

（目的）

- 第1条 本規程は、学校法人長崎学院（以下、「学院」という。）人権憲章の理念に基づき、職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、その他のハラスメント（以下、総称して「職場におけるハラスメント」という。）を防止するために職員が遵守すべき事項を定める。
- 2 本規程において職員とは、専任・非専任及び任期の有無を問わず、学院において学生の教育及び研究指導に当たる者及び学院の業務を担当するすべての者をいう。
- 3 本規程において職場とは、学院（大学）内のみならず、職員が教育、研究指導及び学院の業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

（パワー・ハラスメントの定義）

第2条 パワー・ハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職場環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しない。

（セクシュアル・ハラスメントの定義）

第3条 セクシュアル・ハラスメントとは、相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、職場環境を害することをいう。また、相手方の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

（アカデミック・ハラスメントの定義）

第4条 アカデミック・ハラスメントとは、教育活動又は研究活動上、指導的又は優越的な立場にある者が、その優位な立場や権限を利用し、又は逸脱してその指導等を受ける者に、不当な言動又は指導を行うこと。また、正当な理由なくして教育活動または研究活動を阻害することをいう。

（マタニティ・ハラスメントの定義）

第5条 マタニティ・ハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の職場環境を害すること、並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の職場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、マタニティ・ハラスメントには該当しない。

（その他のハラスメントの定義）

第6条 その他のハラスメントとは、第2条ないし第5条以外の不適切な行動であって、他の者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う。

（理事長の責務）

第7条 理事長は、学院におけるハラスメントの防止を統括する。

(所属長の責務)

第8条 教育職員にあっては学長、その他の職員にあっては事務局長が、それぞれの職責においてハラスメントの防止に関する措置を取らなければならない。

(職員の責務)

第9条 すべての職員は、ハラスメントを正しく認識し、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持しなければならない。

(禁止行為)

第10条 すべての職員は、その言動に注意を払い、職場内において次の各号に掲げる行為又はこれに類する行為をしてはならない。また、学院の職員以外の者（学生、受験生及び求職者又は委託業者等、学院の業務遂行に関係する者）に対しても同様とする。

2 パワー・ハラスメント(第2条の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- (3) 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- (5) 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- (6) 他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害

3 セクシュアル・ハラスメント(第3条の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

4 アカデミック・ハラスメント(第4条の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 文献・図書や機器類を使わせないという手段で、学習・研究活動を妨害する行為
- (2) 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させるなど卒業を妨害する行為
- (3) 本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押し付ける行為
- (4) 学生に対して侮蔑的言辞を言ったりするなどの指導上の差別
- (5) 指導や研究を進める上で、相手を傷つけるネガティブな言動を行うなどの精神的な虐待
- (6) 職務上知りえた学生の個人情報を許可なく他者に暴露するなどの個の侵害

5 マタニティ・ハラスメント(第5条の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

- (2) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 6 部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(委員会の設置)

第11条 ハラスメント防止・相談及びハラスメントが発生した場合の適切な措置をつかさどるため、学院にハラスメント防止委員会（以下、「委員会」という。）を置く。

(委員会の任務)

第12条 委員会は、次に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 職場におけるハラスメントの防止等についての規程等その他具体的方策に関する事項
- (2) 職場におけるハラスメントの防止等についての研修及び啓発活動の企画に関する事項
- (3) 相談員等から報告があった苦情相談に係る事実関係の確認に関する事項
- (4) 職場におけるハラスメントの再発防止に係る改善策の検討・実施に関する事項
- (5) その他ハラスメントの防止等に関し必要な事項

(委員会の組織)

第13条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 事務局長
- (2) 宗教主任
- (3) 学長
- (4) 学部長
- (5) 学生支援部長
- (6) 大学事務長
- (7) 総務課長
- (8) その他理事長が必要と認めた者

(委員長)

第14条 委員長は、委員の互選による。

2 委員長は、会議を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、委員長が指名する委員が、その職務を代行する。

(委員の任期)

第15条 委員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

(会議)

第16条 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

2 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係教職員・学外専門家の出席)

第17条 委員長は、必要に応じ、委員会に関係教職員又は学外専門家を出席させ意見を聴くことができる。

(報告)

第18条 委員長は、必要に応じ委員会の審議状況等について、理事長に報告するものとする。

(ハラスメント相談窓口)

第19条 職場におけるハラスメントの相談を受け付けるため、次に掲げる窓口を設置する。

(1) 職員及び求職者又は委託業者等、学院の業務遂行に関係する者の相談窓口は、総務課とする。

(2) 大学で就学する学生（研究生、科目等履修生及び受験生を含む。）の相談窓口は、学生支援課とする。

(相談員の任命)

第20条 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理に対応するために、相談員を複数配置する。

2 相談員の任命は、委員会委員長が行う。

3 相談員の氏名及び連絡先は、ホームページで公開する。

4 相談員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

(相談及び苦情への対応)

第21条 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての者は、職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情を相談員に申し出ることができる。

2 相談員は、相談に真摯に応ずるとともに、問題の解決に必要な指導・助言を行い、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。

3 相談員は相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、同僚その他の関係者から事情を聴くことができる。

4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 相談員は、職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理に対応した場合は、速やかに委員会に報告しなければならない。

6 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。

7 相談員は、就職活動中の学生等へのハラスメントについても、適切に支援しなければならない。

(調査)

第22条 委員長は、相談員から事実関係の調査要請を受けたときは、直ちに委員会を開催し、当該ハラスメント事案の調査の要否を審議する。

2 前項の審議の結果、調査の必要があると決定したときは、委員会は、理事長に対し、調査の開始を進言する。

3 理事長は、委員会の進言に基づき、調査の開始を委員会に指示する。

4 委員会は、ハラスメント事案の調査を行うに当たっては、申立人及び相手方（以下、「当事者」という。）、相談員及び関係者から公正な立場で事情聴取を行うものとし、必要に応じて関係書類等の提出を求めることができる。

5 委員会は、当該ハラスメント事案の調査内容を審議し、ハラスメントの有無を認定する。

6 委員長は、直ちに審議結果を当事者に対して通知する。

(懲戒)

第23条 委員会は、職員が第10条に掲げる行為を行い又は第6条に該当する行為を行った場合に、懲戒処分を検討する必要があると認めたときは、理事長に報告する。

2 理事長は、「職員の懲戒に関する規程」の定めに従い、懲戒委員会にて調査及び審議を行い、懲戒処分の要否並びにその量定に応じた処分を行う。

(守秘義務)

第24条 委員会の委員、相談員その他前3条の相談及び苦情・調査の過程でハラスメント事案に関わった職員等は、在任中及び退任、退職後を問わず、その立場において知り得た事項を他に一切漏らしてはならない。

(体制整備)

第25条 学院は、職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や職場環境の改善に努めなければならない。

(研修等)

第26条 学院は、職場におけるハラスメントの防止を図るため、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 前項の実施に当たっては、委員会に委嘱することができる。

(事務)

第27条 この規程に係る事務は、総務課が担当する。

(改廃)

第28条 この規程の改廃は、理事会の議を経て、理事長が決定する。

附 則

1 この規程は、2021（令和3）年1月1日より施行する。

2 この規程の施行に伴い、「長崎外国語大学ハラスメントの防止等に関する規程」、「長崎外国語大学セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」、「長崎外国語大学セクシュアル・ハラスメントの防止等のために教職員が認識すべき事項についての指針」は廃止する。