

ハラスメント防止に関する規程

（目 的）

第 1 条 この規程は崇城大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止および排除ならびにハラスメントに関する問題が生じた場合の対応について必要な事項を定める。

（定 義）

第 2 条 この規程において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、モラル・ハラスメント、妊娠・出産等および育児・介護休業等に関するハラスメントを含む人格を傷つける行為、又は人権を侵害する行為であり、教育、研究又は業務管理の上下関係などを利用し、あるいは威力的行動で教育、研究・業務管理環境を混乱させ、もしくは就学、就業不安を与えるなどして相手に精神的な負荷をかける行為を言う。

2 セクシュアル・ハラスメントとは、教育、研究、管理業務に関連して、他者を不快にさせる性的な言動を行うことにより、他者の人格を侵害する行為である。本学では、就学上、研究上、就労上あるいは学生生活における関係を利用してなされる次のような行為をセクシュアル・ハラスメントと定義する。

- （1）性的要求に対する服従又は拒否を理由に、利益又は不利益を与える、あるいはそれを示唆すること
- （2）明確な利益又は不利益の提示はともなわないが、相手の望まない性的言動を行うこと、又はそれを求めること
- （3）性的言動や性にかかわる掲示、性差別的な発言等により、不快の念を抱かせるような環境をつくること

3 アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究活動上指導的立場にある者が、その優越的な立場を利用して、指導を受ける者に対し自由で主体的な研究活動や学修活動を妨げ、人格を侵害する行為である。本学では、次のような行為をアカデミック・ハラスメントと定義する。

- （1）研究活動に際し妨害行為を働く、あるいは相手の研究成果を搾取する等、研究の場における正当な研究活動の権利を侵害すること

- (2) 教育の場において、教育指導など必要な職務を意図的に行わない、あるいはしかるべき教育・実習を担当させないといった不当な待遇、又は学位、単位認定において不公正な執行をすること
- (3) 人格を傷つける言動、又は暴力的な言動や権力の濫用等の方法で、教育・研究環境を混乱させる、あるいは相手に精神的な負荷をかけること

4 パワー・ハラスメントとは、業務管理上優越的立場にある者がその権限を不当に使用し、職務遂行上従属的立場にある者に対し、その意に反する不当な言動を行うことにより人格を侵害する行為である。本学では次のような行為をパワー・ハラスメントと定義する。

- (1) 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- (4) 過大な要求（明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、業務・学習の妨害）
- (5) 過小な要求（合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い業務・課題を、命じる又は与えないこと）
- (6) 個の侵害（私的なことに、過度に立ち入ること）

5 モラル・ハラスメントとは、言葉や態度などによって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力のことで、上下関係にある場合のみならず、対等であるべき同僚・仲間の間柄でも起こりうる行為であり、また、上司や指導者の立場にある者であっても被害者となりうるものである。本学では地位や立場にかかわらず、継続的に言葉や態度、身振りや文書などによって、相手の人格を傷つけたり、教育・研究や就労の環境を悪化させたりする次のような行為をモラル・ハラスメントと定義する。

- (1) 教育・研究や就労に関連して相手を傷つけること
- (2) コミュニケーション拒否で相手を孤立させること
- (3) 相手の人格を傷つけること
- (4) 言葉や態度などにより、相手に精神的な負荷をかけること

6 妊娠・出産等および育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において上司や同僚が、妊娠・出産等および育児・介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動、並びに妊娠又は出産したこと等に関する言動により、妊娠・出産

した者や育児・介護休業等制度を申出・取得した者等の就業環境が害される行為である。本学では次のような行為を、妊娠・出産等および育児・介護休業等に関するハラスメントと定義する。

- (1) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆すること
- (2) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を上司や同僚が阻害すること
- (3) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことにより、上司や同僚が嫌がらせ等を行うこと
- (4) 妊娠・出産等したことにより、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆すること
- (5) 妊娠・出産等したことにより、上司や同僚が嫌がらせ等を行うこと

(対 象)

第 3 条 教職員（非常勤も含む）、学生等本学に在籍するすべての者（以下「本学の構成員」という）の間に生じたハラスメントが対象となる。

(責 務)

第 4 条 本学の構成員はこの規程および別に定めるハラスメント防止ガイドラインに従い、ハラスメントを起こさないように心がけねばならない。

(相談窓口および相談員)

第 5 条 ハラスメント相談窓口担当者としてハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。相談員に相談する者すべてを相談者と言い、相談者が相談窓口を通して「申立書」を提出した時点で「申立人」となる。

- (1) 相談員は本学教職員から学長が指名する。
- (2) 相談員は学長が委嘱する。
- (3) 相談員については本学の構成員に掲示等で周知しなければならない。
- (4) 相談員は相談者から申立てがあった場合、ハラスメント防止対策委員会委員長へ報告しなければならない。

(5) 相談員は相談者から申立てがあった場合、調停、調査等の手続きについて説明をしなければならない。

(6) 相談員の任期は3年とし、再任を妨げない。

(設 置)

第 6 条 本学でのハラスメントの防止・解決のために、次の委員会を設置する。

(1) ハラスメント防止対策委員会

(2) ハラスメント調停・調査委員会

(ハラスメント防止対策委員会)

第 7 条 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。）の構成員は次のとおりとする。

(1) 委員長 1 名。委員長は副学長から学長が指名する。

(2) 副委員長 1 名。副委員長は委員長が委員の中から指名する。

(3) 各学科から 1 名

(4) 学生支援センターから 1 名

(5) 庶務課から 1 名

(6) 学生厚生課から 1 名

(7) 法人課から 1 名

(8) その他必要と認められた者若干名

2 委員は学長が委嘱する。

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、副委員長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以上が出席しなければ、議事を開いて議決することができない。

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。

7 委員長は必要に応じて、委員以外の者を委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

(任 務)

第 8 条 防止対策委員会は次の任務を行う。

(1) ハラスメントの防止等に関すること。

(2) ハラスメントに起因する問題の解決および当事者への注意

に關すること。

(3) 被害者が受けた不利益を可能な限り回復する措置を關係者および關係部署に勧告すること。

(4) 調停および調査の経過や結果について、申立人に報告すること。

(任 期)

第 9 条 委員の任期は3年とし、再任を妨げない。

(ハラスメント調停・調査委員会)

第 10 条 ハラスメント調停・調査委員会（以下「調停・調査委員会」という。）は、申立人の申立書に従い設置する。

(1) 調停・調査委員会委員は防止対策委員会委員の中から防止対策委員長が3名を選出し、内1名を委員長に指名し解決に当たる。

(2) 調停・調査委員会は申立人が当事者間での話し合いによる解決を希望し相手方も応諾した場合、当事者間の話し合いの斡旋もしくは調停案の提示により解決をはかる。

(3) 調停後、報告書を防止対策委員会に提出する。

(4) 調停・調査委員会は申立人が当事者間での話し合いによる解決を希望しない場合申立人、相手方、必要に応じてその他關係者から聞き取り調査を行うなど、事実解明に努めなければならない。調査後、報告書を防止対策委員会に提出する。

(5) 調査において申立人の希望により、相談者を同席させることができる。

(報 告)

第 11 条 防止対策委員会は調停・調査委員会の報告に基づき当事者への対応を協議し、その結果を学長に報告しなければならない。

2 防止対策委員会は必要に応じて協議結果を学生厚生委員会もしくは賞罰審議委員会に報告する。

(措 置)

第 12 条 最終的な制裁措置については、学生は学生厚生委員会の議を経て教授会、教職員は賞罰審議委員会で協議する。

(不服申立て)

第13条 当事者は、前条の制裁措置に不服があるときは、防止対策委員会に対して不服申立てをすることができる。

2 前項の不服申立ては、理由を付した書面をもって行うものとする。

(守秘義務)

第14条 各委員会委員および相談員は次の事項を遵守しなければならない。

(1) 任務において知り得た事項について秘密を厳守し決して他に漏らさないこと。

(2) 当事者の名誉およびプライバシーなど人権に十分配慮すること。

2 前項に定める義務に違反した場合、処分の対象となることがある。

(不利益取扱いの禁止)

第15条 本学の構成員は相談、申立、調査への協力などハラスメント防止等に関係した者に対して不利益な取り扱いをしてはならない。

(改 廃)

第16条 この規程の改廃は防止対策委員会の議を経て、学長が行う。

(事 務)

第17条 この規程の事務は法人課および学生厚生課で行う。

(準 用)

第18条 この規程は学校法人君が淵学園に属するすべての組織に準用する。

附 則

この規程は平成21年4月1日より施行する。

この規程は平成23年4月1日より施行する。

この規程は令和7年4月1日より施行する。