

山口学芸大学及び山口芸術短期大学ハラスメントの防止等に関する規則

(趣旨)

第1条 この規則は、山口学芸大学及び山口芸術短期大学（以下「本学」という。）の構成員が、ハラスメントにより人権が侵害されることがなく、また、他の人権を侵害することがない修学環境及び就労環境を確保することを目的として、全てのハラスメントの防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切な対応をするための措置（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

(関係法令)

第2条 この規則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等に関する法律（昭和47年法律第113号）及びその他関係法令の定めるところによる。

(定義)

第3条 この規則における用語は、次の各号に定めるところによる。

- (1)「職員」とは、本学に勤務する全ての教員及びその他の職員をいい、契約職員を含む。
- (2)「管理職」とは、本学就業規則第2条第2項に規定する者をいう。
- (3)「学生」とは、本学の学部、学科、大学院等に在籍する学生その他本学において修学するすべての者をいう。
- (4)「ハラスメント」とは、本学の教育、研究、修学、就労その他の活動又はこれらに関連する場面において、人権を侵害し、又は就労環境もしくは修学環境を害する不適切な行動であって、次に掲げるものをいう。

ア セクシュアルハラスメント

性的な言動により、相手に不利益を与え、又は就労、修学、教育若しくは研究の環境を害すること。

イ アカデミックハラスメント

教育、研究、修学等の場において、教育研究上の優越的な関係を背景として、必要かつ相当な範囲を超える不適切な言動により、相手の教育、研究、修学等の環境を害すること。

ウ パワーハラスメント

自らの地位、権限又は事実上の上下関係を不当に利用して、その指示、指導等を受ける者の就労意欲、修学意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な発言又は行動をいう。

エ 妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント

妊娠、出産、育児、介護等に関する制度又は措置の利用等を理由として、相手に不利益を与え、又は就労環境、修学環境等を害する不適切な言動をいう。

オ カスタマーハラスメント

第8条第2項に規定するものをいう。

カ その他のハラスメント

誹謗、中傷、飲酒の強要等により人権を侵害して、就労意欲、修学意欲及び教育研究環境を阻害又は悪化させる結果となる不適切な発言又は行動をいう。

(学長の責務)

第4条 学長は、本学のハラスメントの防止に関し、総括する。

2 学長は、ハラスメントに起因する問題が発生したときは適切な措置を講じなければならない。

(管理職の責務)

第5条 管理職の任に当たる者は、本学のハラスメントの防止又は排除に努め、適切な措置を講じなければならない。

(職員及び学生の責務)

第6条 職員及び学生は、ハラスメントを行ってはならない。

2 職員及び学生は、この規程に基づく管理職の指導等に従い、ハラスメントの防止及び排除のため、第15条第1項の調査委員会の調査に協力しなければならない。

(求職者に対するセクシュアルハラスメントの禁止及び選考時の遵守事項)

第7条 職員は、本学への採用を希望する者（以下「求職者」という。）に対して、その優位な立場を利用した性的な言動（以下「就活セクハラ」という。）を行ってはならない。就活セクハラには、主に以下の行為が該当する。

- (1) 採用選考の可否や不利益な取扱いを暗示して、性的な関係や交際を要求すること。
- (2) 面接等の場において、業務に関係のない性的な事実、交際相手の有無、結婚・出産の予定等について質問すること。
- (3) 必要なく身体に触れること、又は性的な冗談や執拗な容姿への言及により求職者等に不快感を与えること。

2 職員は、求職者との面談や選考を行うにあたり、以下の事項を遵守しなければならない。

- (1) 面談や選考は、原則として法人の施設内（会議室等）又はオンラインにおいて実施し、必要性のない密室、飲食店その他私的な場所や必要性のない夜間に実施しないこと。
- (2) 求職者等との連絡は、法人が指定する公式な連絡手段（公用メール等）を使用し、私用のSNS（LINE等）や個人の連絡先を使用した私的なやり取りは行わないこと。

(カスタマーハラスメントへの対応方針及び禁止行為)

第8条 法人は、保護者、学生、受験生、卒業生、契約相手、その他外部からの著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という。）から職員の安全と健康を守るため、組織として毅然とした態度で対応する。

2 カスタマーハラスメントとは、社会的通念に照らし、妥当性を欠く要求や、その要求を実現するための手段・態様が不当なものであって、職員の就業環境が害されるものをいい、主に以下の行為が該当する。

- (1) 暴言、威嚇、恫喝、侮辱その他名誉毀損にあたる行為
- (2) 暴行、土下座の要求、その他心身の自由を拘束する行為
- (3) 合理的な理由のない長時間の電話、頻繁な面談要求、居座り等による業務妨害
- (4) インターネット上（SNS等）での誹謗中傷、プライバシーの侵害

(5) 正当な理由のない過度な要求（特定の職員の不当な更迭要求など）や金品の要求

(6) その他職員の就業環境を害する行為

3 職員は、カスタマーハラスメントが発生し、又は発生するおそれがある場合は、個人で解決しようとせず、速やかに管理職に報告しなければならない。

4 法人は、カスタマーハラスメントに対して以下の措置を講じる。

(1) 悪質な行為に対しては、複数名での対応、面談の打ち切り、文書による警告、又は敷地内への立ち入り禁止措置を講じる。

(2) 行為が犯罪行為（脅迫、恐喝、業務妨害等）に該当すると判断される場合、又は法人の是正要求に応じない場合は、警察への通報や弁護士等の専門家と連携し、法的措置を含めた厳正な対応を行う。

（児童対象性暴力等の禁止）

第9条 職員及び学生は、教育、研究、実習その他本学の活動において接する児童、生徒その他のこのこどもに対し、児童対象性暴力等その他性的な被害を生じさせる行為をしてはならない。

2 職員及び学生は、児童、生徒その他のこどもに対し、教育、研究、実習その他本学の活動上必要かつ適正な関係を逸脱する性的な言動、私的な連絡、面会、交際その他の不適切な関係を形成してはならない。

3 職員及び学生は、児童、生徒その他のこどもと接触するに当たっては、当該児童等の人格及び権利を尊重し、その安全の確保に努めなければならない。

4 職員及び学生は、児童対象性暴力等又は児童対象性暴力等につながるおそれのある不適切な行為を認識したときは、速やかに法人又は所属長その他法人が定める相談・報告窓口で報告しなければならない。

5 法人は、前各項に違反する行為又はその疑いがある事実を把握した場合には、関係法令及び法人の定める規程に基づき、必要な調査、被害を受けた児童等の保護、関係機関との連携その他必要な措置を講ずるものとする。

6 職員及び学生は、前項の調査その他法人が行う児童対象性暴力等の防止及び対応に関する措置に、正当な理由なく協力を拒み、又は妨げてはならない。

（ハラスメント防止対策委員会）

第10条 本学にハラスメントの防止及び対策を行うため、ハラスメント防止対策委員会（以下「対策委員会」という。）を置く。

2 対策委員会に関する事項は、別に定める。

（相談員）

第11条 本学に、ハラスメントに関する相談に応じるために、相談員を置く。

2 相談員は教員及び事務職員の中から若干名（半数以上は女性とする）とし、対策委員会が推薦し、学長が任命する。

3 相談員の任期は1年とし、再任を妨げない。ただし、相談員に欠員が生じた場合の後任の任期は、前任の残任期間とする。

4 学長は、相談員の氏名及び連絡先について、学内に公示するものとする。

(相談の受付)

第12条 相談員への相談は、面談、手紙又は電子メール等により受け付けるものとする。

2 相談者は、いずれの相談員に対しても相談できる。

(相談員の任務)

第13条 相談員の任務は、次に掲げる事項とする。

(1) 相談員は、ハラスメントに関する相談に応じること。

(2) 相談員は、相談の内容、相談者の意向等を記録し、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要な範囲において対策委員会に報告するものとする。ただし、相談内容が重大で改善措置が必要であると判断した場合は、直ちに、対策委員会に報告しなければならない。

(3) 相談員は、相談者のために医療的対応が必要な場合又は専門的カウンセリングが必要と思われる場合は、学生の場合は学生課長、職員の場合は総務課長に連絡すること。

(4) 相談員は、虚偽の申し立てがあった場合には、その内容を対策委員会に報告すること。

(相談員の遵守事項)

第14条 相談員は、次の各号に掲げることを遵守しなければならない。

(1) 相談者及び加害者とされる者の名誉及びプライバシー等を侵害することのないよう慎重に対処すること。

(2) 相談者の意向をできる限り尊重し、解決策を押しつけることのないよう留意すること。

(ハラスメント調査委員会)

第15条 対策委員会は、相談内容、相談者の意向及び事案の重大性を踏まえ、ハラスメントの事実関係について調査の必要性があると認められる場合は、学長に報告し、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置しなければならない。

2 調査委員会に関する事項は、別に定める。

(守秘義務)

第16条 ハラスメント又はハラスメントに起因する問題への対応に当たっては、その業務上知り得た秘密を正当な理由なく他に漏らしたり、私事に利用したりしてはならず、関係者の名誉やプライバシー保護について、特に配慮して慎重に行動しなければならない。

(不利益な取扱いの禁止)

第17条 学長及び管理職は、ハラスメントに関する相談、申立て及び調査への協力その他ハラスメントに関して対応をした職員及び学生に対して、そのことをもって不利益な扱いをしてはならない。ただし、故意に虚偽の事実を申告し、又は調査を妨害するなど、正当な理由なく本学のハラスメント防止等の業務を妨げた場合は、この限りでない。

(事務)

第18条 ハラスメントに関する事務は、学生部学生課及び総務部総務課において処理する。

(雑則)

第19条 この規則に定めるもののほか、ハラスメントに関し必要な事項は、法人の承認を得て学長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 キャンパス・セクシュアル・ハラスメント等の防止と対策に関する規則（平成 19 年 4 月 1 日施行）は廃止する。
- 3 この規則施行に伴い、廃止前のキャンパス・セクシュアル・ハラスメント等の防止と対策に関する規則に基づき選出された相談員においては、この規則の規定に基づき任命されたものとみなす。

附 則

この規則は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 8 年 10 月 1 日から施行する。