

公立大学法人宮崎公立大学ハラスメントの防止・対策に関する規程

平成22年12月1日

規程第107号

公立大学法人宮崎公立大学ハラスメントの防止等に関する規程(平成19年規程第55号)の全部を改正する。

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人宮崎公立大学(以下「法人」という。)におけるハラスメントを防止及び排除するとともに、ハラスメントに係る苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)の体制等を整備することにより、ハラスメントに起因する問題が発生した場合に適切に対応し、ハラスメントのない健全な学内環境及び職場環境を確立することを目的とする。

(法令との関係)

第2条 この規程に定めのない事項については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)及びその他の関係法令等の定めるところによるものとする。

(適用範囲)

第3条 この規程は、次に掲げる者に適用する。ただし、第2号に掲げる者が、第4条第11号に掲げる者である場合の取扱いに関しては、別に定める。

- (1) 法人に勤務する全ての役員及び教職員(非常勤教員、任期付職員、短時間勤務職員、臨時職員を含む。)
- (2) 宮崎公立大学(以下「本学」という。)に在籍する全ての学生等(研究生、委託生、科目等履修生、特別聴講生、特別聴講学生、外国人留学生及び開放授業受講生、その他本学において修学する者を含む。)
- (3) 学生等の保護者、関係業者、その他法人と職務上又は教育・研究上等の関係を有する者

(定義)

第4条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・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、育児休業等に関するハラスメント及びその他の人権侵害をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる性的な言動をいう。
- (3) ジェンダー・ハラスメント 男女の役割分業意識に基づく不快な言動をいう。
- (4) アカデミック・ハラスメント 職階上の嫌がらせ、研究妨害、昇任の差別などのほか、学生の人権を侵害するようないじめ、差別、体罰などの行為をいう。
- (5) パワー・ハラスメント 優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就労・修学環境が害されるものをいう。
- (6) 育児休業等に関するハラスメント 妊娠、出産、育児休業、介護休業その他の子の養

育又は家族の介護に関して相手の意に反する不適切な言動を行い、これによって相手が精神的な面を含めて、就労・修学等における不利益・損害を受けること、又は就労・修学等における環境を害されることをいう。

- (7) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被ること及び修学、職務、教育・研究、課外活動等の遂行を妨げるなどの環境を悪化させることをいう。
- (8) その他の人権侵害 性（性的指向や性自認を含む。）、人種、国籍、年齢、障害の有無などに基づく差別的な言動及び取り扱い等あらゆる偏見やいじめ等による人権侵害をいう。
- (9) 職員 前条第1号に掲げる者をいう。
- (10) 学生等 前条第2号に掲げる者をいう。
- (11) 相談者 相談員にハラスメントに関する苦情相談をする者をいう。
- (12) 申立者 ハラスメントにより被害を受けた旨を申し立てる者（学生の場合にはその保護者を含む。）又はハラスメントの事実を知った者で法人による対処・措置等を申し立てる者をいう。
- (13) 被申立者 ハラスメントを行った旨を申し立てられた者をいう。
- (14) 当事者 申立者及び被申立者をいう。

（理事長及び学長の責務）

第5条 理事長は、ハラスメントの防止及び対策に関して総括する。

- 2 理事長及び学長は、職員及び学生等にこの規程及びハラスメント防止啓発ガイドラインの周知徹底を図り、ハラスメントを防止するとともに、排除しなければならない。
- 3 理事長及び学長は、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。

（職員及び学生等の責務）

第6条 職員及び学生等は、ハラスメントを行ってはならない。

- 2 職員及び学生等は、この規程及びハラスメント防止啓発ガイドラインに従い、ハラスメントの防止及び排除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その対策等について必要な措置を講じるため、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、次の委員をもって組織する。この場合において、理事長は、職種及び性別の均衡に配慮して委員を指名するものとする。
 - (1) 理事長が指名する教員又は事務局職員6人
 - (2) ハラスメントの学外有識者で理事長が指名する者2人以上4人以内
- 3 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。
- 4 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 学外における専門的見地からの意見が聞けるよう、委員会に顧問1人を置くことができる。
- 6 防止・対策委員会委員は、ハラスメントに関する研修を受けるものとする。ただし、既にハラスメントに関する研修を受けたことがある者で、理事長が認める者については、こ

の限りでない。

- 7 防止・対策委員会委員は、第10条第1項に定める相談員及び第18条第1項に定める調査委員会委員を兼務してはならない。

(防止・対策委員会の委員長及び会議)

第8条 防止・対策委員会に委員長を置き、理事長が指名した委員をもって充てる。

- 2 委員長は、必要と認めるときは、委員の中から副委員長を指名することができる。
- 3 委員長は、防止・対策委員会を招集し、その議長となる。
- 4 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長の指名する委員がその職務を代行する。
- 5 防止・対策委員会は、委員の3分の2が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 6 防止・対策委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 7 委員長が必要と認めるときは、防止・対策委員会の承認を得て、委員以外の者の出席を求めることができる。

(防止・対策委員会の任務)

第9条 防止・対策委員会は、次に掲げる事項を任務とする。

- (1) ハラスメントの防止・排除対策及び啓発活動に関すること。
 - (2) ハラスメントの防止体制等に係る改善策の提言に関すること。
 - (3) ハラスメントに起因する問題解決のための緊急措置等に関すること。
 - (4) 調査委員会及び調停委員会の設置の要請に関すること。
 - (5) 第21条第2項に定める調査委員会の報告を受けて、ハラスメントに該当するか否かを決定すること。なお、さらに調査が必要であると認められるときは、調査委員会に再度調査を求めることができる。
 - (6) 法人におけるハラスメントに関する概要のまとめ及び毎年度ごとの公表に関すること。
 - (7) その他ハラスメントの防止・排除対策等に関すること。
- 2 防止・対策委員会は、ハラスメントの申し立て内容について審議し、ハラスメントに該当しないとするとときは、その申し立てを却下することができる。
- 3 第1項第3号から第5号に掲げる任務に関する審議において、防止・対策委員会委員が相談者又は当事者となった場合は、当該委員はその審議に関与することはできない。

(相談員)

第10条 ハラスメントに係る苦情相談に対応するため、学内に相談窓口を設置し、次に掲げる者の区分に応じ7人の相談員を置く。この場合において、理事長は、職種及び性別の均衡に配慮して委員を指名するものとする。

- (1) 本学の教授、准教授又は助教（以下「教員」という。）のうちから理事長が指名する者3人
 - (2) 次に掲げる者のうちから理事長が指名する者
 - イ 事務局職員3人
 - ロ 学生の心身の健康に関する専門的知識を備えている学外の看護師、保健師又は臨床心理士1人
- 2 理事長は、前項の相談窓口とは別に、外部相談窓口を設置することができる。外部相談

窓口に関して必要な事項は別に定める。

- 3 相談員は、ハラスメントに関する研修を受けるものとする。ただし、既にハラスメントに関する研修を受けたことがある者で、理事長が認める者については、この限りでない。
- 4 相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 5 相談員が欠けた場合の補欠相談員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 6 相談員の氏名及び所属並びに相談受付専用の電話番号及び電子メールアドレス等を学内の所定の場所に公示するものとする。
- 7 相談員の連絡調整を図るため、ハラスメント相談員会（以下「相談員会」という。）を置く。
- 8 相談員会に会長を置き、相談員の互選により選出する。
- 9 相談員は、防止・対策委員会委員及び第18条第1項に定める調査委員会委員を兼務してはならない。

（苦情相談への対応）

第11条 相談員への苦情相談は、ハラスメントを受けた本人からのものに限らず、次の相談等も含まれる。

- (1) 他の者がハラスメントを受けているのを見て不快に感じた職員、学生等及び関係者からの相談
 - (2) 他の者からハラスメントを行っている旨の指摘を受けた職員、学生等及び関係者からの相談
 - (3) 他の者からハラスメントに関する相談を受けた者、学生等及び関係者からの相談
- 2 相談員は、前項各号に規定する苦情相談等の対応の際、ハラスメントを受けた本人から同様の相談等を受けたときは、前項各号の相談等をした者の同意を得たうえで、本人からの苦情相談に限り対応を行うものとする。

（相談員の任務）

第12条 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決できるよう努めなければならない。

- 2 相談員は、苦情相談に当たっては、複数の相談員で対応するとともに、相談者と同性の相談員が同席するよう努めなければならない。
- 3 相談員は、苦情相談又は申立者からの申し立てを受けた場合は、ハラスメントについて相談があった事実、相談者の意向等について記録に残し、速やかに防止・対策委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 相談員は、事態が重大で制裁及び改善措置が必要であると認めた場合には、直ちにその旨を防止・対策委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 相談員は、その任務を遂行するにあたり、次に掲げる事項を遵守しなければならない。
 - (1) 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。
 - (2) 法人のハラスメント解決のための手続等を十分に説明し、相談者が熟慮したうえで自ら解決方法を選択することができるよう支援する。
 - (3) 相談者の意向をできる限り尊重し、解決策を押し付けたり、又は誘導したりすることのないよう留意する。

(4) 相談者に対する救済及び対応策を講じる際には、ハラスメントに該当するような言動を行ってはならない。

6 相談員が相談者又は当事者となった場合は、当該相談員はその相談又は申し立てに係る任務にあたってはならない。

(調整会議の設置)

第13条 ハラスメントに係る苦情相談に対し必要な措置を講じるため、調整会議を置く。

2 調整会議は、次の者をもって組織する。

- (1) 理事長
- (2) 学長
- (3) 防止・対策委員会委員長
- (4) 事務局長
- (5) 相談員会会長
- (6) 当該苦情相談を受けた相談員
- (7) 前各号に掲げる者以外の者で調整会議において必要と認められた者

(注意・指導等)

第14条 相談員は、苦情相談に対し注意・指導等が必要であると認められた場合は、相談員会会長を通じ調整会議に報告することができる。

2 調整会議は、前項の報告に基づき当該苦情相談の相手方に対し、注意・指導・助言等を行うことができる。その際、ハラスメントに該当するか否かの詳細な調査や判断は必要としない。

3 前項の注意・指導・助言等は、理事長、学長、防止・対策委員会委員長、事務局長のほか、調整会議において適当と認められた者により行う。

(申し立て)

第15条 ハラスメントが起きた場合、申立者は、防止・対策委員会に直接又は相談員を通じて申し立てをすることができる。

(緊急措置)

第16条 防止・対策委員会は、相談が行われた時点、申し立てが行われた時点又は申し立て以降の手続きの進行中において、ハラスメントの疑いのある行為が継続している、又は事態が重大で緊急性があり、直ちに当該行為をやめなければ被害が拡大する恐れが大きいと認める場合は、理事長に緊急措置をとるよう要請することができる。

2 理事長は、緊急措置として、次の各号に掲げる措置をとることができる。

- (1) 当該行為の差し止め
- (2) 被害を受けたとされる者への被申立者の接近禁止や講義室などへの立ち入り禁止
- (3) 修学及び就労環境を確保するため、指導教員、研究室及び就業場所の変更
- (4) その他当該行為から生じる被害を早急に防止するために必要な措置

(調査委員会の設置)

第17条 防止・対策委員会は、次のいずれかに該当する場合に、調査委員会を設置するよう理事長に文書で要請するものとする。

- (1) 相談員から第12条第4項に基づく報告があったとき。
- (2) 申立者から法人に対して何らかの措置を取るよう申し立てがあったとき。

- (3) 防止・対策委員会がハラスメントの事実関係の調査が必要であると認めたとき
- 2 理事長は、前項の要請に基づき調査委員会を設置する。

(調査委員会の構成)

第18条 調査委員会は、次の委員をもって組織する。この場合において、理事長は、職種及び性別の均衡に配慮して委員を委嘱するものとする。

- (1) 教員 2人
 - (2) 事務局職員 1人
 - (3) ハラスメントの学外有識者 若干人
 - (4) その他理事長が必要と認めた者
- 2 委員は理事長が委嘱する。
- 3 委員の任期は、当該事案に関する調査委員会の任務が終了するまでとする。
- 4 調査委員会委員は、防止・対策委員会委員及び相談員を兼務してはならない。

(調査委員会の委員長及び会議)

第19条 調査委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。

- 2 委員長に事故あるときは、あらかじめ委員長の指名する者が、その職務を代行する。
- 3 委員長は、調査委員会を招集し、その議長となる。
- 4 調査委員会は、委員の3分の2の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 5 調査委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 6 委員長が必要と認めたときは、調査委員会の承認を得て、委員以外の者の出席を求めることができる。

(調査委員会の任務)

第20条 調査委員会は、当事者及び関係者等から事情を聴取するなどして、次の各号に定める事項を明らかにするものとする。

- (1) 申立事実の有無の認定
 - (2) 認定した事実のハラスメントの該当性
- 2 調査委員会は、ハラスメントの事実関係を2箇月以内に明らかにするものとする。ただし、やむを得ない事由があつて調査が完了しない場合は、相当期間延長することができる。
- 3 調査に当たっては、申立者の抑圧や被害の揉み消しになるような言動を行ってはならない。
- 4 調査委員会は、当事者双方の話し合いによる解決（以下「調停」という。）が必要であると思料するときは、その段階で防止・対策委員会委員長に報告するものとする。
- 5 調査委員会において、被申立者側から「同意があつた」旨の抗弁があつたときは、その有無についての証明責任を申立者に負わせてはならない。

(調査の終了)

第21条 調査は、原則として次のいずれかに該当する場合に終了する。

- (1) 調査委員会の調査が完了したとき。
 - (2) 申立者が、調査の途中で調査の打ち切りを申し出たとき。
 - (3) 調査委員会が、2箇月を超え相当期間の延長をしても完了の見込みがないとき。
- 2 調査委員会は、調査が終了したときは、直ちに理事長及び防止・対策委員会委員長に調

査の経過及びその結果を文書で報告するものとする。この際、調査委員会は、調査結果に基づき、被害の救済並びに環境改善のために取るべき措置について検討し、防止・対策委員会委員長に提言することができる。なお、防止・対策委員会に出席を求められたときは、出席し、報告するものとする。

- 3 防止・対策委員会委員長は、調査委員会の報告を受けたときは、防止・対策委員会の議を経て、その結果を文書で理事長に報告するとともに、当事者に文書で通知し、説明をしなければならない。
- 4 理事長は、前項の報告を受けたときは、申立者の不利益の回復、環境の改善及び被申立者に対する必要な措置を講じるものとする。

(再調査の申立て)

第22条 当事者は、前条第3項の説明の内容に不服があるときは、説明を受けた日から2週間以内に理由を付した文書により、防止・対策委員会へ再調査の申立てを行うことができる。

- 2 前項に規定する再調査の申立ては、同一事案に対して、申立者、被申立者それぞれ一度しか認められない。
- 3 防止・対策委員会は、第1項の再調査の申立てがあったときは、その妥当性について審議し、受理又は却下を決定する。
- 4 防止・対策委員会委員長は、前項の審議結果を速やかに文書で再調査を申し立てた者に通知しなければならない。
- 5 防止・対策委員会は、再調査の申立てを受理したときは、再調査及び再々調査を行う。この場合の手続きは、第17条及び第19条から第21条の規定によるものとする。
- 6 再調査及び再々調査を行うときの調査委員会構成の半数以上は、原則として、同一事案の調査に関わった者以外の者でなければならない。

(調停委員会の設置等)

第23条 防止・対策委員会委員長は、当事者双方又は当事者の一方から法人に対して調停の措置を取るよう申立てがあったとき、又は第20条第4項の規定により調査委員会から調停が必要であるとの報告があったときは、防止・対策委員会の議を経て当該委員会委員又は調査委員会委員の中から3人の者を選出し、調停委員会を設置するよう理事長に要請する。

- 2 理事長は、前項の要請に基づき防止・対策委員会が選出した3人に調停委員を委嘱し、調停委員会を設置する。
- 3 調停委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。
- 4 委員長は、調停委員会の責任者となって調停の進行を統括する。
- 5 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長の指名する委員がその職務を代行する。

(調停の手続き)

第24条 調停委員会の調停は、次の手続きにより行う。

- (1) 調停委員会は、調停の日時及び場所を決め、当事者双方に通知する。
- (2) 当事者は、調停委員会から出席要請の通知があった場合は出席しなければならない。

(調停委員会の責務)

第25条 調停委員会は、当事者がハラスメントについての認識を深めることを基本とし、

当事者の主体的な話し合いが速やかにかつ円滑に進むように努め、何らかの解決策を当事者に押し付けてはならない。

- 2 調停に当たっては、申立者の抑圧や被害の揉み消しになるような対応を行ってはならない。
- 3 調停委員会において、被申立者側から「同意があった」旨の抗弁があったときは、その有無についての証明責任を申立者に負わせてはならない。

(調停の終了)

第26条 調停は、次のいずれかに該当する場合に終了するものとする。

- (1) 当事者間で書面による合意が成立したとき。
- (2) 当事者双方又は当事者の一方が、調停の途中で調停の打ち切りを申し出たとき。
- (3) 調停委員会が、相当期間内に当事者間に合意が成立する見込みがないと判断したとき。
- 2 調停委員会は、調停が終了したときは、直ちに理事長及び防止・対策委員会委員長に調停経過及びその結果を文書で報告しなければならない。
- 3 調停委員会は、調停結果に基づき、被害の救済並びに環境改善のために取るべき措置について検討し、防止・対策委員会委員長に提言することができる。
- 4 防止・対策委員会委員長は、調停委員会の提言を受けたときは、防止・対策委員会の議を経て、その結果を文書で理事長に報告する。
- 5 理事長は、前項の報告を受けたときは、申立者の不利益の回復、環境の改善及び被申立者に対する必要な措置を講じるものとする。

(プライバシーの保護等)

第27条 防止・対策委員会委員、調査委員会委員、調停委員会委員及び相談員は、関係者のプライバシー（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を含む）や名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守しなければならない。理事長及びその他職務上情報を知り得た者についても同様とし、また当該職務の任期終了後も秘密保持義務を有するものとする。

(不利益取扱の禁止)

第28条 理事長、学長及びその他の職員は、ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情相談に係る調査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。

(懲戒等)

第29条 ハラスメントの加害者と認定された職員は、その加害程度に応じて、職員就業規則の定めるところにより、懲戒又は訓告若しくは嚴重注意に課すものとする。ただし、学生等がハラスメントの加害者と認定された場合には、宮崎公立大学学則等の定めるところにより、懲戒その他の処分を行うものとする。

- 2 ハラスメントに係る懲戒の量定の決定にあたっては、公立大学法人宮崎公立大学職員の懲戒の基準に関する規程（以下「懲戒の基準に関する規程」という。）第2条から第4条に規定するもののほか、宮崎市懲戒処分の基準（宮人第407号平成18年11月30日助役通知）を準用する。ただし、教員・学生等の関係に基づくハラスメントに係る懲戒の量定の決定にあたっては、「懲戒の基準に関する規程」第2条から第4条に規定するもののほ

か、次に掲げる基準を基本とし、個別の事案の内容を総合的に考慮のうえ判断するものとする。

- (1) 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は教員・学生等の関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした教員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
 - (2) 相手の意に反することを認識すべきであったにもかかわらず、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した教員は、諭旨解雇、停職又は減給とする。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が心的ストレスの重積による精神的疾患に罹患したとみなされるときは、当該教員は懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
 - (3) 相手の意に反することを認識すべきであったにもかかわらず、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教員は、停職、減給又は戒告とする。
 - (4) 学生等に対し、暴力を加えたことにより、身体的苦痛又は精神的苦痛を与えた教員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。
 - (5) 学生等に対し、不適切な指導や言動等を行い、身体的苦痛又は精神的苦痛を与えた教員は、停職、減給又は戒告とする。
 - (6) ハラスメントにより戒告、減給、停職の懲戒処分を受けた教員が、さらにハラスメントによる懲戒処分を受けるときは、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職に処する。ただし、情状により、その処分を軽減し、減給にとどめることがある。
- 3 懲戒に至らない職員に対しても、注意を喚起し、その服務を厳正にするために必要があるときは、職員就業規則第85条の規定により訓告又は嚴重注意を行う。

（虚偽の苦情申立等への対処）

第30条 虚偽の申立等により、行為者の名誉が著しく傷つけられたと判明した場合には、理事長は、然るべき手段によって、その者の名誉を回復しなければならない。

（懲戒等を受けた職員に対する研修）

第31条 理事長は、ハラスメントに係る懲戒又は訓告若しくは嚴重注意を受けた職員に対し、ハラスメントに関する知識を高めるため、必要な研修を行うものとする。

2 職員は、前項の研修を命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

（報酬等）

第32条 第7条第2項第2号の委員及び同条第5項の顧問、第10条第1項第2号ロの相談員並びに第18条第1項第3号の委員（以下「外部委員等」という。）に、報酬等を支給する。

2 第10条第1項第1号の相談員に手当を支給する。

3 外部委員等の報酬等及び相談員の手当については、理事長が別に定める。

（事務）

第33条 防止・対策委員会、調整会議、調査委員会及び調停委員会に関する事務は、企画総務課において処理する。

（委任）

第34条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止及び排除並びにハラスメント

に起因する問題が発生した場合の対応に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。

(公立大学法人宮崎公立大学ハラスメント調査会に関する規程及び公立大学法人宮崎公立大学ハラスメント相談員に関する規程の廃止)

2 次に掲げる規程は、廃止する。

(1) 公立大学法人宮崎公立大学ハラスメント調査会に関する規程(平成19年規程第95号)

(2) 公立大学法人宮崎公立大学ハラスメント相談員に関する規程(平成19年規程第56号)

(施行日前の申し立てに関する経過措置)

3 この規程の施行日の前日以前においてなされたハラスメントに係る申し立てについては、改正後の公立大学法人宮崎公立大学ハラスメントの防止・対策に関する規程を適用せず、なお、従前の例による。

附 則

この規程は、平成23年6月24日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年9月16日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成24年4月17日から施行する。

(任期等)

2 この規程施行の際、改正前の公立大学法人宮崎公立大学ハラスメントの防止・対策に関する規程第9条第2項第8号及び第9号により指名された委員及び第12条第1項第1号並びに第2号イにより指名された相談員は、この規程の施行の日にその職を失うものとする。

3 この規程施行後に指名される第9条第2項の委員及び第12条第1項の相談員の任期は、第9条第3項及び第12条第3項の規定にかかわらず、平成25年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28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。