

学校法人高崎商科大学ハラスメント防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人高崎商科大学勤務規程第5条、第30条並びに第35条の規定に基づき、ハラスメントの防止及びハラスメントに関する問題の対応に関し必要な事項を定め、本学園における全ての教職員及び学生等の就労及び学習、教育、研究の環境を良好なものとして維持し、健全なキャンパス環境を醸成することを目的とする。

(定義)

第2条 この規程における用語の意義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 「ハラスメント」とは、教職員が他の教職員、学生等もしくは関係者に不利益や不快を与える人権侵害の言動、または学生等もしくは関係者が学生等もしくは教職員に不利益や不快を与える人権侵害の言動をいう。
- (2) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的な人権侵害の言動をいう。
- (3) 「アカデミック・ハラスメント」とは、性的な言動を含まないとしても、教育研究上の力関係や上下関係、または優越的な地位を利用して行う言動によって、相手を不快にし、相手の教育研究上、就労上または修学上の利益や権利を侵害する行為をいう。
- (4) 「パワー・ハラスメント」とは、職務上もしくはその他の地位、人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上もしくはその他の利益や権利、人格、尊厳を侵害する言動または職場やその他の環境を悪化させる言動をいう。
- (5) 「その他のハラスメント」とは、前各号以外で不利益や不快を与える人権侵害の言動をいう。
- (6) 「教職員」とは、専任・非専任の区別なく、すべての雇用形態の教育職員及び事務職員をいう。なお、本学園において就労する派遣労働者および委託業務従事者を含む。
- (7) 「学生等」とは、大学及び短期大学の学生、大学院の学生、附属高校の生徒、幼稚園の園児等、本学園において修学する全ての者をいう。
- (8) 「関係者」とは、学生等の保護者並びに関係業者及びその従業員等、本学園と職務上の関係を有する者をいう。

(教職員及び学生等の責務)

第3条 本学園の教職員及び学生等は、この規程及び別に定めるガイドライン等に従い、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメント並びに、その他のハラスメントに該当する行為をしてはならない。また、他者が行うハラスメントを容認してはならない。

(理事長、部門長の責務)

第4条 理事長はハラスメントのない健全で快適な環境を醸成し、維持するために必要な施策を講じなければならない。

- 2 法人本部、大学、短期大学、附属高校、幼稚園等、各部門の長は、教職員に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。
- 3 部門長は、新たに教職員となった者に対して、ハラスメントの防止に関する基本的な事項について理解させるために必要な施策を講じなければならない。
- 4 部門長は、新たに教職員を管理・監督する地位にある者（以下「管理者」という。）

となった教職員に対して、ハラスメントの防止に関して求められる役割について理解させるために必要な施策を講じなければならない。

(管理者の責務)

第5条 管理者は、ハラスメントの防止に努めるとともに、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。

(委員会の設置)

第6条 大学、短期大学、附属高校、幼稚園等の各部門にハラスメントに起因する問題が生じた場合、適切に対応することを目的としてハラスメント委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(委員会の任務)

第7条 委員会は、前条の目的のために次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメント事案の調査
- (2) ハラスメントの問題の解決及び措置の勧告
- (3) ハラスメントの再発防止に関する指導
- (4) ハラスメントの防止に関する部門の取り組みをまとめ、公表すること
- (5) ガイドライン等の制定
- (6) その他ハラスメントの防止に関し必要な事項

2 委員会は、必要に応じて調査委員会を設置することができる。調査委員会の構成は、その都度決定する。

(構成及び任命)

第8条 本委員会の委員は、本学園の教職員により構成するものとし、部門長がこれを委嘱する。

(委員長及び副委員長)

第9条 本委員会に委員長1名を置く。

- 2 委員長は部門長が委嘱する。
- 3 本委員会に委員長を補佐するため、副委員長を置くことができる。

(委員以外の者の出席)

第10条 委員会及び調査委員会は、委員長が必要と認めるときは、学外者を含む委員以外の者を委員会に出席させ、説明や意見を聴くことができる。

(解決方法)

第11条 ハラスメントによる問題解決のための方法は次の各号に掲げるとおりとし、ハラスメント委員長の判断により行う。

- (1) 「通知」による解決
ハラスメント相談者の意向に基づき、「匿名」のまま、ハラスメントを行ったとされる者（以下「相手方」という。）に、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る方法
- (2) 「調整」による解決
ハラスメント相談者と、相手方の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図る方法
- (3) 「調査」による解決
事実関係の公正な調査に基づき、ハラスメントに該当すると判断された場合、相手方に対し懲戒処分を検討を含めた厳正な対応を求めることで、問題の解決を図る方法

(申し立て)

第12条 ハラスメントにより被害を受けた本人は、希望する解決方法を前条各号の中から選択して申し立てをすることができる。

(ハラスメント相談員)

第13条 教職員及び学生等からのハラスメントに関する相談及び申し立てに対応するため、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員は各設置学校の長が任命する。

(守秘義務)

第14条 この規程に関わる委員、相談員、その他手続きにおいて関係する者は、当事者及びこれに関係する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、その職務上知り得た情報を他に漏らしてはならない。その職務を離れた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第15条 本学園の教職員及び学生等は、ハラスメントに関する相談、申し立て、調査への協力その他ハラスメントの防止等に関与した者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

附 則

- 1 本規程の改廃は、理事会の議決を経なければならない。
- 2 この規程は、平成29年4月1日から実施する。