

学校法人城西大学ハラスメントの防止に対する方針

ハラスメントは、人権を侵害し、個人の尊厳を損ない、学生の学ぶ権利及び職員の働く権利に重大な障害をもたらす言動であり、絶対に許されるものではない。全構成員（役員、職員、学生及び本学関係者）一人ひとりがハラスメントに関する知識を深め、相手の人格を尊重するとともに、ハラスメントの加害者にならないことを強く意識し、その力を合わせて健全で快適な教育・研究及び労働環境を整える必要がある。

学校法人城西大学（以下「本法人」という。）は、ハラスメントのない健全で快適な教育・研究及び労働環境を醸成し維持することが大学の責務であると考え、本方針を定める。

1. 本法人は、本方針に則り、ハラスメントの防止・排除とその対応について必要な措置を講ずるものとする。
2. 本法人は、いかなるハラスメントをも禁止し、全ての構成員の人格を尊重し、ハラスメントが人権侵害及び差別をもたらすことを認識して、ハラスメントを防止・排除し、健全で快適な教育・研究及び労働環境における学生生活及び就業を保障する。
3. 本法人が禁止するハラスメントには、以下のような類型がある。全てのハラスメントの類型を通じて、ハラスメントは加害者の意図や意識と関わりなく成立することに留意しなければならない。なお、これら類型は、それに合致しなければハラスメントにならないということを意味するものではない。
 - (1) セクシュアルハラスメントに類する言動
セクシュアルハラスメントとは、職務上の地位を利用した性的な言動により、相手方に不快な思いをさせ、若しくは精神的・肉体的苦痛を与えること、又は本人が意図するとせざるとにかかわらず、性的な言動等により、それによって、相手方を不愉快にし、屈辱感を与え、若しくは相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させることをいう。
 - (2) アカデミックハラスメントに類する言動
アカデミックハラスメントとは、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で不当な言動、指導又は待遇により相手方の学習・研究意欲を低下させ、精神的・肉体的苦痛を与え、又は教育・研究環境を悪化させることをいう。
 - (3) パワーハラスメントに類する言動
職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されることをいう。
 - (4) ジェンダーハラスメントに類する言動
ジェンダーハラスメントとは、個人の能力や特性を無視した性別による差別意識に基づく言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、教育・研究及び労働環境を悪化させることをいう。
 - (5) マタニティーハラスメントに類する言動

マタニティーハラスメントとは、女性の職員が妊娠したこと、出産したこと、及び、これらに伴う法令に基づく休業を請求し、若しくは、休業をしたことに対して、不適切で不当な言動（不妊治療に対する否定的な言動も含む。）、指導又は待遇により、相手方を不愉快にし、又は相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させることをいう。

(6) 育児又は介護休業に関するハラスメント言動

育児又は介護休業に対するハラスメントとは、職員が法令に基づく育児休業又は介護休業を請求し、若しくは休業をしたことに対して、不適切で不当な言動、指導又は待遇により、相手方を不愉快にし、又は相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させることをいう。

(7) その他のハラスメント言動

その他のハラスメントとは、前記(1)～(6)のハラスメント言動に準ずる不当・不適切な言動であって、相手方に精神的・肉体的苦痛、不快感その他の不利益を与えることをいう。

4. 本法人とその構成員は、法令及び規程等を遵守し、ハラスメントを行わないように注意しなければならない。
5. 本法人は、ハラスメントを防止・排除するために、啓発・研修を行う。ハラスメント防止委員会を通じて、本法人の構成員の意見を反映した対策の充実を検討する。
6. 本法人は、ハラスメントが発生したときには、これに適切に対応できるよう全学的相談窓口を設け、具体的な事案に対応する。相談は、実際にハラスメントが発生している場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば教育・研究又は労働環境が悪化するおそれがある場合を含め、広く対応する。
7. 本法人は、ハラスメントが発生したときには、当事者に適正な手続を保障した上で、事実関係を慎重かつ迅速に確認し、事実が確認できた場合には、速やかに問題解決と再発防止にあたる。被害者のプライバシーは保護されると同時に、その措置が最終的に決定されるまでは加害者とされる者のプライバシーも保護される。
8. 本法人は、被害者の保護と救済を第一に考え、加害者に対しては、懲戒解雇を含む懲戒処分など相応の厳しい態度で臨む。行為者の異動等、被害者の教育・研究又は労働環境を回復するために必要な措置を講ずる。
9. 本法人は、何人も、ハラスメントの相談、申立て及び問題解決の手続を利用することで、不利益を被ったり、報復や反撃を受けたりすることがないように対処する。

令和2年6月24日
学校法人城西大学
理事長 上原 明