

ハラスメント防止規程

(目的)

第1条 この規程は、職場におけるハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 ハラスメントは、次のように区分し、定義するものとする。

(1) セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）

相手の意に反した性的な言動によって相手を不快にさせることであり、職場において行われる性的な言動に対する職員の対応により当該職員がその労働条件につき不利益を受け、または、当該性的な言動により当該職員の就業環境が害されることをいう。

(2) マタニティハラスメント（以下「マタハラ」という。）

職員が妊娠・出産したこと、また産前産後休業・育児休業等の申出や取得したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けること、または、職場において行われる上司や同僚からの言動により妊娠・出産した女性職員や育児休業・介護休業等を申出または取得した職員の就業環境が害されることをいう。

(3) パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える言動または職場環境を悪化させる行為のことをいう。

(4) アカデミックハラスメント（以下「アカハラ」という。）

教育・研究の場において、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、教育・指導の適正な範囲を超えて、その指導等を受ける者に対して、精神的・肉体的苦痛を与える言動または教育・研究環境を悪化させる行為のことをいう。

(5) その他のハラスメント

前各号に準ずるものであって、職場環境を悪化させたり、個人の人格や尊厳を侵害する言動を、この規程におけるハラスメントとする。

(禁止行為)

第3条 すべての職員は、コンプライアンス行動基準を遵守するとともに、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) セクハラ禁止行為

- ①容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言
- ②性的および身体上の事柄に関する不必要な質問
- ③わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ④性的うわさの流布
- ⑤不必要な身体への接触
- ⑥プライバシーの侵害
- ⑦性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑧交際・性的関係の強要
- ⑨性的な言動への抗議または拒否等を行った職員に対し、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑩その他、相手および他の職員に不快感を与える性的な言動

(2) マタハラ禁止行為

- ①部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ②部下または同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③部下または同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(3) パワハラ禁止行為

- ①身体的な攻撃（暴行・障害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・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（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制や仕事の妨害）
- ⑤過小な要求（業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(4) アカハラ禁止行為

- ①学習・研究活動への妨害
- ②卒業・進級の妨害
- ③進路選択権への侵害（就職・進学への妨害、望まない異動の強要）
- ④指導義務の放棄、指導上の差別
- ⑤不当な経済的負担の強要
- ⑥研究成果の収奪
- ⑦精神的・身体的攻撃（暴言、過度の叱責、暴力、誹謗、中傷）
- ⑧不適切な指導下での指導の強制
- ⑨権力の濫用
- ⑩プライバシーの侵害

（相談窓口の設置）

第4条 学園は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため本部コンプライアンス室に相談窓口を設置する。

2. 相談窓口は、次の業務を担当するものとする。

- (1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。
- (2) 相談・苦情があった事案について、事実関係を調査・確認すること。
- (3) 事実関係の調査・確認結果をコンプライアンス委員会へ報告すること。
- (4) 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること。
- (5) その他ハラスメントに関連する事項の処理を行うこと。

（相談・苦情の申出）

第5条 ハラスメントを受けた職員またはハラスメントを目撃した職員は、所定の方法により相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができる。

（相談・苦情への対応）

第6条 ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けた場合、相談窓口担当者は当事者および関係者に対して事実関係を聴取することができる。

2. 前項の聴取を求められた職員は、これを拒むことができない。
3. ハラスメントに関する相談・苦情への対応に当たっては、当事者および関係者のプライバシーを保護し、秘密を守るとともに、相談したこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない。

(ハラスメントへの対応)

第7条 ハラスメントの最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、コンプライアンス委員会において行う。

2. 学園は、ハラスメント行為が認められた職員に対し、就業規則に基づいて懲戒処分を行う他、被害者の就業環境等を改善するために必要な措置を講じる。
3. 学園は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(実施)

第8条 この規程は、平成30年4月1日から制定実施する。

平成30年4月1日 制 定