

# 学校法人 鎌倉女子大学 『ハラスメントの防止等に関する規程』

(目的)

**第1条** 本規程は、学校法人鎌倉女子大学（以下「法人」という）におけるすべての学生等、職員等及び関係者が、ハラスメントのない健全で快適な教育・研究環境及び就業環境のもとで就学又は就労することができるよう、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置（以下「ハラスメントの防止等」という）について、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

**第2条** 本規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 学生等

園児、児童、生徒、学生、大学院生及び科目等履修生等、法人の設置する学校に就学するすべての者

(2) 職員等

教育職員、事務職員、非常勤講師及び非常勤職員等、法人に就労するすべての者

(3) 関係者

学生等の保護者、クラブ活動の指導者及び実習先等で職務上の関係を有する者並びに委託業者等、法人及び法人の設置する学校に関係がある者

(4) ハラスメント

作為、不作為を問わず相手方に対し不快感その他の不利益を与える不適切な言動

イ 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、相手方に不快感その他の不利益を与え、学習環境、教育・研究環境又は就業環境を悪化させること

ロ アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場における地位又は権力を利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手方の学習意欲若しくは教育・研究意欲を低下させ又は学習環境若しくは教育・研究環境を悪化させること

ハ パワー・ハラスメント

職場における地位又は権力など優越的な関係を背景とした言動、指導又は待遇であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手方の就労意欲を低下させ又は就業環境を悪化させること

ニ モラル・ハラスメント

言葉、態度、身振り又は文書等により、相手方の人格的尊厳を傷つけ又は相手方を精神的に追い詰め、学習環境、教育・研究環境又は就業環境を悪化させること

ホ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動を行った相手方の就業環境を悪化させること並びに妊娠・出産・育児等に関する言動により相手方の就業環境を悪化させること

ヘ その他のハラスメント

イ乃至ホ以外の不適切な言動であって、相手方に対し不快感その他の不利益を与えるもの

(5) ハラスメントに起因する問題

ハラスメントのため学生等の就学上又は職員等の就労上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して学生等が就学上の又は職員等が就労上の不利益を受けること

(理事長等の責務)

**第3条** 理事長は、法人のハラスメントの防止等に関し総括する。

2 職員等を管理・監督する地位にある者及び学生等を指導する立場にある者は、次の各号に掲げる事項に注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には迅速かつ適切に対処しなければならない。

- (1) 日常の執務又は教育・研究を通じた指導等により、ハラスメントに関し、職員等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること
- (2) 職員等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が、教育・研究の場及び職場に生じることがないように配慮すること

(職員等の責務)

**第4条** 職員等は、学内外及び勤務時間内外を問わず、ハラスメントに該当する行為をしてはならない。

(防止対策委員会)

**第5条** 法人にハラスメントの防止等に関し必要な措置を講ずるため、ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という）を置く。

2 防止対策委員会に関する事項は、別に定める。

(相談窓口)

**第6条** 法人にハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という）に対応するため相談窓口を設置し、相談員を置く。この場合において、苦情相談を受ける体制を学生等及び職員等に明示するものとする。

2 苦情相談は、文書、電話、Eメール及び口頭で行うことができるものとする。

3 相談窓口の設置場所は、次のとおりとする。

- (1) 学生センター
- (2) 保健センター
- (3) 学生相談室
- (4) 教育相談室
- (5) 総務部

4 相談員の任務は、次に掲げる事項とする。

- (1) 苦情相談に応じ、相談者に対する助言及び支援等を行うこと
- (2) 相談者の了解を得た上、行為者に面談して事実確認を行い、必要に応じて両者の調停を図ること
- (3) 前2号の相談、事実確認等について、防止対策委員会に報告すること
- (4) 問題の解決が困難な事案については、防止対策委員会に当該問題の協議を要請すること

5 相談員は、苦情相談、事実確認及び対応の内容について記録を残しておかなければならない。

6 相談員は、相談窓口に所属する職員で、理事長が指名するものとする。

7 相談員の任期は1年とし、再任を妨げない。但し、任期の終期は、委員となる日の属する年度の末日とする。

8 相談員が苦情相談に対応するにあたり、公正で統一的な手続きを行うため必要がある場合は、防止対策委員会委員長が招集して相談員連絡会を開くことができる。

(調査委員会)

**第7条** 防止対策委員会は、相談員の要請により協議した問題について、調査が必要と判断した場合は、理事長に対してハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という）の設置を要請することができる。

2 調査委員会は、事実関係の調査・確認を行い、調査結果を文書で理事長に報告しなければならない。

3 調査委員会が調査を実施するにあたっては、当事者、相談員及び関係者から公正な立場で事情聴取を

行うものとし、必要に応じて関係書類等の提出を求めることができる。

- 4 調査委員会は、一つの事案につき3名乃至5名の調査委員をもって構成する。
- 5 調査委員は、防止対策委員会の推薦により、理事長が指名する。
- 6 前項の指名にあたっては、防止対策委員会委員、相談員及び当事者に関係ある者を除外し、男女構成比等委員の構成に配慮しなければならない。
- 7 理事長は、必要と認めた場合、法人外の専門家等に調査委員を委嘱することができる。
- 8 調査委員の氏名は、公開しない。
- 9 理事長は、調査委員会からの報告を防止対策委員会に伝達し、当事者に対する措置及び再発防止に係る改善策を検討させるものとする。

(遵守事項)

**第8条** 当事者及び関係者は、相談、事情聴取等に際しては真実を述べ、偽りの申出をしてはならない。

- 2 行為者又はその関係者は、いかなる場合においても相談及び苦情を申し出た者並びにその関係者に対して、報復的行為その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 本規程にかかわる委員、相談員及びその他手続きにおいて関係する者は、次の事項を遵守しなければならない。
  - (1) 職務上知り得た情報を他に漏らさないこと
  - (2) 職務の遂行にあたって、当事者及び関係者の名誉、プライバシー等の人権を不当に侵害しないこと
  - (3) 当事者及び関係者がハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力をしたこと等を理由として、不利益な取扱いを行わないこと

## 附 則

本規程は、平成28年4月1日から制定・施行する。

- 2 本規程の制定に伴い、学校法人鎌倉女子大学『セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程』は、廃止する。
- 3 令和2年4月1日から改定・施行する。
- 4 令和3年4月1日から改定・施行する。