

キャンパス・ハラスメント防止規程

(目的)

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（以下「ハラスメント」という。）を防止するために教職員が順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。

(定義)

第2条 職場におけるハラスメントの定義を次のとおりとする。

(1) パワー・ハラスメント

次の3つの要素を全て満たすものをいう。

①優越的な関係を背景とした言動。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの。

③就労・修学環境を害すること。（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

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

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。

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・修学環境を害する行為。

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利用して行う不適切な言動・指導又は待遇により、相手方の就労・修学環境を悪化させ、精神的・身体的損害を与える人格権侵害行為。

(5) モラル・ハラスメント

言葉、態度、身振り及び文書等により、繰り返し相手を不安に陥らせる、又は巧妙に支配したりするなどの攻撃を行い、人格や尊厳を肉体的、精神的に傷つける暴力や虐待行為

(6) その他のハラスメント

前第1～5号以外の行為により、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。

(7) 職場

法人施設のみならず、教職員が業務を遂行するすべての場所をいう。

また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 教職員は、職場における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行為を行ってはならない。

2 管理職は、部下である教職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(適用対象)

第4条 ハラスメントの対象者は、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・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。
 - ①外部役員・評議員・客員教授・研究員等
 - ②人材派遣職員又は委託業者
 - ③受験生・卒業生・求職者等

(対 応)

第5条 ハラスメントが生じた場合、本規程及び別に定める「キャンパス・ハラスメント防止委員会規程」に基づき対応するものとする。

(相談窓口)

第6条 ハラスメントに関する相談に対応するため、キャンパス・ハラスメント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し出は、法人ホームページに記載する「キャンパス・ハラスメント相談受付メールアドレス」にメールにて行うものとする。

(懲戒処分等)

第7条 ハラスメント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8条 ハラスメント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。

(順守事項)

第9条 教職員がハラスメントに関する相談・苦情等を申立てたこと、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10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。