

デジタルハリウッド大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規則

〔学長裁定 平20. 3. 5〕
〔改 正 平27. 5. 1〕

(趣旨)

第1条 デジタルハリウッド大学（以下「本学」という。）は、本学のすべての構成員が、日本国憲法、教育基本法（平成十八年法律第百二十号）及び男女雇用機会均等法（昭和四十七年法律第百十三号）等の精神に則り、一人ひとりが相互に個人として尊重され、安全、平等かつ快適な状態で教育・研究、修学、就労ができる権利を有するものとの共通認識の下、この規則を定める。

(目的)

第2条 この規則は、本学におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第3条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 「ハラスメント」とは、悩ます・悩まされること、嫌がらせ、いじめの意で、相手の意志に反して不快や不安な状態に追い込む言葉や行為をいう。ハラスメントに該当するか否かについては、行為者の意志とは関係なく、相手方がどのように感じたか、受け取ったかに起因する。ただし、教育上、職務上の指導の場合は、この限りではない。
- (2) 「キャンパス・ハラスメント」（以下「ハラスメント」という。）とは、セクシュアル・ハラスメント（生物学的な性別を原因とする嫌がらせなど）、ジェンダー・ハラスメント（社会的な意味での性別による差別的扱いなど）、パワー・ハラスメント（職場での地位を背景にしたいじめなど）、アカデミック・ハラスメント（教育現場での権力を利用した嫌がらせなど）、アルコール・ハラスメント（飲み場での強要・拘束・暴言など）の各種ハラスメント及び民族、国籍、宗教等に関する差別問題を含む人権侵害の総称とし、本学に関わる教育・研究活動、学生生活、大学運営において起りうるあらゆる形態のハラスメントを指し、キャンパスを構成する多様な構成員の人権全般に関わる問題をいう。
- (3) 教員とは、専任教員、兼任教員、ゲスト講師及び研究員、TAなど、勤務形態にかかわらず、本学で行われる教育・研究活動に携わる者をいう。
- (4) 学生とは、大学院生、学部学生、外国人留学生、科目等履修生、聴講生及び研究生など、本学において修学及び学生生活を行う者をいう。
- (5) 職員とは、正社員、契約社員など、勤務形態にかかわらず、大学運営事務に携わる者をいう。

(6) 構成員とは、教員、学生及び職員など本学で行われる教育・研究活動、学生生活、大学運営に関わりのあるすべての者をいう。

(構成員の責務)

第4条 構成員は、相手の立場を尊重することに努めるとともに、信頼関係を損ない、人としての尊厳を傷つける行為を起さないこと、及び防止することに努めなければならない。

2 教員は、学生との間に、教育・指導・評価などを与える者とこれを受ける者という力関係を内包しているということを認識し、これを濫用することのないよう努めなければならない。

3 学生は、被害者となるだけでなく、加害者にもなり得るということを認識しつつ、ハラスメントに発展する恐れのある行為、及び場所等への参加をすることのないよう努めなければならない。

4 職員は、教員及び学生との職務上の接点も多いことから、その言動には厳に留意し、職務以外での教員及び学生との交流を慎むよう努めなければならない。

(学長の責務)

第5条 学長は、本学のハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合は、迅速かつ的確な対応をしなければならない。

(適用範囲)

第6条 構成員は、離職後又は卒業・退学などで学籍を失った後においても、在職中若しくは在学中に受けた被害についての訴えを申し出ることができる。

2 ハラスメントが、本学の構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、授業中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起った場所・時間帯を問わず、適用される。

3 ハラスメントが、構成員とそれ以外の者との間において問題となる場合には、当事者間に職務上の利害関係のあるときに限り、適用する。ただし、加害者が構成員以外の者であるときには、本学として解決のために必要かつ適当な措置をとるよう努力する。

(ハラスメント対策グループ)

第7条 本学に、ハラスメントに関する相談を受け付けるため、ハラスメント対策グループ（以下「対策グループ」という。）を設置し、その組織は、別表1のとおりとする。

2 対策グループに対する相談は、下記e-mailアドレス宛に行うこととする。

h a r a s s m e n t @ d h w . a c . j p

3 対策グループは、構成員から相談を受け付けた場合は、当該相談の内容、状況等を鑑み、相談体制又は調査体制（以下「調査チーム」という。）の整備を行い、その後の対応を検討する。

(調査チーム)

第8条 本学におけるハラスメントに関する問題の解決を図るための組織として、前条第

3項の規定に基づき整備される調査チームをもってあてる。ただし、組織は固定せず、当該相談の内容、状況等を考慮し、対策グループでの協議のもと、案件ごとに選出する。

2 調査チームは、相談に関し、その事実確認、適切な助言、指導、調整等により相談者の救済措置にあたる。その際、相談者の主体的判断を尊重しながら、状況等に応じ、次の各号に掲げる事項の対応をとる。

- (1) 訴えられた者への注意の通告をすることを、学長に対して要請する。
- (2) 配置換え、ゼミ及びクラス等の変更など、救済策を取るよう学長に対して要請する。
- (3) 訴えられた者に対して「対策チームによる実態調査」開始の通告後、訴えられた者への事情聴取を含めて、事実関係を調査し、学長に実態調査報告書を提出する。

(処分)

第9条 前条の規定に基づく調査等の結果、問題の解決を図るために、何らかの処分が必要となる場合は、処分を受ける者が教員及び学生にあっては教授会の議に基づき、職員にあっては経営会議の議に基づき、学長又は経営会議がこれを行う。

2 第10条から第13条までに規定する事項に違反した場合も、前項の規定を準用する。

(プライバシー等の保護)

第10条 ハラスメントに関する対応に当たるすべての者は、当事者及び関係する者のプライバシーや名誉その他人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第11条 すべての構成員は、ハラスメントに対する相談、当該相談に係る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構成員に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

(報復・もみ消し等の禁止)

第12条 訴えられた者を含めすべての構成員は、相談者、事実関係の調査に協力した者及びその他対応者に対して、報復又は報復をほのめかすこと、事件のもみ消しを図ってはならない。

(虚偽申立ての禁止)

第13条 虚偽であることを知って、嘘の相談や救済申し立てをしてはならない。また、事実関係の調査の際に、虚偽の証言や十分な根拠がないままに無理に事実である旨の証言をすることはしてはならない。ただし、自分が実際に見聞ないし経験したことについては、これを他の証拠を示して証明することができないからといって、「根拠がない」とされるわけではない。

(規則の改廃)

第14条 この規則の改廃は、学長がこれを行う。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月20日から施行し、平成23年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成24年5月1日から施行し、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成25年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年2月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年5月1日から施行する。

別表1

名 称	組 織	連絡先
ハラスメント対策グループ	h a r a s s m e n t @ d h w . a c . j p	
	杉山知之 学長	
	学部事務局長	
	大学院事務局長	
	学務グループマネージャー	
	学生支援グループマネージャー	