

鈴鹿医療科学大学 ハラスメント防止に関するガイドライン

1. ハラスメントに対する基本方針

本学はいかなるハラスメントをも禁止し、本学における就労上、教育研究上および修学上の公正の確保ならびに教職員および学生の利益の保護を図り、ハラスメント防止のための措置およびハラスメントに起因する問題が生じた場合は、ハラスメント防止に関する規程により、迅速かつ適切に対応します。

2. 対象範囲

本学の教職員および学生等を対象とし、教職員及び学生等とは、次の者をいいます。

(1)教職員

教職員とは、専任・非専任の区別なく、すべての雇用形態の教員および職員をいう。本学において就労する派遣労働者および委託業務従事者を含みます。

(2)学生

学生とは、本学において修学するすべての者をいい、卒後聴講生を含みます。

(3)関係者

関係者とは、学生の保護者ならびに関係業者およびその従業員等本学と職務上の関係を有する者をいいます。

3. ハラスメントとは

ハラスメントとは、教職員が他の教職員、学生もしくは関係者に不利益や不快を与える人権侵害の言動、または学生もしくは関係者が学生もしくは教職員に不利益や不快を与える人権侵害の言動のことをいい、以下のような種類があります。

(1)セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的な人権侵害の言動および環境の醸成をいいます。なお、セクシュアル・ハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

「対価型」

相手の意に反する性的な言動等を行い、それに対する相手の対応により、相手にとって不利益な措置をとること。

「環境型」

相手の意に反する性的な言動等を行い、その言動によって相手の就業環境などが悪化し、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業等行う上で看過できない程度の支障が生じること。

(2)アカデミック・ハラスメント

性的な言動を含まないとしても、教育研究上の力関係・上下関係または優越的な地位を利用して行う言動によって、相手を不快にし、相手の就労上、教育研究上または修学上の利益や権利を侵害することをいいます。

(3)パワー・ハラスメント

職務上もしくはその他の地位、人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上もしくはその他の利益や権利、人格、尊厳を侵害する言動または職場やその他の環境を悪化させる言動をいいます。

(4)マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の取得などを理由として上司・同僚等からの否定的な言動により職場環境を悪化させることをいいます。

(5)その他のハラスメント

これ以外の行為により、相手方に不快感その他の不利益を与え、学習、教育・研究又は職場環境を悪化させることをいいます。

4. ハラスメントの防止のための責務

(1)理事長および学長の責務

理事長および学長は、教職員および学生が各々の責務を果たすべく、ハラスメント防止に関する必要な措置を講じます。

(2)教職員および学生の責務

教職員および学生は、ハラスメントについて十分理解し、ハラスメント防止規程に従い、ハラスメントの防止に努めなければなりません。

(3)所属長の責務

所属長は、自らの言動に十分注意し、ハラスメントの防止に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、ハラスメント防止規程により、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

5. ハラスメントに対する対策

ハラスメントに関する相談又は申し立てがあった時は、ハラスメント防止規程により対応します。ハラスメントによる被害を受けた本人は、問題を解決する方法として、①ハラスメント相談者の意向に基づき、匿名のまま、ハラスメントを行ったとされる者に、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る「通知」による解決、②ハラスメント相談者と、ハラスメントを行ったとされる者の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図る「調整」による解決、③事実関係の公正な調査に基づき、ハラスメントに該当すると判断された場合、ハラスメントを行ったとされる者に対し懲戒処分を検討を含めた厳正な対応を求めることで問題の解決を図る「調査」による解決から選択することができます。

これらの相談又は申し立てを出来る者は、①ハラスメントによる被害を受けた本人、②他の者がハラスメントを受けているのを見て不快に感じた者、③他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた者、④ハラスメントに関する相談を受けた所属長等とします。

【相談員】

ハラスメントに関する相談および申し立てに対応するために、相談員を置いています。相談員は、教職員対応として法人事務局人事・厚生課および大学事務局庶務課職員、学生対応として学生相談室長、大学事務局学生課職員および健康管理センター看護師です。

教職員対応 人事・厚生課 059-340-0331 庶務課 059-340-0333

学生対応 学生課 059-340-0336 健康管理センター 059-383-9912

学生相談室（千代崎キャンパス） 059-383-9208（2375）

【ハラスメント防止委員会】

ハラスメントを防止するとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応することを目的として鈴鹿医療科学大学ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を置き、学校法人鈴鹿医療科学大学運営協議会規程に定める大学運営協議会がこれを兼務します。

なお、委員会の任務は次のとおりです。

- (1)ハラスメントの防止に関する啓発および研修
- (2)ハラスメント事案の調査
- (3)ハラスメントの問題の解決および措置の勧告
- (4)ハラスメント再発防止に関する指導
- (5)その他ハラスメントの防止に関し必要な事項

6. 相談・調査等に関する留意事項

ハラスメントの相談、申し立て、調査および問題の解決に関与する全ての者は、在職中であるかを問わず、相談および申し立ての内容をはじめ、知り得た秘密を他に漏らしてはなりません。

また、ハラスメントの相談、申し立ておよび調査など、ハラスメントに関して正当な対応をした教職員または学生に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはなりません。

7. 本ガイドラインに記載のない事項については、ハラスメント防止規程の定めに従うこととします。

学校法人鈴鹿医療科学大学ハラスメント防止に関する規程

(目 的)

第1条 この規程は、学校法人鈴鹿医療科学大学およびその設置する全ての機関（以下、「本学」という。）におけるハラスメント防止のための措置および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、本学における就労上、教育研究上および修学上の公正の確保ならびに教職員および学生の利益の保護を図ることを目的とする。

(定 義)

第2条 この規程における用語の意義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 「ハラスメント」とは、教職員が他の教職員、学生もしくは関係者に不利益や不快を与える人権侵害の言動、または学生もしくは関係者が学生もしくは教職員に不利益や不快を与える人権侵害の言動をいう。
- (2) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的な人権侵害の言動および環境の醸成をいう。
- (3) 「アカデミック・ハラスメント」とは、性的な言動を含まないとしても、教育研究上の力関係・上下関係または優越的な地位を利用して行う言動によって、相手を不快にし、相手の就労上、教育研究上または修学上の利益や権利を侵害することをいう。
- (4) 「パワー・ハラスメント」とは、職務上もしくはその他の地位、人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上もしくはその他の利益や権利、人格、尊厳を侵害する言動または職場やその他の環境を悪化させる言動をいう。
- (5) 「マタニティ・ハラスメント」とは、妊娠・出産・育児休業・介護休業等の取得などを理由として上司・同僚等からの否定的な言動により職場環境を悪化させることをいう。
- (6) 「教職員」とは、専任・非専任の区別なく、すべての雇用形態の教員および職員を言う。本学において就労する派遣労働者および委託業務従事者を含む。
- (7) 「学生」とは、本学において修学するすべての者をいい、卒後聴講生を含む。
- (8) 「関係者」とは、学生の保護者ならびに関係業者およびその従業員等本学と職務上の関係を有する者をいう。

(教職員および学生の責務)

第3条 教職員および学生は、この規程に従い、ハラスメントを行ってはならない。

(理事長および学長の責務)

第4条 理事長および学長は、教職員および学生に対しこの規程について周知しなければならない。

- 2 理事長は、新たに教職員となった者に対して、ハラスメントの防止に関する基本的な事項について理解させるために研修を行わなければならない。

(所属長等の責務)

第5条 教職員の所属長および教学上の役職者は、ハラスメントの防止に努めるとともに、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。

(委員会の設置)

第6条 本学にハラスメントを防止す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適切に対応することを目的として鈴鹿医療科学大学ハラスメント防止委員会（以下、「委員会」という。）を置く。

2 前項で定める委員会は、学校法人鈴鹿医療科学大学運営協議会規程に定める大学運営協議会がこれを兼務する。

3 委員会は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(委員会の任務)

第7条 委員会は、前条の目的のために次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメントの防止に関する啓発および研修
- (2) ハラスメント事案の調査
- (3) ハラスメントの問題の解決および措置の勧告
- (4) ハラスメントの再発防止に関する指導
- (5) その他ハラスメントの防止に関し必要な事項

2 委員会は、必要に応じて調査委員会を設置することができる。調査委員会の構成は、その都度決定する。

(相談)

第8条 教職員、学生および関係者は、ハラスメントに関する相談を行うことができる。

2 相談は、ハラスメントによる被害を受けた本人または次の各号に掲げる者から受け付ける。

- (1) 他の者がハラスメントを受けているのを見て不快に感じた者
- (2) 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた者
- (3) ハラスメントに関する相談を受けた所属長等

(相談員)

第9条 教職員または学生からのハラスメントに関する相談および申し立てに対応するために、委員会の下にハラスメント相談員（以下、「相談員」という）を置く。

2 相談員は教職員対応として法人事務局人事・厚生課および大学事務局庶務課職員、学生対応として学生相談室長、大学事務局学生課職員および健康管理センター看護師とする。

3 相談員は、相談を受けた事案についてすみやかに委員会に報告しなければならない。

(ハラスメント事案の解決方法)

第10条 ハラスメントによる問題解決のための方法は次の各号に掲げるものとし、委員会の判断による。

(1) 「通知」による解決

ハラスメント相談者の意向に基づき、「匿名」のまま、ハラスメントを行ったとされる者（以下、「相手方」という。）に、その特定に行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る方法

(2) 「調整」による解決

ハラスメント相談者と、相手方の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図る方法

(3) 「調査」による解決

事実関係の公正な調査に基づき、ハラスメントに該当すると判断された場合、相手方に対し懲戒処分を検討を含めた厳正な対応を求めることで、問題の解決を図る方法

(申し立て)

第11条 ハラスメントによる被害を受けた本人は、解決方法を前条各号の中から選択して申し立てをすることができる。

(秘密の遵守)

第12条 ハラスメントの相談、申し立て、調査および問題の解決に関与する全ての者は、プライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、相談および申し立ての内容をはじめ、知りえた秘密を他に漏らしてはならない。その職務を離れた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第13条 理事長、学長および所属長等は、ハラスメントに対する相談、申し立ておよび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または学生に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

(庶務)

第14条 委員会および調査委員会に関する事務は、法人事務局人事・厚生課が処理する。ただし、学生に関する事案については大学事務局庶務課が行う。

(規程の改廃)

第15条 この規程の改廃は、理事会の議決を経て行うものとする。

附 則

この規程は、平成24年10月2日に制定、施行する。

これに伴い、学校法人鈴鹿医療科学大学セクシュアル・ハラスメントに関する規程は廃止する。

附 則

この規程は、平成25年12月20日に改正し、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年3月29日に改正施行する。

附 則

この規程は、令和3年12月10日に改正施行する。