

帝京科学大学ハラスメントの防止に関する規則

(目 的)

第1条 この規則は、「何人も立場、性別、人種を超えて互いの人格を尊重し、いかなる個人の尊厳も侵されない」ことを基本理念として、帝京科学大学(以下「本学」という。)におけるあらゆる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生じた場合の対応に関し必要な事項を定めることにより、本学における良好な教育、研究及び労働環境の維持、教職員及び学生(非常勤講師、聴講生その他本学で就労し、又は修学するすべての者を含む。以下同じ。)の利益の保護並びに教職員の職務能率の発揮を図ることを目的とする。

(定 義)

第2条 この規則において、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) セクシュアル・ハラスメント 教職員又は学生が、就労上又は修学上の関係を利用して他の教職員若しくは学生又は関係者を不快にさせる性的な言動及び関係者が教職員又は学生を不快にさせる性的な言動をいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
- (2) アカデミック・ハラスメント 教職員又は学生が、職務上の地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して他の教職員若しくは学生又は関係者に対して行う研究上、教育上又は修学上の不適切で不当な言動をいう。
- (3) パワー・ハラスメント 教職員が、職務上の地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して他の教職員又は関係者に対して行う就労上の不適切で不当な言動をいう。
- (4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント 教職員又は学生が、教職員又は学生の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、当該教職員又は学生の就労・修学環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。
- (5) その他のハラスメント 立場を利用して人格及び権利を不当に侵す発言、嫌がらせ、いじめ等をいう。
- (6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため教職員又は学生の就労・修学環境が害されること又はハラスメントへの対応に起因して教職員が就労上又は学生が修学上の不利益を受けることをいう。

(対象者及び適用範囲)

第3条 この規則は、ハラスメントが生じた場所、時間にかかわらず、本学の教職員、

学生が本学の教職員、学生に対してハラスメントを行った場合に適用する。(在籍中の言動が退職、卒業後に問題になった場合はその都度、案件にするかどうか防止委員会(第7条に定めるものをいう。以下同じ。)で判断する。)

(大学の責務)

第4条 大学は、次の各号に掲げる活動等により、大学におけるハラスメントの防止等に努めなければならない。

- (1) 教職員及び学生に対し、ハラスメントの防止等に関し、パンフレットの配布、ポスターの掲示等により啓発活動を行うよう努めること。
- (2) 教職員及び学生に対し、ハラスメントの防止等に関し、防止委員会と連携の上、必要な研修を実施すること。
- (3) 新たに教職員となった者に対し、ハラスメントの防止等に関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに教職員を監督する地位に就いた教職員に対し、ハラスメントの防止等に関する役割を理解させるため、研修を実施すること。

(監督者の責務)

第5条 教職員を監督する地位にある者及び学生を指導する立場にある教職員は、次の各号に掲げる事項に留意してハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

- (1) 日常の指導等により、ハラスメントについて教職員及び学生の注意を喚起し、ハラスメントの防止等に関する認識を深めさせること。
- (2) 教職員及び学生の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題がキャンパスに生じないよう配慮すること。

2 教職員を監督する地位にある者は、当該部局等におけるハラスメントの防止等に関し総括し、調査委員会(第8条第4号で定めるものをいう。以下同じ。)等が行うハラスメントの調査に協力しなければならない。

(教職員及び学生等の責務)

第6条 教職員及び学生等は、ハラスメントを行ってはならない。

2 教職員及び学生等は、ハラスメントの防止及び排除に協力し、並びに調査委員会の調査等に協力しなければならない。

(防止委員会)

第7条 本学に、ハラスメントの防止の適切な実施を期するため、ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)を置く。

(任 務)

第8条 防止委員会の任務は、次の各号に掲げる事項とする。

- (1) 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。
- (2) 部局等のハラスメントに係る問題の対応に関し、必要に応じて助言又は勧告等を行うこと。

- (3) ハラスメントに係る問題の解決に関すること。
- (4) 第10条第2項第2号で報告があった場合、必要と認めるときは調査委員会を設け、調査委員は調査委員会の中立性、公正性、独立性を考慮して人選し、調査を委嘱する。
- (5) ハラスメントの事実があり、処分又は就労・修学環境の改善を行うことが必要であると認められた場合は、学長に報告すること。
- (6) ハラスメントの再発防止等のために必要な事項
- (7) その他、委員長が必要と認めた事項

(組 織)

第9条 防止委員会の委員は、次の者をもって組織する。

- (1) 学長補佐
- (2) 教務部長
- (3) 学生部長
- (4) 各学科の専任教員のうちから学長が委嘱した者 各1名
- (5) 総合教育センター及び教職センターの専任教員のうちから学長が委嘱した者 各1名
- (6) 事務局長
- (7) 総務課長
- (8) 教務課長
- (9) 事務室長

2 委員長は、委員の中から学長が委嘱する。

3 委員長は、委員会を召集し、その議長となる。

4 委員会は、必要がある場合は、委員以外の者の出席を求め、意見を聞くことができる。

5 第1項第4号及び第5号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員を生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 委員長に事故ある時は、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。

(相談員)

第10条 本学にハラスメント相談員（以下「相談員」という。）若干名を置く。

2 相談員の任務は、次に掲げる事項とする。

- (1) ハラスメントを申し立てた者の相談に応ずること。
- (2) ハラスメントの事実関係について、防止委員会に文書で報告すること。
- (3) 被害者の心理的ケアなどの支援に関し、必要な処置を行うこと。

3 相談員は専門職を含む男女で構成するものとし、防止委員会の委員長の推薦に基づき、学長が委嘱する。

(ハラスメント行為に対する措置、処分等)

第11条 学長は、第8条第5号の報告があった場合は、処分、調停又は就労・修学環境

の改善、被害者の救済等必要な措置を講ずるものとする。学長は必要と認めるときは調停委員会を設け、調停委員は調停委員会の中立性、公平性、独立性を考慮して人選し、調停を委嘱する。

(セクシュアル・ハラスメント行為に対する懲戒)

第12条 次のいずれかのセクシュアル・ハラスメントに該当する行為が認められた場合は、就業規則第54条に基づき戒告、減給又は停職とする。

- (1) 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
- (2) 性的及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) 性的な噂の流布
- (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、相手方の就業及び学習意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (8) その他、相手方に不快感を与える性的な言動

2 次のいずれかのセクシュアル・ハラスメントに該当する行為が認められた場合は、就業規則第54条に基づき免職とする。

- (1) 前項の行為により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、改善の見込みがないと認められたとき
- (2) 交際・性的関係の強要
- (3) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った者に対して、解雇、不当な配置転換等の不利益を与える行為

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント行為に対する懲戒)

第13条 次のいずれかの妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する行為が認められた場合は、就業規則第54条に基づき戒告、減給又は停職とする。

- (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、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 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) 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) 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) 妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(プライバシーの保護等)

第14条 防止委員会委員、相談員及びハラスメントに起因する問題の対応に関わる者は、ハラスメントの申し立てに関する当事者及びその他の関係者等からの事情聴取を公正行うとともに、事情聴取対象者の名誉・人権及びプライバシーに十分配慮しなければならない。

2 防止委員会委員、相談員及びハラスメントに起因する問題の対応に関わる者は、任務遂行上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その任務を退いた後も同様とする。

(不利益な取扱いの禁止)

第15条 教職員及び学生等は、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教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。

(事務)

第16条 委員会の事務は、総務課において処理する。

(その他)

第17条 この規則に定めるものの他、必要な事項は、別に定める。

附 則 (帝京科総第321号 平成18年3月23日)

- 1 この規則は、平成18年1月11日から施行する。
- 2 当該規則の制定に伴い「帝京科学大学セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則」を廃止する。

附 則 (帝京科総第231号 平成20年3月12日)

この規則は、平成20年3月12日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (帝京科総第360号 平成24年5月23日)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (帝京科総第688号 平成28年8月24日)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (帝京科総第974号 平成28年12月21日)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

防止体制組織図

