

## ハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第 1 条 この規程は、学校法人関西医療学園（以下「学園」という。）就業規則第40条、学園嘱託職員就業規則第50条、及び学園臨時職員就業規則第43条に基づき、関西医療大学（以下「大学」という。）におけるハラスメントを防止するための措置、及びハラスメントに起因して好ましくない状況が生じた場合に適切に対応するための措置について、必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのない事項については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律、その他の法令の定めによるものとする。

(ハラスメントの範囲及び定義)

第 2 条 この規程において、「ハラスメント」とは、教育、研究及び学習並びに就労に関連して行為者の意図にかかわらず、相手方に不利益や損害を与え、若しくは個人の尊厳又は人格を侵害する行為をいう。

2 前項のハラスメントには、代表的な次のハラスメントを含むものとする。

(1) セクシュアル・ハラスメントとは次の各号に掲げる行為をいう。

ア. 教育、研究、指導、助言、雇用、管理、その他本学園におけるあらゆる活動の場において、性的な要求、あるいは性的な言動をすることにより、個人の学習活動や職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、教育環境や就業環境を害するような行為

イ. 性的な要求や性的な言動を拒否することや甘受することを、当該個人の成績評価や卒業認定、又は職務上の人事考課に利用する行為

(2) アカデミック・ハラスメントとは、教育研究上や在籍年数などでの上下もしくは力関係又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、職務の妨害又は差別的待遇や嫌がらせをなすことをいう。

(3) パワー・ハラスメントとは、職務上優越的地位にある者が意識的であるか否かを問わず、その地位及び職務上の権限を利用し、又は逸脱して、その部下や同僚の就労意識を阻害し、就業環境を著しく害する結果をもたらすような不適切な言動、指導、又は待遇を行う行為をいう。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、教職員の妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により教職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性教職員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

(大学の責務)

第 3 条 大学は、教職員が十分にその能力を発揮し、能率をあげることができるような就業環境及び学生等がその向上心を十分に発揮できるような教育環境を確保するため、教職員、学生等及び関係者に対してハラスメントの防止に関する研修・啓発活動を行う等、常にハラスメントを防止しなければならない。

2 大学は、ハラスメントに起因して次に掲げる好ましくない状況が生じた場合には、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。

(1) 教職員の就業環境又は学生等の教育環境が害されること

(2) 教職員がその勤務条件につき不利益を受けること、又は学生等が教育上不利益を受けること

(委員会の設置)

第 4 条 大学は、前条に定める責務を遂行するための組織として、ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 大学は、前条に定めるハラスメントの防止に関する啓発活動等、及びハラスメントに起因して好ましくない状況が生じた場合に必要な措置は、委員会の意見具申に基づいて行うものとする。

(委員会の構成及び運営)

第 5 条 委員会の委員は、学長が大学の教職員のうちから、委員を任命することができる。

- 2 委員会には委員長を置き、学長が指名する。
- 3 委員長は委員会を招集し、議長となる。
- 4 委員長は委員会の活動を掌理する。
- 5 委員長に事故あるときは、あらかじめ指名した者にその職務を代行させることができる。
- 6 委員会は必要に応じて委員以外の者（学外の有識者等を含む。）の出席を得て、意見あるいは助言を求めることができる。

（委員会の任務）

第 6 条 委員会の任務は次のとおりとする。

- (1) ハラスメントの防止に関する情報収集を行い、教職員等に対する研修・啓発用の資料を作成する。
- (2) ハラスメントの被害者又は関係者からの相談・苦情に対応する。
- (3) ハラスメント被害に関する調査及び調停を行う。
- (4) ハラスメントの被害者又は関係者に対する第 2 次的被害の発生の防止を図る。
- (5) ハラスメントの再発防止のための環境改善を図る。
- (6) 前各号に掲げる事項を実施するために大学が措置すべきこと、及びハラスメントの加害者に対する処分等について審議する。

（相談窓口）

第 7 条 大学に、ハラスメントに関する相談・苦情処理のため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を置くものとする。

- 2 相談窓口には相談員を置き、大学の教職員のうちから委員長が指名する者若干名をもって充てる。
- 3 相談員は委員長が委嘱する。
- 4 ハラスメントを受けたと思う者、ハラスメントの被害者でなくてもそれを感知した者、及びハラスメントが現実には生じた場合だけでなくその発生を予知した者は、相談窓口において相談をすることができる。
- 5 相談の方法は面談、手紙、電話、FAX、電子メール等による。
- 6 相談を受けた相談員は、関係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、速やかにその相談の内容を委員会に報告しなければならない。

（問題解決のための活動）

第 8 条 委員長は、前条第 6 項による報告を受けた時（自らが相談を受けた場合を含む。）は速やかに委員会の会議を招集し、第 6 条に定める任務に基づき必要な活動を開始しなければならない。

- 2 委員会は、事実確認のために調査を行い、被害者が希望する場合は、問題解決のために当事者間の調停にあたる。
- 3 前項に定める調査及び調停は、複数の委員によって行う。また、委員会が必要と判断したときは、委員以外の教職員、又は弁護士等外部の専門家に調査又は調停を依頼することができる。
- 4 本規程に基づく調査及び調停にあたっては、当該事案の関係者は委員会の活動に協力しなければならない。

（秘密保持）

第 9 条 相談を受けた者及び委員会の委員は、正当な理由がある場合のほか、相談への対応の過程で知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

- 2 委員会の委員から、正当な理由により、秘密を開示された者も前項と同様とする。
- 3 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

（大学としての措置）

第 10 条 大学は、委員会で審議された結果に基づき、必要に応じて次の措置を行う。

- (1) 被害者と加害者との関係の改善に向けての支援
- (2) 被害者が受けた不利益の回復
- (3) 加害者に対する必要な措置
- (4) 被害者又は関係者に対する第 2 次的被害の発生を防止するために必要な措置
- (5) ハラスメントの再発防止のために必要な措置
- (6) その他必要な措置

（人事管理上の処分）

第 11 条 大学は、ハラスメントの加害者と認定された教職員に対しては、当該教職員に適用される就

業規則の定めるところにより適切な処分を行う。

(個人情報保護)

第12条 本規程に基づく調査、調停等の活動により収集した教職員等関係者の個人情報は他に漏洩してはならない。また、提供された個人情報をハラスメント防止の目的以外に使用してはならない。

(事務)

第13条 委員会に関する事務は、総務部において処理する。

(その他)

第14条 この規程に定めるもののほか、この規程を実施するために必要な事項は、学長が定める。

(改廃)

第15条 この規程の改廃は、学長が行う。

附 則

1. この規程は平成21年4月1日から施行する。

附 則

1. この規程は平成22年4月1日から施行する。

附 則

1. この規程は平成24年12月4日から施行する。

附 則

1. この規程は平成26年4月1日から施行する。

附 則

1. この規程は平成27年1月20日から施行する。

附 則

1. この規程は平成29年4月1日から施行する。

附 則

1. この規程は令和2年12月19日から施行する。

附 則

1. この規程は、令和5年6月20日から施行する。