質の言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、修学、教育、研究、就労又は職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいう。この性的性質の言動には、つきまとい行為や性別により役割を分担すべきであるとする意識に基づく言動、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含む。
- (3) アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究上において優位な立場にある職員又は学生が、その地位や職務権限を濫用して、他の職員又は学生に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が修学、教育、研究、就労又は職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいう。
- (4) パワー・ハラスメントとは、職務遂行上において優位な立場にある職員が、その地位や職務権限を濫用して、他の職員に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が就労又は職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいう。
- (5) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、上司・同僚からの、妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した職員の就業環境が害されることをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては該当しない。
- (6) その他のハラスメントとは、前4号には該当しないが、職員又は学生が、他の職員又は学生に対して、相手の意に反する不適切かつ不当な言動により、相手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行為をいう。
- (7) 職員とは、法人の全職員（非常勤を含む。）及び客員共同研究員のほか、委託及び派

遣契約などにより法人において就労する者をいう。

(8) 教員とは、職員のうち、教授、准教授、講師、助教及び助手をいう。

(9) 役員とは、理事長、理事及び監事をいう。

(10) 学生とは、短期大学部生、学部生、大学院生、学部・大学院の研究生・委託生、科目等履修生、聴講生等、法人で教育を受けるあらゆる立場の者をいう。

(11) 関係者とは、教育実習及び病院実習等における学生の受入れ先の関係者、学生の保護者、関係業者等の職務上の関係を有する者をいう。

(12) 法人構成員等とは、職員、学生及び関係者の全てをいう。

(13) 被害を受けたと主張する者とは、ハラスメントに関する相談、注意喚起のための通知の申し出、問題解決のための調整、又は、被害救済の手続において、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。

(14) 被害を受けたとされる者とは、被害を受けたと主張する者又はハラスメントに関する相談においてハラスメントの行為により被害を受けたとされる者をいう。

(15) 相手方とは、ハラスメントに関する相談、注意喚起のための通知の申し出、問題解決のための調整、又は、被害救済の手続において、ハラスメントの行為を行ったと主張される者をいう。

(16) 当事者とは、被害を受けたとされる者及び相手方をいう。

(職員の責務)

第3条 職員は、この規程に従い、ハラスメントの防止等に努めるものとする。

(理事長の責務)

第4条 理事長は、法人においてハラスメントのない良好な教育・研究環境の維持・確立を図るよう努めなければならない。

(不利益な取り扱いの禁止)

第5条 理事長及び職員は、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、被害救済の手続への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした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。

(懲戒処分)

第6条 ハラスメントを行った職員は、その態様等により、信用失墜行為、又は職員たるにふさわしくない非行等に該当するものとして、懲戒処分に付されることがある。

(雑則)

第7条 この規程に定めるほか、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19年4月1日から施行する。

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23年11月29日から施行し、平成23年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。