

○キャンパス・ハラスメント及び性暴力等防止規程

(目的と適用範囲)

第1条 この規程は、学校法人昭和女子大学（以下「法人」という。）におけるキャンパス・ハラスメント及び性暴力等（以下「ハラスメント等」という。）を防止するために教職員が遵守すべき事項及び防止するための措置等を定めたものであり、公正・安全で快適な就労・修学環境を実現することを目的とする。

2 この規程において、職場とは、就業時間の内外にかかわらず、教職員が業務（その延長上にある行為を含む。）を遂行するすべての場所をいう。

(定義)

第2条 職場におけるハラスメント等のうちキャンパス・ハラスメントの定義は、次のとおりとする。

(1) パワー・ハラスメント

業務上の優越な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手方に身体的若しくは精神的苦痛を与え、又は不利益を与え、就労・修学環境を害すること。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しない。

(2) セクシュアル・ハラスメント

行為者の意図の有無に関わらず、相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不快感又はその他の不利益を与えること（次項に掲げる性暴力等を除く）。また、相手方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含む。

(3) マタニティ及びパタニティ・ハラスメント

上司、同僚等の教職員が妊娠、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就労・修学環境を害すること並びに妊娠、出産、育児休業等に関する言動等により就労・修学環境を害すること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見ても明らかに業務上又は教育上の必要性等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。

(4) アカデミック・ハラスメント

教育・研究における優越的な地位又は権限等を背景として行う不適切な指導その他の言動又は待遇により、相手方の就労・修学環境を悪化させ、精神的又は身体的損害を与えること。

(5) モラル・ハラスメント

人格や尊厳を傷つける侮辱的な言動、名誉を棄損する行為、意図的な無視や仲間外しなどの人間関係からの切り離し、あるいは業務や修学に必要な情報の不当な不提供などの言動により、相手方に精神的苦痛を与え、又は不利益を与え、就労・修学環境を害すること（第1号又は第4号に該当するものを除く。）。

(6) その他のハラスメント

前各号に掲げる行為以外の不適切な行為により、相手方に不快感その他の不利益を与え、就労・修学環境を悪化させること。

2 職場におけるハラスメント等のうち性暴力等の定義は、次のとおりとする。

(1) 性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は性交等をさせること。

(2) わいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること（前記(1)に掲げるものを除く。）。

(3) 衣服その他の身に着ける物の上から若しくは直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること、又は通常衣服で隠されている人の下着若しくは身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること（心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって著しく羞恥させ、若しくは不安を覚えさせるようなものをする事又はそのような行為をさせること（前記(1)及び(2)に掲げるものを除く。）。

(4) 性的羞恥心を害する言動であって、心身に有害な影響を与えるものをする事（前記(1)から(3)までに掲げるものを除く。）。

（禁止行為）

第3条 教職員は、教職員相互の健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内においてハラスメント等の行為を行ってはならない。

2 教職員は、ハラスメント等の行為の事実を認めながら、これを黙認してはならず、上司又は第7条に定める相談窓口を通じて、ハラスメント等防止委員会に連絡するものとする。

3 管理職は、職場環境の適正化に努めハラスメントの発生を未然に防止するとともに、ハラスメント等の行為の事実を認めた場合は、速やかに適切な措置を講じなければならない。

（適用対象）

第4条 ハラスメント等の対象者は、次のとおりとする。

(1) 法人が雇用する全教職員

(2) 法人が設置する学校に在籍する園児、児童、生徒及び学生（留学生、科目等履修生、聴講生等を含む。）及びその保護者等

(3) その他法人の業務遂行に関係する者

ア 外部役員・評議員・客員教授・研究員等

イ 人材派遣職員又は委託業者

ウ 受験生・卒業生・求職者等

(法人の責務)

第5条 法人は、次条から第11条までに定めるもののほか、ハラスメント等を防止するため、必要な体制の整備その他の業務等の管理上必要な措置を講じなければならない。

(対応)

第6条 法人はハラスメント等が生じた場合、この規程及び別に定めるキャンパス・ハラスメント及び性暴力等防止委員会規程に基づき対応するものとする。

(相談窓口)

第7条 法人はハラスメント等に関する相談に対応するため、キャンパス・ハラスメント及び性暴力等防止委員会に相談窓口を設置する。

2 前項に定める相談の申出は、法人ホームページに記載する方法にて行うものとする。

(研修の実施)

第8条 法人はハラスメント等の防止のため、教職員への啓発に努めるとともに、必要な研修を定期的に（少なくとも年に1回）実施するものとする。

(懲戒処分等)

第9条 法人はハラスメント等の行為が認められた教職員に対し、服務規程に基づき懲戒処分等を行うものとする。

(再発防止)

第10条 法人はハラスメント等の行為が認定された事案については、適切な再発防止策を検討するものとする。

(遵守事項)

第11条 法人は教職員がハラスメント等に関する相談・苦情等を申し立てたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に、不利益な取扱いを行わないこととする。また、当事者の名誉・プライバシー等を保護するものとする。

(規程の改廃)

第12条 この規程の改廃は、常勤役員会の審議を経て、決定する。

附 則

この規程は、令和2年6月1日から施行する。

- 2 この規程は、令和7年11月1日から施行する。〔規程名称の変更、第1条、第2条2項：性暴力等の追加〕
- 3 この規程は、令和7年11月13日から施行する。〔法人の責務、研修の実施の追加、条文整備〕