

○国立大学法人筑波技術大学ハラスメント等の防止に関する規程

〔平成17年10月3日〕
規程第55号

最終改正 令和8年9月24日規程第37号

国立大学法人筑波技術大学ハラスメント等の防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人筑波技術大学職員就業規則（平成17年規則第5号）第35条及び国立大学法人筑波技術大学契約職員就業規則（平成17年規則第6号）第29条の規定に基づき、ハラスメント等及びカスタマーハラスメントの防止及び排除のための措置並びにこれら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「ハラスメント等の防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、国立大学法人筑波技術大学（以下「本学」という。）における公正な雇用管理の確保、教職員等の利益の保護及び教職員等の職務能率の発揮を図るとともに、併せて教職員等及び学生の就労上又は修学上の適正な環境を確保することを目的とする。

(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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) ハラスメント等 次に掲げるものをいう。

ア セクシュアルハラスメント 教職員が他の教職員等、学生及び関係者を不快にさせ、又は関係者が教職員等及び学生を不快にさせる性的な関心若しくは欲求に基づく言動並びに性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動をいう。

イ アカデミックハラスメント 教職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職員等及び学生に対して行う研究上若しくは教育上又は修学上の不適切な言動をいう。

ウ パワーハラスメント 教職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教職員等に対して行う就労上の不適切な言動をいう。

エ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 教職員が他の教職員等に対して、妊娠、出産、育児休業、介護休業等の制度や措置の利用を理由として、不適切な言動等を行うことにより、教職員等の就業環境を害することをいう。

オ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント 教職員による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。

カ その他のハラスメント 教職員が他の教職員等及び学生に対して、個人的属性等を理由に不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、教職員等及び学生に精神的苦痛を与えることをいう。

キ 性暴力等 教職員が他の教職員等、学生及び関係者に対して同意のない性的な行為を強要する行為及び「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」

(令和3年法律第57号)に定める児童生徒性暴力等に該当する行為をいう。

- (2) ハラスメント等に起因する問題 ハラスメント等のため教職員等の就労上又は学生の修学上の環境が害されること及びハラスメント等への対応に起因して教職員等が就労上又は学生が修学上の不利益を受けることをいう。
- (3) 教職員 本学に勤務する全ての職員をいう。
- (4) 教職員等 教職員及び本学が受け入れる派遣労働者をいう。
- (5) 学生 学生、科目等履修生、特別聴講学生、研究生等本学において修学する者をいう。
- (6) 関係者 学生の家族、取引関係業者、求職者、本学の受験生等の本学との関係を有する者をいう。
- (7) 求職者等 本学の求人に応募する者、本学が実施する採用に資する活動に参加する者及び臨床実習、臨床研修その他の実習又は研修を受ける者をいう。
- (8) 求職活動等 求職者が行う求職活動及び求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動をいい、SNS等のオンラインを介したものを含む。
- (9) カスタマーハラスメント 本学の教職員等に対する学外者からの言動であって、教職員等が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、教職員等の就業環境が害されるものをいう。

(学長の責務)

第3条 学長は、本学におけるハラスメント等の防止等に関する業務を総括するとともに、ハラスメント等を防止及び排除する義務を負う。

(監督者の責務)

第4条 教職員を管理・監督する地位にある者は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメント等を防止及び排除する義務を負うとともに、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) 日常の執務を通じた指導・助言により、ハラスメント等に関し、教職員の注意を喚起し、ハラスメント等に関する認識を深めさせること。
- (2) 教職員の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職場において生じることのないよう配慮すること。

(教職員の責務)

第5条 教職員は、この規程及び別に定める指針に従い、自らの言動に十分な注意を払い、ハラスメント等をしてはならない。

- 2 教職員は、ハラスメント等の排除に努めるとともに、ハラスメント等の防止等に関する業務に協力しなければならない。

(啓発活動及び研修等)

第6条 本学は、ハラスメント等の防止等のため、教職員に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うものとする。

- 2 本学は、ハラスメント等の防止等を図るため、教職員に対し、必要な研修等を実施するものとする。

(苦情相談窓口)

第7条 ハラスメント等に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が教職員等、学生、関係者及び求職者等からなされた場合に対応するため、苦情相談窓口を置く。

2 苦情相談窓口は、ハラスメント等の人権侵害の問題等に関する苦情相談に対応するため、人権問題等委員会に置かれる苦情相談窓口とする。

（必要な措置）

第8条 ハラスメント等の行為の事実関係があり、処分又は就労、教育若しくは研究環境の改善を行うことが必要であると認められた場合は、学長は、懲戒その他必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

（人権等への配慮）

第9条 本学は、ハラスメント等に関する対応にあたっては、人権及びプライバシーに十分配慮しなければならない。

2 前項のために必要な措置として、プライバシー保護のために必要な要領の整備及び研修等を実施するとともに、その旨を教職員等、学生、関係者及び求職者等に周知するものとする。

（不利益取扱いの禁止）

第10条 本学は、ハラスメント等に対する苦情相談、当該苦情に係る調査への協力、その他ハラスメント等に関して正当な対応をした教職員等、学生、関係者及び求職者等に対し、そのことをもって、不利益な取扱いをしてはならない。

（その他）

第11条 この規程に定めるもののほか、ハラスメント等及びカスタマーハラスメントの防止等に関し、必要な事項は別に定めるものとする。

附 則

この規程は、平成17年10月3日から施行し、同年10月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成24年10月24日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（令和5年3月16日）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月5日）

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8年10月1日から施行する。