

学校法人群馬パース大学 ハラスメント防止規程

(目 的)

第1条 この規程は、学校法人群馬パース大学（以下、「法人」という。）が設置するすべての学校及び施設に在籍する教員職員・事務職員（非常勤職員を含む。以下、「教職員」という。）及び学生等について、日本国憲法にのっとり、個人の尊厳を尊重し、人権が尊重され、かつ快適な環境の下で就労、修学、教育・研究する機会と権利を保障するため、ハラスメントの防止及び啓発を図り、あわせてハラスメントが生じた場合の対応や適切な措置等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 この規程に定めるハラスメントとは、次の各号に掲げるセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、職場における育児・介護休暇等に関するハラスメント及びその他のハラスメントをいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

教職員及び学生等が他の教職員及び学生等を不快にさせる性的な言動を行い、これにより教職員の就労上及び学生等の修学上の環境が害されること又はセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して不利益を受けること。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場において指導的立場にある者が、指導を受ける者に対し、客観的に見て正当性のない差別的言動を行い、自由な修学活動、研究活動及び職務遂行活動を妨げること。

(3) パワー・ハラスメント

職権上優位的立場にある者が、職務遂行上従属的立場にある者に対し、その権限を不当に行使し、損害や不利益を与え、又は職場環境に著しい悪影響を及ぼすこと。

(4) マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること。

(5) 職場における育児・介護休暇等に関するハラスメント

職員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害や嫌がらせ、働きながら家族の介護を行う労働者に対して制度利用を妨害したり嫌がらせをしたりすること。

(6) その他のハラスメント

年齢、身体的特性、家族関係、出身地、国籍、民族、人種、信条その他の個人的属性等に関し、相手の意に反して行われる発言や行動により、相手に不利益や損害を与え、又は個人の人権を侵害すること。

(法人の責務)

第3条 法人は、ハラスメント防止のためのガイドラインを定め、教職員、学生等に対し啓発指導を行うほか、ホームページへの掲載並びに学生生活の手引き及びパンフレットの作成、配布等適当な方法で、教職員及び学生等並びに保護者へ周知を図り、ハラスメントによる問題が生じた場合には、必要な措置を講じるものとする。

(教職員及び学生等の責務)

第4条 教職員及び学生等は、この規程に従いハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

(指導的立場又は管理的立場にある者の責務)

第5条 教職員及び学生等を監督・指導する立場にある者は、次の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) 日常の業務を通じた指導等により、ハラスメントに関し教職員及び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ことによりハラスメントに起因する問題が生じることがないように平等かつ十全な配慮をすること。

(ハラスメント対策委員会)

第6条 教職員及び学生等の人権の尊重、ハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題処理等のため法人にハラスメント対策委員会（以下、委員会」という。）を置く。

(構成員)

第7条 委員会の構成員は、次の通りとする。

- (1) 学長
- (2) 専門学校校長
- (3) 副学長
- (4) 学部長
- (5) 事務局長
- (6) 総務部長
- (7) 学長が必要と認めたもの若干名

(委員長)

第8条 委員会に委員長を置き、学長をもってあてる。

- 2 委員長に事故あるときは、第7条第1項第2号又は第3号の構成員がその職務を代理する。

(委員会の任務)

第9条 委員会は、次の各号に掲げる事項を任務とする。

- (1) ハラスメントの防止に関する指針の作成に関すること。
- (2) ハラスメント防止等の周知徹底を期するための啓発活動及び研修に関すること。
- (3) ハラスメントに起因する問題が生じた際の措置（相談への対応、被害者の救済等）、及び懲罰委員会への審査を上申すること。
- (4) その他ハラスメントの防止に関すること。

(委員会の開催及び運営)

第10条 委員会は、委員長が必要に応じて招集する。

- 2 委員会は、委員の過半数の出席により成立し出席委員の過半数をもって決定する。

(専門委員)

第11条 委員会に専門委員を置くことができる。

- 2 専門委員は、顧問弁護士、その他人権関係の有識者等から、学長が任命する。
- 3 専門委員は、人権問題が発生した際の解決等について、委員会の諮問に応ずるものとする。

(相談窓口)

第12条 法人及び委員会は、ハラスメントに関する相談への対応のため、各施設毎に相談窓口を設置し、相談員を配置する。

- 2 各施設の相談窓口は委員会が指定する。

(相談員)

第13条 前条第1項に定める相談員は、委員会が委嘱する。

- 2 相談員の氏名及び連絡先は、毎年度公表する。
- 3 相談員は、本法人の教職員及び学生等並びに保護者からの人権・ハラスメントに関する相談に応ずる。
- 4 相談員は、前項の相談内容について、委員会に報告する。

(調査委員会)

第14条 学長は、ハラスメント問題で調査が必要になったとき、委員会に調査委員会

を置くことができる。

- 2 調査委員会は、相談員及び関係者等から事情聴取等を行い、委任された案件に関して調査を行い、その調査報告書を作成し、委員会に提出するものとする。
- 3 調査委員及び調査委員長は、委員会委員長がその委員の中から指名する。
- 4 調査委員長は、その任務を遂行する上で必要が生じた場合には、学長の承認を得て、調査委員以外の者に協力を求めることができる。

(虚偽の申立、証言)

第 15 条 調査委員会の調査において、故意に虚偽の申立や虚偽の証言を行った者がいた場合には、委員会は、理事長に対してその旨を報告しなければならない。

(調査報告書の取り扱い等)

- 第 16 条 委員会は、調査報告書を受理してから速やかに報告書を基に、理事長への勧告を行う。
- 2 理事長は、調査報告書の写し及び勧告を受理してから 30 日以内に、勧告に基づいて適切な措置を講ずる。

(記録の保管及び閲覧)

- 第 17 条 委員会の記録及び報告書は、法人総務部が保管する。
- 2 記録等の閲覧については、委員会の議を経なければならない。

(二次被害の防止)

- 第 18 条 委員会は、相談者及び関係者がこの規程に基づく正当な対応を行ったことにより、報復、妨害その他不利益な取扱いを受けないことがないように、二次被害の防止に努めなければならない。
- 2 委員会は、前項における報復等を行った者について、理事長に対して、その処分を勧告することができる。

(守秘義務、不利益の保護)

- 第 19 条 委員及び委員会の事務担当者は、各種個人情報を守護し、委員会に関して知り得たことを他に漏らしてはならない。
- 2 苦情の相談や事実関係の確認に協力したことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。
 - 3 懲戒処分の対象となった以外の事案については、全部又は一部を、公告、公表をしないものとする。

(所轄事務)

第 20 条 委員会に関する事務は、法人総務部において処理する。

(規程の改廃)

第 21 条 この規程の改廃は、法人運営会議の議を経て、理事長がこれを行う。

附 則 この規程は、平成 30 年 12 月 1 日から施行する。この規程の制定により、「学校法人群馬パース大学セクハラ防止規程」及び「群馬パース大学ハラスメント防止規程」は廃止する。

附 則 この規程は、2021 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 この規程は、2022 年 4 月 1 日から施行する。

ハラスメント防止対策に関するガイドライン

平成 30 年 12 月 1 日制定

学校法人群馬パース大学ハラスメント防止規程第 3 条により、ガイドラインを次のように定める。

1. ハラスメントとは

ハラスメントとは、法人内のあらゆる活動の場で生じる可能性があり、行為者が意図するか否かにかかわらず、言動等により他の者に不快な思いや脅威を感じさせたり、不利益を与えることを指し、複数のハラスメントの要素が重なり合っただけのハラスメントになることもあり得る。

(1) セクシュアル・ハラスメントとは

性的な言動等を行い他の者に不快な思いをさせたり、不利益を与えることを指し、対価型セクシュアル・ハラスメントと環境型セクシュアル・ハラスメントに区分される。

ア 対価型セクシュアル・ハラスメント：

優越的地位又は職務権限を利用したセクシュアル・ハラスメントのため教職員が就労上の又は学生等が修学上の不利益を受けることをいう。

イ 環境型セクシュアル・ハラスメント：

セクシュアル・ハラスメントのため教職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されることで、職務や学業に専念できなくなる程度に就労上の又は修学上の環境が不快なものになることをいう。

(2) アカデミック・ハラスメントとは

教員又はこれに準ずる者がその地位又は職務権限を利用し、これに抗しがたい立場にある者に対して、教育研究上、著しい不利益を与える行為、不適切な言動又は差別的な扱いにより、教育研究上の環境を害する行為をいう。

(3) パワー・ハラスメントとは

教職員、監督者又はこれに準ずる者がその地位又は職務権限を利用し、これに抗しがたい地位にある者に対して、就業上、著しい不利益を与える行為、業務を妨げる行為、不適切な言動又は差別的な扱いにより就業上の環境を害する行為をいう。

(4) マタニティ・ハラスメント

公的な場における社会関係において、上司や同僚からの直接的な言動により、妊娠・出産した女性労働者の就業環境が害される言動をいう。マタニティ・ハラスメントには「制度等の利用者への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があり、(但し、この類型がすべての言動を網羅するものではなく、個別の言動の状況に応じて留意する必要がある。)

ア 制度等の利用者への嫌がらせ型：

- ・ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- ・制度等の利用の請求又は制度等の利用を阻害するもの
 - ・制度等を利用したことにより嫌がらせ等※をするもの
- ※嫌がらせ等とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させること等をいう。

イ 状態への嫌がらせ型：

- ・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
 - ・妊娠したことにより嫌がらせ等をするもの
- なお、当該ハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産等に関する否定的な言動（本人に直接行わない言動も含む）が頻繁に行われること等もある。

(5) 職場における育児・介護休暇等に関するハラスメント

公的な場における社会関係において、上司や同僚からの直接的な言動により、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる男女労働者等の就業環境が害される言動を「職場における育児・介護休業等に関するハラスメント」という。職場における育児・介護休業等に関するハラスメントには「制度等の利用への嫌がらせ型」がある。（但し、この類型がすべての言動を網羅するものではなく、個別の言動の状況に応じて留意する必要がある。）

ア 制度等の利用者への嫌がらせ型：

- ・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
 - ・制度等の利用の請求又は制度等の利用を阻害するもの
 - ・制度等を利用したことにより嫌がらせ等※をするもの
- ※嫌がらせ等とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させること等をいう。なお、当該ハラスメントの発生の原因や背景には、育児休業や介護休業等に関する否定的な言動（本人に直接行わない言動も含む）が頻繁に行われること等もある。

(6) その他のハラスメント

相手の意に反して行われる言動により、相手に不利益や損害を与え、又は個人の人権を侵害すること。

2. ハラスメントになり得る言動

ハラスメントになり得る言動として以下に事例を挙げるが、ハラスメントの判定基準ではなく理解を容易にするための事例である。

(1) セクシュアル・ハラスメント

ア 性的な内容の発言関係

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・女性に「今日は生理か」「もう更年期か」等と言うこと。
- ・性的な経験や性生活について質問すること。
- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象にすること。

- ・「男のくせに根性がない」「女には任せられない」「女性は職場の花であればいい」等と言うこと。
- ・「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」等人格を認めないような呼び方をすること。

イ 性的な行動関係

- ・ポスター・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと（ストーカー行為を含む。）。
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、メール等を送ること。
- ・身体に不必要に接触すること。
- ・職務以外の理由で、お茶くみ、掃除を強要すること。
- ・カラオケでデュエットを強要すること。
- ・親密な関係を強要すること。
- ・酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌やダンス等を強要すること。
- ・就労上又は修学上の地位を利用して交際又は性的関係を強要すること。

ウ 性的な発言、行動への対応に起因して受ける不利益関係

- ・昇任、配置換等の任用上の取扱いにおいて不利益を与えること。
- ・昇格、昇給、賞与等の給与上の取扱いにおいて不利益を与えること。
- ・進学、進級、成績評価及び教育上の指導を受ける際の取扱いにおいて不利益を与えること。
- ・ひぼう中傷をすること。
- ・その他事実上の不利益を与えること。

(2) アカデミック・ハラスメント

- ・研究教育機関で、業務活動を直接・間接的に妨害すること。
- ・卒業、進級、修了を理由なく認めないこと。また正当な理由なく単位を与えないこと。
- ・本人の了解を得ずに学習・研究計画を強要すること。
- ・就職や他大学進学に必要な推薦書を書かないこと。
- ・指導義務の放棄や指導下にある部下や学生を差別的に扱うこと。
- ・ささいなミスを大声で叱責すること。
- ・部下や学生との直接的コミュニケーションを拒否すること。
- ・部下や学生の存在を認めないような態度をとること。
- ・評判を落とすためにひぼう中傷をまわりの人に言いふらすこと。
- ・必要のない徹夜等の勤務や実験又は休日勤務等を言いつけること。
- ・他人の目の行き届かない状況をつくり個人指導を行うこと。
- ・ゼミ等の飲み会等へ参加を強要すること。
- ・家族関係、友人、恋人のことなど、プライベートなことについて根掘り葉掘り聞くこと。
- ・学生一般を軽視したり、学生に対する侮蔑をすること。

(3) パワー・ハラスメント

- ・業務の範ちゅうを超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動をとること。
- ・個人的な感情で、状況に適さない過度な要求等をする事。
- ・上司が、部下からの要請があるにもかかわらず、適切に指導助言等を行うことを放棄すること。また、指導上の差別をすること。
- ・上司が意図的であるかどうかにかかわらず、部下の切迫した状況をかえりみず、支援等の対策を講じないこと。
- ・悪意から意図的に昇進、昇級を妨害すること。
- ・権力を背景にして相手の存在を認めないような態度を継続的にとること。
- ・多数の者がいるところで罵倒すること。
- ・部下や学生を軽視、侮蔑すること。また、それにより職場環境を悪化させること。
- ・業務上関係のない物事を職場の慣習として強要すること。
- ・職務に直接関係のないことで叱責すること。
- ・不必要にプライバシーに踏み込んだ発言や質問をすること。
- ・私生活や私的活動への参加や協力を強要すること。
- ・意図的に言葉や嘲笑等による嫌がらせをすること。

(4) マタニティ・ハラスメント

- ・妊娠・出産により、業務に支障が生じるという趣旨の言動を行うこと。
- ・妊娠等を理由として、退職勧奨または配置転換を強要、勧奨すること。
- ・妊娠等による体調不良により通常と同じ業務に就けない者に対し、「迷惑」「無責任」などとみなす言動を行うこと。
- ・妊娠等による体調不良に対し、本人の求めがあるにもかかわらず休暇取得や時差出勤等の対応を認めないこと。
- ・その他、妊娠等に関連して、相手方の意に反する言動により不快感を与えたり、職場環境を悪化させる行為をすること。

(5) 職場における育児・介護休暇等に関するハラスメント

- ・制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動を行うこと。
- ・制度等の利用を阻害する言動を行うこと。
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動を行うこと。

3. ハラスメントの防止

ハラスメントの発生を防止するためハラスメントへの対応について検討するほか、ホームページへの掲載、学生生活の手引き及びパンフレットの作成、配布等適当な方法により周知、啓発を行う。

4. ハラスメントについての相談、苦情

- (1) ハラスメントによる人権侵害や差別を受けたと思う教職員及び学生等は、相談員に相談し、または苦情の申立てをすることができる。また、該当する事

実がないにもかかわらず、ハラスメントの行為者とみなされたり、そのような懸念を持つ教職員及び学生等も相談または苦情の申立てをすることができる。

- (2) ハラスメントに関する相談、苦情に対応するため相談窓口として、大学1号館・2号館・4号館及び渋川キャンパスに相談員を置き、その氏名、連絡先を公表し、教職員及び学生等が常時、助言を受けられるようにする。相談員は、相談内容等に関して個人のプライバシー保護に十分考慮するものとする。

5. ハラスメントが生じた場合の処置

ハラスメント事案が生じた場合は、ハラスメント対策委員会において、事実関係を迅速かつ正確に調査し、「就業規則」及び「学則」に照らし、非違行為者のハラスメント行為における状況に応じて、教職員においては、就業規則による懲戒、学生・生徒においては訓告、停学、退学などの処分を行うものとする。また、被害者の救済についても適切に対策を講じるものとする。

6. ハラスメントの再発防止

ハラスメント対策委員会は必要に応じて再発防止のための教育、研修等を行い、ハラスメントなどの人権問題に関する認識を深めさせて再発防止に努めるものとする。

7. 指針の改廃

この指針の改廃は、委員会の議を経て学長が行う。

附 則 この指針は、平成30年12月1日から施行する。