

(目的)

第1条 この規程は、日本文理大学（以下「本学」という。）に勤務する全ての教員および職員（以下「教職員」という。）、学生、聴講生及び研究生等（以下「学生等」という。）のパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント等に係る、人としての尊厳の侵害（以下「ハラスメント」という。）の防止および排除のための措置なら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に関し、必要な事項を定めることにより、いかなるハラスメントもない快適な教育研究環境及び就業環境を実現し、教職員、学生等一人ひとりの人権が尊重され、安心して修学または業務の行える学園環境を構築することを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、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) ハラスメント：教職員が他の教職員、学生等ならびにその保護者等（以下「関係者」という。）に相手の意に反する著しく不適切な言動によって、相手に修学上、就労上、教育研究上、精神上の不利益を被らせ、または不快の念を抱かせる人権侵害の言動のことをいう。
- (2) パワー・ハラスメント：優越的な地位または職務権限を利用し、教職員または学生等の本学内外の職務や部活動等（以下「活動」という。）および活動とは関係のない領域においても適切な範囲を超えて人格と尊厳を傷つける言動のことをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント：他の者を不快にさせる性的な嫌がらせや人権侵害の言動のことをいう。
- (4) アカデミック・ハラスメント：教育研究上や在籍年数などでの上下もしくは力関係または優越的な地位や権力を濫用し、下位にある者に対して教育や研究、職務の妨害または差別的待遇や嫌がらせをなすことをいう。
- (5) 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の教育研究上、就労上または学生等の修学上の環境が損なわれることおよびハラスメントに起因して教職員の教育研究上、就労上または学生等の修学上の不利益がもたらされることをいう。

(学長の責務)

第3条 学長は、本学の最高責任者として、教職員の教育研究上、就労上または学生等の修学上の能力を十分に発揮できるような環境を確保するため、ハラスメントの防止およ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おいては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する教職員および学生等の対応に起因して当該教職員および学生等が活動場所において不利益を被ることがないように配慮しなければならない。

- 2 学長は、教職員、学生等に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。
- 3 学長は、ハラスメント防止のための指針その他必要な事項を定めるものとする。

(教職員の責務)

第4条 教職員は、学長が別に定める日本文理大学ハラスメント防止のための指針およびこの規程に従い、ハラスメントを行わないように努めなければならない。

(監督者)

第5条 教職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）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およ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) 日常の執務を通じた指導・研修等により、ハラスメントに関し、教職員、学生等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) 教職員及び学生等の言動に十分な注意を払うとともに、ハラスメントに起因する問題が活動場所に生じることがないように配慮すること。
- (3) ハラスメントに関する苦情の申し出、当該苦情等に係る調査への協力、その他ハラスメントへの教職員および学生等の対応に起因して当該教職員及び学生等が活動場所において不利益を被ることがないように配慮すること。またはその恐れがないか、部下の教職員及び学生等の言動に十分な注意を払い、環境を損なう言動を見逃さないようにすること。
- (4) 教職員および学生等からハラスメントに関する苦情の申し出および相談（以下「苦情相談」という。）があった場合には、真摯かつ迅速に対応すること。

(研修等)

第6条 学長は、ハラスメントの防止を図るため、教職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

- 2 学長は、新たに教職員となった者に対して、ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、および新たに監督者となった教職員に対し、ハラスメントの防止に関し、その求められる役割について理解させるために、研修を実施しなければならない。

(苦情相談への対応)

第7条 学長は、苦情相談に対応するため、相談員を配置し、相談員が苦情相談を受けるために必要な体制を整備しなければならない。この場合において、学長は、苦情相談を受ける体制を教職員および学生等に周知するものとする。

(相談員の責務)

第8条 相談員は苦情相談を行う者（以下、「相談者」という。）に対し、当該苦情相談に係る問題点の整理・確認ならびにその問題の解決に必要な援助および情報の提供等を行うことにより、当該問題に対し迅速かつ適切に対応するよう努めなければならない。この場合において、相談員は、学長が定める苦情相談への対応についての指針に十分留意しなければならない。

(プライバシーの保護)

第9条 相談員および苦情相談に対応する委員会等は、ハラスメントへの対応に当たっては、相談者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、対応によって知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(ハラスメント防止委員会)

第10条 ハラスメントの防止を図る等のために、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置く。

(防止委員会の任務)

第11条 防止委員会は、次の各号に掲げる任務を遂行する。

- (1) 本学におけるハラスメントの防止、啓発、研修、相談および救済に関する基本的政策の立案ならびに調停員の選任
- (2) その他ハラスメントの防止および排除のために必要な事項

(防止委員会の構成)

第12条 防止委員会は、次の者をもって構成する。

- (1) 委員長 学長
- (2) 委員 副学長  
工学部長、工学部副学部長  
経営経済学部長、経営経済学部副学部長  
大学事務本部長  
委員長が指名する者若干名
- (3) 事務局 大学事務本部大学総務・経理担当責任者

2 委員の任期は1年とし、再選を妨げない。

(防止委員会の運営等)

第13条 委員長は防止委員会を招集し、その議長となる。

2 防止委員会は、委員の過半数の出席で成立し、議事は出席委員の過半数の同意をもって決する。

(行為者に対する措置)

第14条 防止委員会は、事実関係を調査した結果、加害者とされる者によるハラスメント行為があったと判断したときには、その者に対し強く反省を求め、かつ厳正な処分を含めた必要な措置をとるため、懲戒委員会の処分に委ねる。

(調停員の選出等)

第15条 防止委員会は、被害を申し出た者から相談員を通じて調停の申立てを受けた場合、防止委員会の構成員の中から2名の調停員を選出しなければならない。

2 調停員の任期は、当該事案に関する調停が終了するまでとする。ただし、調停の終了前に委員の任期が満了したときは、新たに選出された調停員と交代する。

(調停の手続き)

第16条 調停員は、直ちに調停の日時および場所を決め、調停を申し立てた者および相手方（以下「当事者」という。）に通知しなければならない。

2 当事者は、それぞれ調停に際して付添い人を1名つけることができる。

(調停の終了)

第17条 調停は、次に掲げる各号に該当するときは終了する。

- (1) 当事者で合意が成立し、合意事項が書面に記載されたとき。
- (2) 当事者が調停の打ち切りを申し出たとき。
- (3) 調停員が、相当期間内に当事者間の合意が成立する見込みがないと判断したとき。

2 調停を申出た者が救済の申し立てをした場合、調停員は、その旨を直ちに防止委員会に報告しなければならない。

3 調停が終了したとき、調停員は、調停の経過および結果を直ちに防止委員会に報告しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第18条 学長、監督者その他の教職員は、苦情相談、当該苦情に係る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をもたらす取扱いをしてはならない。

(改廃)

第19条 この規程の改廃は、大学評議会の審議を経て、学長が決定する。

附 則

この規程は、平成20年4月28日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年6月1日から施行する。