

# 2013年4月東北初の公立美術系4年制大学が開学します。

## 秋田公立美術大学(仮称)は、地域の伝統・文化をまろづくりに活かせる人材、既存の芸術分野にとらわれない新しい芸術を創り出すアーティストの育成を目指します。

本学は、基本理念を「新しい芸術領域を創造し、挑戦する大学」、「秋田の伝統文化をいかし発展させる大学」、「秋田から世界へ発信するグローバル人材を育成する大学」、「まろづくりに貢献し、地域社会とともに歩む大学」とし、これまで秋田公立美術工芸短期大学の培ってきた教育や地域貢献の実績を発展的に継承し、地域と共に歩む公立大学として生まれ変わります。

### 学内の仕組み

- 1・2年次 共通  
 アーツ&ルーツ専攻    ビジュアルアート専攻    ものづくりデザイン専攻  
 コミュニケーションデザイン専攻    景観デザイン専攻
- 3・4年次 専門5専攻  
 ビジュアルアート専攻    ものづくりデザイン専攻    景観デザイン専攻  
 コミュニケーションデザイン専攻    デザイン専攻    環境デザイン専攻

【芸術の未知の領域に強い関心を持つ人】  
 【自ら問題を発見し、積極的に学ぶ意欲のある人】  
 【芸術分野で自立する意欲のある人】  
 【芸術を通して、地域社会の発展に貢献する意欲のある人】

### 学部・学科・専攻

- 美術学部・美術学科
- ◆アーツ&ルーツ専攻    地域の歴史的な文化資源を調査・研究し、新たな芸術表現を探索します。
  - ◆ビジュアルアート専攻    現代美術の新しい方向性を探り、媒体にとらわれない現代的な表現を展開します。
  - ◆ものづくりデザイン専攻    ガラス、漆、陶芸などの工芸を現代の視点で学び、新製品を開発します。
  - ◆コミュニケーションデザイン専攻    デザイン表現を幅広く学び、広き表現等を総合的に企画・制作します。
  - ◆景観デザイン専攻    街並や風景のデザインを通じ、快適さと賑わいに溢れたまろづくりに企画・提案します。

### 教育課程の特徴

- 【特長1】** 1~2年次は専攻の枠を超えて横断的に学べる仕組みにより、教養科目や専門共通科目を通じて初年次教育の充実を図ります。学生の個性に応じた選修の選択の準備を進めます。
  - 【特長2】** 3年次に各専攻に分かれ、専門専攻科目や専門共通科目、教養科目を通して学びの質を高めず。
  - 【特長3】** 卒業後の就職や独立を手厚くサポートするキャリア教育を行い、現代社会人として求められる知識や情報処理能力、プレゼン能力などを身に付けます。また、キャリアガイダンスや各種講習会を行い、一人一人の進路に合った支援を行います。
- ※取得できる資格：中学校教諭一種免許状(美術・工業)、博物館学芸員資格

### 入試制度

- ・学科全体で学生を募集する「総合入試」を実施します。入学定員は100人を予定しています。
- ・入試日程・出願資格・選抜方法などは、今後ホームページやオープンキャンパスなどでお知らせします。

選抜区分と募集人員(定員100人)

学部・学科	募集人員	選抜方法	備考
美術学部・美術学科	75人	総合入試	若干名
	12人	推薦入試	3人
	5人	公募	5人
	5人	公募	3人

秋田市大設置準備室ホームページアドレス <http://www.city.akita.akita.jp/city/pli/eu/default.htm>

\*秋田公立美術大学(仮称)の資料については、現在募集要項申請中の段階ですので、今後変更される場合があります。

### 卒業後の進路

～アーティストとしての自立、専門性を活かした職業から一般職まで～

- 【例】アーティスト、アートディレクター、モデルリスト、プロダクトデザイナー、工業デザイナー、家具メーカー、デザイナー、研究所、広告代理店、建築設計事務所、ガラス製造、陶磁器製造、出版社、ゲーム関連会社、行政機関、公務員、職員、編集、イラストレーター、エンタテインメント、印刷会社、メディア関連会社など

## 公立大学法人秋田公立美術大学職員倫理規程（案）

平成25年4月1日

大学規程第〇〇〇号

## （目的）

第1条 この規程は、公立大学法人秋田公立美術大学職員就業規則第〇〇条、公立大学法人秋田公立美術大学嘱託職員就業規則第〇〇条及び公立大学法人秋田公立美術大学非常勤職員就業規則第〇〇条の規定に基づき、公立大学法人秋田公立美術大学（以下「法人」という。）の職員が関係業者等（当該職員の職務の性質上、その職務権限と特別の利害関係のある業者及び個人をいう。第3条において同じ。）との接触等にあって遵守すべき事項等を定めることにより、職務執行の公正さに対する疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって秋田公立美術大学、法人及び法人の職員に対する市民、学生等の信頼を確保することを目的とする。

2 この規程の運用に当たっては、法人が開かれた大学として社会に貢献していくことが期待されていることに鑑み、職員の適切な社会的活動が阻害されることのないよう十分な配慮がなされなければならない。

## （基本的心構え）

第2条 職員は、自らの行動が秋田公立美術大学の信用に影響を与えることを自覚するとともに、日常の行動について常に公私の別を明らかにし、職務やその地位を私的な利益のために用いてはならない。

2 職員は、公立大学法人秋田公立美術大学職員兼業規程に定める手続により兼業を行う場合にあっては、秋田公立美術大学職員の信用を損なうことのないよう留意しなければならない。

## （関係業者等との接触にあって遵守すべき事項）

第3条 職員は、関係業者等との間で、次に掲げる行為を行ってはならない。

- 一 接待を受けること。
- 二 会食（パーティーを含む。）をすること。
- 三 遊戯（スポーツを含む。）及び旅行（職務のための旅行を除く。）をすること。
- 四 転任、海外出張等にあって賤別等を受けること。
- 五 中元、歳暮等の贈答品を受領すること。
- 六 金銭（祝儀、小切手、商品券等を含む。）、物品（広く配布される宣伝広告用物品を除く。）又は不動産の贈与を受けること。
- 七 本来自らが負担すべき債務を負担させること。
- 八 対価を支払わずに役務の提供を受けること。
- 九 対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けること。

- 十 金銭の貸付を受けること。
  - 十一 未公開株式を譲り受けること。
  - 十二 前各号に掲げるもののほか、一切の利益や便宜の供与（社会一般の接遇として容認される湯茶の提供等を除く。）を受けること。
- 2 前項の規定にかかわらず、職員は、次に掲げる行為を行うことができる。
- 一 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、飲食物の提供を受け、共に飲食をし、又は記念品の贈与を受けること。
  - 二 職務として出席した会議において、簡素な飲食物の提供を受け、又は共に簡素な飲食をすること。
  - 三 自己の費用を負担して飲食をすること。ただし、職務として出席した会議等の際における簡素な飲食以外の飲食で夜間におけるものにあつては、公正な職務の執行に対する疑惑や不信を招くおそれがないと認められるものに限る。
- 3 第1項の規定は、私的な関係（家族関係、個人的友人関係等職員としての身分に係わらない関係をいう。）がある者であつて、関係業者等に該当するものとの間においては、職務上の利害関係の状況、私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等にかんがみ、公正な職務の執行に対する疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合に限り、これを行うことができる。
- 4 第一項に規定する行為には、勉強会、研究会、講演会等に付随して行われる行為も含まれる。

（学部等の長の責務）

第4条 学部及び事務局（以下「学部等」という。）の長は、当該学部等における綱紀の保持に関し、必要と認めるときは、職員に対し助言し、又は注意を喚起するものとする。

（違反に対する処分等）

第5条 学部等の長は、当該学部等に所属する職員が第3条の規定に違反するおそれがあると認めた場合は、理事長に報告するとともに直ちに実情調査を行うものとする。

- 2 理事長は、前項の規定に基づく報告があつたときは、当該報告に係る職員について必要な調査を行うものとする。
- 3 理事長は、第1項の規定に基づく報告に係る職員から退職の申出があつたときは、前項に規定する調査が終了するまで、退職の承認を留保するものとする。
- 4 理事長は、第2項に基づく調査の結果、職員に第3条の規定に違反する行為があつたと認めたときは、その行為及び違反の程度に応じ、公立大学法人秋田公立美術大学職員就業規則第〇章に規定する懲戒処分等その他の人事管理上の措置を講じるものとする。

## 附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

# 公立大学法人秋田公立美術大学におけるハラスメントの防止等に関する規程 (案)

平成25年4月1日  
大学規程第〇〇〇号

## 目次

- 第1章 総則（第1条―第3条）
- 第2章 役職員等の責務（第4条―第6条）
- 第3章 ハラスメント防止等対策委員会（第7条―第13条）
- 第4章 ハラスメント事案への対応（第14条―第25条）
- 附則

### 第1章 総則

#### （目的）

第1条 この規程は、公立大学法人秋田公立美術大学（以下「法人」という。）及び秋田公立美術大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメント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 この規程においてハラスメントとは、法人の役職員及び本学の学生（以下「役職員等」という。）、並びに関係者が相手の意に反する不適切な言動により、相手に精神的な面を含めて不利益や損害を与えたり、就労又は修学のための環境を悪化させることをいう。

2 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。

- 一 ハラスメント 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・ハラスメント等をいう。
- 二 セクシュアル・ハラスメント 相手を不快にさせる性的な言動をいう。
- 三 アカデミック・ハラスメント 教育研究の現場において、権限を利用して嫌がらせなどをするをいう。
- 四 パワー・ハラスメント 職務権限を使って適正な範囲を越えて圧力を加えることをいう。
- 五 役職員 法人で勤務する役員、職員、嘱託職員及び非常勤職員をいう。
- 六 学生 学生、研究生、科目等履修生、聴講生、特別聴講学生その他本学において修学する者をいう。
- 七 関係者 学生の保護者、卒業生、関係業者その他法人の役職員の職務上又は学生の

修学上の関係者をいう。

(適用範囲)

第3条 この規程は、ハラスメントの発生した時間及び場所を問わず、役職員等又は関係者との間に発生したハラスメントに適用する。

## 第2章 役職員等の責務

(役職員等の責務)

第4条 役職員等は、ハラスメントがもたらす影響の重大さを深く認識し、ハラスメントを行うことのないよう各人がその発言や行動に十分注意するとともに、ハラスメントの被害を防止し、大学の構成員として良好な職場及び教育環境の維持及び確立に努めなければならない。

(監督者等の責務)

第5条 職員を監督又は学生を指導する立場にある者（以下「監督者等」という。）は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止等の対策を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 一 日常の執務又は教育を通じた指導等により、職員等に対してハラスメントに関する注意を喚起し、認識を深めさせること。
- 二 職員等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が法人に生じることのないよう配慮すること。

(理事長の責務)

第6条 理事長は、法人のハラスメントの防止等について、総括する。

## 第3章 ハラスメント防止等対策委員会

(ハラスメント防止等対策委員会)

第7条 ハラスメントの防止等にあたり、法人にハラスメント防止等対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は次の各号に掲げる事項を行う。

- 一 ハラスメントの防止に関する研修・啓発活動の企画及び実施に関すること。
- 二 相談員及び調査員の研修に関すること。
- 三 その他ハラスメントの防止等に関すること。
- 四 ハラスメントに起因する問題が生じた場合の調査及び措置に関すること。

3 委員会は次の各号に掲げる者をもって組織する。ただし、委員がハラスメントの当事者になったときは、会議に出席することができない。

- 一 副理事長又は理事長が指名した理事1名
- 二 学部長
- 三 各専攻および美術教育センターから理事長がそれぞれ指名した教員 1名ずつ

四 事務職員から理事長が指名した職員 1名

五 その他理事長が指名した者

(任期)

第8条 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

(委員長)

第9条 委員会に委員長を置き、第7条第3項第1号の委員をもって充てる。ただし、理事長は特別の事由があると認めた場合は、第7条第3項第2号から第5号に掲げる委員のうちから、委員長を指名することができる。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故のあるときは、あらかじめ委員長の指名を受けた者がその職務を代理する。

(議事)

第10条 委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

2 委員会の議事は、出席した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。

(委員以外の者の出席)

第11条 委員長は、必要に応じ委員以外の者を委員会に出席させ、説明を求め、又は意見を述べさせることができる。

(事務)

第12条 委員会の事務は、事務局において行う。

#### 第4章 ハラスメント事案への対応

(相談員)

第13条 役職員等及び関係者からのハラスメントに関する申出及び相談（以下「相談」という。）並びにハラスメントに起因する問題への対応に当たらせるため、相談員を置く。

2 相談員は、次の各号に掲げる者とし、理事長が任命する。

一 学部長が推薦する者 4名

二 事務局長が推薦する者 4名

三 その他理事長が指名する者 若干名

3 相談員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、相談員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

4 相談員は、氏名、連絡用電話番号等を見やすい場所に掲示するものとする。

5 相談員は、委員会の委員若しくは部会の委員又は別に定める調査員を兼ねてはならない。

(相談手続等)

第14条 ハラスメントの被害者、その代理人、被害を認知した者及び行為者（以下、「相

談者」という。)は、相談員に相談することができる。

- 2 相談員は、相談者の所属部局に関わりなく、相談を受け付けなければならない。相談員以外の者が相談を受けたときは、相談員に相談を取り次がなければならない。
- 3 相談員は、当該事案について被害者及び行為者（以下「当事者」という。）双方から相談を受けることができない。
- 4 相談は、被害者本位で行う。
- 5 相談は、初回の面談及び当事者が相談員1名との面談を強く希望する場合を除き、2名の相談員で対応するものとし、当事者と同性の相談員が同席するよう努めるものとする。
- 6 相談員は、相談の開始前に、応対する他の相談員の氏名を当事者に知らせなければならない。
- 7 当事者は、相談員の交代を求めることができる。
- 8 相談員は、当事者と利害関係にあるときは、自主的に他の相談員と交代しなければならない。
- 9 相談者は、相談の取下げをすることができる。相談者は、相談の取下げをした後、別の相談員に同一の相談をすることができる。
- 10 相談は、面談、手紙、電話及び電子メール等の方法で受ける。
- 11 相談にあたっては、ハラスメントに関する証拠等は必要としない。
- 12 相談員は、相談者の了解の下に、相談内容を文書で記録するものとする。
- 13 相談員は、相談内容を速やかに委員会に報告し、対処を求めなければならない。

（学外相談窓口）

第15条 ハラスメント事案への対応のため、必要に応じ学外に相談窓口を置くことができる。

- 2 前項に係る業務を、顧問弁護士に委嘱することができる。

（調査員）

第16条 ハラスメントに関する事案の事実関係を調査するため、調査員を置く。

- 2 調査員は次の各号に掲げる者とし、理事長が任命する。

- 一 学部長が推薦する者 4名
- 二 事務局長が推薦する者 4名
- 三 その他理事長が指名する者 若干名

- 3 委員長が必要と認めるときには、学外者を調査員に加えることができる。

- 4 調査員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

（調査委員会）

第17条 委員長は、事案の調査のため必要と認めるときは、調査委員会を設置することができる。

- 2 調査委員会は委員長が調査員の中から指名した委員4名で組織する。
- 3 前項の規定において、事案の当事者が属する専攻又はセンター等に所属する調査員は、委員となることができない。
- 4 男性の調査員と女性の調査員は原則として同数とする。
- 5 調査委員会に委員長を置き、委員の互選によってこれを決める。  
(調査委員会の任務)

第18条 調査委員会の調査は、必要に応じて当事者及び関係者から事情を聴取するほか、事実関係を明らかにするのに適当な方法によって行うものとする。

- 2 当事者は、調査委員会の事情聴取に対して当事者を補佐する付添人（学外者も可）を1名付けることができる。
- 3 調査委員会の委員長は、原則として調査を2か月以内に終了し、その結果を遅滞なく委員会に報告しなければならない。
- 4 前項の規定において調査委員会の委員長が必要と認めるときは、事案の解決又は改善のための措置を意見として添えることができる。

(調査の中止)

第19条 委員会は、次の各号の一に該当するときは、調査委員会の中止を命じることができる。

- 一 被害者が調査の中止を申し立てたとき。
  - 二 行為者が大学の構成員でなくなり、調査の続行が困難となったとき。
  - 三 調査の開始から2か月以上経過し、相当の期間を延長しても調査が完了する見込みがないとき。
- 2 前項各号の規定により調査を中止したときは、調査委員会の委員長は、速やかに調査の経過を委員会に報告しなければならない。

(委員会の任務)

第20条 委員会は、相談のあった事案に関して、相談員又は調査委員会の報告をふまえ、また、被害者の意向を考慮して審査を行い、次の各号に定める措置のほか、必要な措置をとらなければならない。

- 一 ハラスメントの当事者の一方から要請があり、他方の同意があるときは、話し合いで解決することができるよう当事者に対して助言又は指導をすること。
  - 二 事態が重大かつ緊急のときは、直接当事者に対して助言若しくは指導を行うこと。
  - 三 調査委員会から調査報告を受けたときは、遅滞なくハラスメント解決のために必要な措置を審議し、委員会の責任で実施すべき措置は速やかにこれを実施すること。
- 2 委員長は、ハラスメントの事実関係及び必要な措置等を速やかに理事長に報告しなければならない。

(理事長のとるべき措置)

第21条 理事長は、ハラスメントの事実関係の調査及び必要な措置を講じることを委員



長に指示することができる。

- 2 理事長は、委員会の報告に基づき、職員に職員就業規則、嘱託職員就業規則及び非常勤職員就業規則に定める懲戒等の措置を行うものとする。
- 3 学長は、学生による加害行為があったと認めた場合には、秋田公立美術大学学則に基づき、その処分を理事会の議を経て行うものとする。
- 4 理事長は、法人としての対応を被害者に知らせるとともに、被害者への救済措置及び行為者への措置を決定した段階で、当事者の名誉及びプライバシー等の人権に十分配慮した上で、経過及び結果を法人の構成員に公表しなければならない。
- 5 前項に定める公表を行うときは、被害者の同意を必要とする。

(プライバシーの保護)

第22条 委員会委員、相談員及び別に定める調査員は、その職務を遂行するに当たっては職員等及び関係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。

(二次被害の防止)

第23条 理事長及び監督者等は、ハラスメントに関する相談、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等が、そのことをもって報復、妨害、その他不利益な取扱いを受けることのないよう、二次被害の防止に努めなければならない。

(補則)

第24条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等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25年4月1日から施行する。

○秋田公立美術工芸短期大学の県内外別就職状況

(単位:人)

年度	就職			市内		県内		県外	
	希望者	決定者	決定率						
平成22年度	111	80	72.1%	33	41.3%	12	15.0%	35	43.7%
平成21年度	101	72	71.3%	28	38.9%	10	13.9%	34	47.2%
平成20年度	91	71	78.0%	22	31.0%	10	14.1%	39	54.9%
平成19年度	69	60	87.0%	16	26.7%	3	5.0%	41	68.3%
平成18年度	80	72	90.0%	28	38.9%	9	12.5%	35	48.6%

○平成22年度主な就職先一覧

(単位:社)

業種	企業数		主な就職先	
建設業	2	県内	1	積水ハウス(市)
		県外	1	和光技研
製造業	8	県内	3	秋田木工、比内時計工業、大栄木工
		県外	5	J-one、エフジー工業、米沢織物工業組合、米織会館
情報通信業	2	県内	1	秋田朝日放送(市)
		県外	1	トラストネットワーク
卸売・小売業	20	県内	9	モリタ(市)、シュープラザ(市)、ナイス(市)、ベルモード
		県外	11	東京ベジブル、ヨドバシカメラ、九州三菱自動車
学術研究、専門・技術サービス業	16	県内	10	ノリット・ジャポン(市)マゼンタ(市)、スペースプロジェクト(市)
		県外	6	内藤デザイン事務所、アジタス、山形コミュニティ新聞社
宿泊業、飲食サービス業	7	県内	6	ドリームワールド(市)、イタリア料理ラサラ(市)、わらび座
		県外	1	サービスマート
生活関連サービス業、娯楽業	6	県内	3	NPO法人あきた地域資源ネットワーク(市)
		県外	3	アメニティ、ジェイファクトリー
教育、学習支援業	3	県内	1	スクールIE大曲店
		県外	2	宮城県仙台教育事務所、青森県立美術館
医療、福祉	2	県内	1	角館総合病院
		県外	1	社会福祉法人臥牛三敬会
複合サービス事業	1	県内	0	
		県外	1	花巻農業協同組合
公務	5	県内	4	秋田市役所(市)、鹿角市役所
		県外	1	奥州市役所
計	72	県内	39	
		県外	33	

※企業数と就職決定者数が一致しないのは、1企業に複数人決定したことによる。

※県内のうち、(市)は市内所在企業等。