愛知教育大学におけるハラスメント及び性暴力等の防止等に関する規程

２０２６年１０月１日
規　程　第　４６　号

目　次

第１章　総則（第１条～第２条）
第２章　責務（第３条～第７条）
第３章　ハラスメント防止委員会（第８条）
第４章　相談（第９条）
第５章　調整（第１０条～第１３条）
第６章　調査（第１４条～第２１条）
第７章　保護等（第２２条～第２５条）
第８章　その他（第２６条～第３２条）

第１章　総則

（目的）

第１条　この規程は、愛知教育大学（以下「本学」という。）におけるハラスメント及び性暴力等の防止並びに適切な対応を図ることによって、構成員の人権を擁護するとともに、就業及び修学にふさわしい環境を確保することを目的とする。

（定義）

第２条　この規程において、ハラスメント及び性暴力等とは次の各号に掲げる行為をいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

ア　性的又は性差別的な言動により、相手に不快感を与える行為

イ　利益若しくは不利益を与えることを利用し、又は利益を与えることを代償として、相手に性的な誘い又は要求をする行為

ウ　性的若しくは性差別的な言動又は性的な画像、映像、文書その他これらに類するものの表示、送信、共有、閲覧等により、就業上又は修学上の環境を害する行為

(2) アカデミック・ハラスメント

ア　教育、研究、指導又は修学に関する優越的な立場を利用して、正当な理由なく教育研究上又は修学上の不利益を与える行為

イ　教育、研究、指導又は修学に関し、利益を与えることを代償として、相手の意に反する要求又は圧力を加える行為

ウ　不適切な言動又は差別的な取扱いにより、教育研究上又は修学上の環境を害する行為

(3) パワー・ハラスメント

ア　職務上その他の優越的な関係を背景として、正当な理由なく就業上又は修学上の不利益を与える行為

イ　職務上その他の優越的な関係を背景として、相手の意に反する要求又は圧力を加える行為

ウ　不適切な言動又は差別的な取扱いにより、就業上又は修学上の環境を害する行為

(4) 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント

ア　妊娠、出産、育児休業、介護休業その他の制度利用に関し、不利益な取扱いを示唆し、又は行う行為

イ　妊娠、出産、育児休業、介護休業その他の制度利用を妨げる言動又は圧力を加える行為

ウ　妊娠、出産、育児休業、介護休業その他の制度利用に関し、就業上又は修学上の環境を害する

行為

(5) アルコール・ハラスメント

ア　飲酒を強要し、若しくは飲酒を拒否することを妨げ、又は飲酒を強いるための圧力を加える行為

イ　20歳未満の者又は飲酒を望まない者に飲酒を勧め、強要し、又は飲酒を制止しない行為

ウ　飲酒に関連する不適切な言動により、相手に不快感、不利益又は危険を与える行為

(6) カスタマー・ハラスメント

ア　社会通念上相当な範囲を超える要求又は言動により、教職員等の就業環境を害し、又は教育研究活動、学校運営若しくは業務の遂行を妨げる行為

イ　暴言、威嚇、脅迫、執拗な要求その他不適切な言動により、教職員等に心理的又は身体的負担を与える行為

(7) その他のハラスメント

ア　年齢、出身、障害、疾病、容姿、性格、国籍、人種、民族、宗教、性的指向、性自認その他の属性を理由として、不利益を与える行為

イ　年齢、出身、障害、疾病、容姿、性格、国籍、人種、民族、宗教、性的指向、性自認その他の属性を理由として、不適切な言動又は差別的な取扱いを行う行為

ウ　前各号に定めるもののほか、人格又は尊厳を侵害し、就業上又は修学上の環境を害する行為

(8) 性暴力等

ア　不同意性交等、不同意わいせつ、性的姿態等撮影等の法令に違反する行為その他意に反する性的な関係を強要する行為

イ　相手の自由な意思に基づく同意なく性的な行為を行い、又は性的な行為を要求する行為

ウ　ア及びイに掲げるもののほか、相手の性的自由又は性的尊厳を侵害する行為

2　この規程において、「ハラスメント等」とは、前項各号に掲げるハラスメント及び性暴力等をいう。

3　この規程において、「ハラスメント等事案」とは、次の各号に掲げることをいう。

(1) ハラスメント等が行われたとされること。

(2) ハラスメント等のため、構成員の就業上又は修学上の環境が害されること。

(3) ハラスメント等への対応に起因して、構成員が就業上又は修学上の不利益を受けること。

4　この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 職　員　本学に就労する全ての者（派遣契約その他契約に基づき本学の業務に従事する者を含む。）をいう。

(2) 学　生　大学院生、学部生、生徒、児童、幼児、留学生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生その他本学で教育を受ける関係にある全ての者をいう。

(3) 構成員　前２号に定める職員及び学生の全てをいう。

(4) 部　局　事務局、監査室、教育学部の各学系、附属図書館、国立大学法人愛知教育大学学則（２００４年学則第１号）第２８条第１項に規定するセンター、同学則第２８条の２第１項に規定する障害学生支援室及び附属学校部をいう。

(5) 部局長　前号に定める部局の長をいう。

(6) 監督者　職員を監督する地位にある者（課長の職位以上の者）をいう。

(7) 被申立人　ハラスメント等を行ったとして相談又は申立ての対象となっている者をいう。

(8) 相談者　ハラスメント等事案について、この規程に基づく相談を行う者（次号に定める学外者を含む。）をいう。

(9) 学外者　構成員が就業上又は修学上接する本学の構成員以外の者をいう。
(10)　申立人　ハラスメント等事案について、調査を申立てた者をいう。
(11)　当事者　相談者、申立人及び被申立人をいう。

第２章　責務

（学長の責務）
第３条　学長は、本学におけるハラスメント等の防止及び適切な対応に努め、これを統括する。
２　学長は、ハラスメント等事案が生じた場合には、ハラスメント防止委員会と連携し、必要な措置を適切かつ迅速に講じなければならない。
３　学長は、前項の責務を遂行するに当たり、必要に応じて部局長及びハラスメント防止委員会に指示を与えるものとする。
（部局長の責務）
第４条　部局長は、ハラスメント等の防止及び適切な対応に努めるとともに、当該部局におけるハラスメント等事案が生じた場合には、速やかに学長に報告の上、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。
（監督者の責務）
第５条　監督者は、就業にふさわしい環境を確保するため、ハラスメント等の防止に努めるとともに、ハラスメント等事案が生じた場合には、速やかに部局長に報告の上、適切に対処しなければならない。
（構成員の責務）
第６条　構成員は、この規程の定めに従い、ハラスメント等を行ってはならない。
２　構成員は、ハラスメント等事案の防止及び適切な対応に協力するよう努めなければならない。
３　構成員は、この規程に基づく相談、調整又は調査において、虚偽の申出又は事実の隠匿その他手続を妨げる行為を行ってはならない。
（構成員の権利）
第７条　構成員は、ハラスメント等事案について、相談を行い、必要な調整又は調査を求めることができる。
２　離職した職員、卒業・退学その他の事由により現在本学に在籍しない者についても、在職中又は在学中に受けた被害に関しては、前項の権利を有する。
３　調整又は調査を求めようとする者は、原則としてあらかじめ相談を行うものとする。

第３章　ハラスメント防止委員会

（ハラスメント防止委員会）
第８条　本学に、ハラスメント等の防止及び対応に関する事項を審議するため、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置く。
２　委員会に関し必要な事項は、別に定める。

第４章　相談

（相談体制）
第９条　学長は、ハラスメント等事案に関する相談に適切に対応するため、相談体制を整備するものとする。
２　本学は、ハラスメント等事案に関する相談を受け付けるため、相談窓口を設けるものとする。
３　相談体制及び相談窓口に関し必要な事項は、別に定める。

第５章　調整

（調整）

第１０条　学長は、ハラスメント等事案について、被害の拡大防止、当事者の安全確保又は就業上若しくは修学上の環境改善を図るため、事実認定を目的とせず必要な調整を行うことができる。

（調整の実施）

第１１条　学長は、前条の調整を行うに当たり、学長が指名する理事、部局長、監督者その他の関係者に必要な協力又は対応を求めることができる。

２　学長は、必要に応じて当事者又は関係者に対し、事情の確認を行うことができる。

３　学長は、被害の拡大防止、安全確保又は環境改善のため必要があると認めるときは、当事者又は関係者に対し、注意喚起、指導その他必要な措置を行うことができる。

（留意事項）

第１２条　調整に当たっては、相談者の意向に配慮するとともに、当事者間の公平性の確保に努めなければならない。

２　調整は、事実認定を目的とするものではない。

（調整の終了）

第１３条　調整は、次の各号のいずれかに該当する場合に終了する。

(1) 学長が環境改善が図られたと認めたとき。

(2) 相談者が終了を求めたとき。

(3) 相談者が調査の申立てを行ったとき。

(4) 学長が、関係者等の意見を踏まえ、調整の終了を適当と認めたとき。

２　学長は、調整を終了したときは、必要に応じて相談者その他の関係者にその旨を通知するものとする。

第６章　調査

（調査委員会の設置）

第１４条　学長は、申立人からハラスメント等事案に係る調査の申立てがあった場合及びハラスメント防止委員会が調査委員会の設置の必要を認めた場合は、当該事案の事実関係の調査を行うため、調査委員会を設置する。

（調査委員会の構成）

第１５条　調査委員会は、ハラスメント防止委員会委員のうちから学長が指名する３人以上の委員をもって構成する。

２　学長は、調査の公正性及び専門性を確保するため、原則として学外の専門的知識又は経験を有する者を委員に含めるものとする。

３　委員の任期は、当該事案に関する調査委員会の任務が終了するまでとする。

４　学長は、当事者との関係その他の事情により公正な調査を行うことが困難と認められる者を調査委員に指名してはならない。

（委員長及び会議）

第１６条　調査委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。

２　調査委員会委員長は、調査委員会を招集し、その議長となる。

３　調査委員会委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員がその職務を代行する。

４　調査委員会は、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。

（調査委員会の任務）

第１７条　調査委員会の任務は、次に掲げる事項とする。

(1) ハラスメント等事案の事実関係を調査し、明らかにすること。

(2) 当事者及び関係者から事情を聴取すること。

(3) 調査結果に基づき、当該事案がハラスメント等に該当するか検討すること。

(4) その他、当該事案の事実関係を明らかにするために必要な事項

２　調査委員会は、必要と認める場合には、調査の公正な実施を確保するため、被申立人その他関係者に対し、調査を著しく困難にするおそれのある行為の停止その他必要な協力を求めることができる。

（調査の期間）

第１８条　調査委員会は、当事者及び関係者から事情を聴取し、調査委員会が設置された日から３か月以内に当該事案について調査を完了するよう努めるものとする。

２　前項の期間内に調査を終えることができないときは、やむを得ない事由がある場合に限り、相当期間これを延長することができる。

（遵守事項）

第１９条　調査委員会及び調査委員は、調査を進めるにあたって、次に定める事項に注意しなければならない。

(1) 調査に際して、申立人その他関係者の人格を尊重し、不当な圧力や被害の揉み消しになるような言動を行ってはならない。

(2) 被申立人が「同意があった」旨の抗弁をした場合には、その有無についての証明責任を申立人に負わせてはならない。

（調査委員の交替）

第２０条　申立人は、前条各号に定める事項に反する行為があると認めるときは、学長に対し、当該調査委員の交替を申出ることができる。

２　学長は、前項の委員の交替の申出があったときは、ハラスメント防止委員会の議を経て、必要な措置を講ずるものとする。

（調査の終了）

第２１条　調査は次の各号に掲げる場合に終了するものとする。

(1) 調査委員会の調査が完了したとき。

(2) 申立人が調査の終了を求めたとき。

(3) 調査委員会が設置された日から３か月以内に調査が完了する見込みがなく、相当期間の延長をしても完了する見込みがない場合で、ハラスメント防止委員会の議を経たとき。

２　調査が終了した場合には、調査委員会は速やかに学長に対し、当該事案の事実関係、ハラスメント等への該当性に関する検討結果及び必要と認める意見を報告しなければならない。

３　調査委員会は、前項の報告後、調査結果及びその概要について、申立人及び被申立人に対し、プライバシーの保護に配慮した上で報告するものとする。

第７章　保護等

（相談者等の保護）

第２２条　学長は、当事者その他関係者の名誉及びプライバシーの保護に配慮するとともに、安心して相談、初期対応又は調査に参加できるよう必要な措置を講じなければならない。

（不利益取扱いの禁止）

第２３条　構成員は、相談、申立て、調整若しくは調査への協力又は証言その他ハラスメント等に関して正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

２　構成員は、前項に規定する者に対し、報復その他これに類する行為を行ってはならない。

（関係機関との連携）

第２４条　学長は、ハラスメント等事案の内容に応じて、当事者その他関係者を警察、医療機関その他の関係機関による支援につなげるとともに、当該関係機関との連携を図るものとする。

２　学長は、ハラスメント等事案について犯罪の疑いがあると認めるときは、警察への通報その他必要な措置を講ずるものとする。

３　学長は、事案の内容に応じて、第三者機関その他適切な機関による支援又は紛争解決手続の活用を図ることができる。

（個人情報等の保護）

第２５条　相談員、ハラスメント防止委員会委員及び調査委員並びにその他の関係者は、ハラスメント等事案への対応にあたっては、当事者その他関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、任期中及び退任後においても知り得た個人情報等を他に漏らしてはならない。

第８章　その他

（公表）

第２６条　ハラスメント等事案により懲戒処分を行った場合は、プライバシーの保護に配慮しつつ、本学の対応措置の透明性を確保し、かつ、社会に対する説明責任を果たすため、原則として公表するものとする。この場合において、公表は、本学ウェブサイトへの掲載により行うものとする。

２　公表内容は、事案の概要、処分内容及び処分年月日を基本とし、個人が識別されない範囲で必要な事項を公表するものとする。

３　公表の時期については、処分後速やかに公表する。

（構成員への説明）

第２７条　学長は、就労又は修学環境の深刻な悪化を伴う重大な事案について、構成員に対し直接説明し、構成員の信頼を回復するよう努めなければならない。

（欠格条項）

第２８条　相談員、ハラスメント防止委員会委員、調査委員その他ハラスメント等事案への対応及びその手続に関わる者が被申立人となった場合には、当該事案について対応及びその手続に関わることができない。

２　前項に定めるもののほか、当事者との関係その他の事情により公正な対応又は調査を行うことが困難と認められる者は、当該事案について対応及び手続に関わることができない。

（記録の保管）

第２９条　ハラスメント等事案への対応にあたって入手又は作成した文書その他の記録は、適切に管理し、厳重に保管しなければならない。

（事務）

第３０条　ハラスメント防止委員会及び調査委員会の事務は、人事労務課において行う。

（規程の改廃）

第３１条　この規程の改廃は、ハラスメント防止委員会、教育研究評議会及び役員会の議を経て学長が決定する。

（雑則）

第３２条　この規程に定めるもののほか、ハラスメント等の防止及び対応に関し必要な事項は、ハラスメント防止委員会及び役員会の議を経て、学長が定める。

附　則（２０２６年規程第４６号）

１　この規程は、２０２６年１０月１日から施行する。

２　この規程の施行の際、現に継続している相談、通知措置、調停、調査については、なお従前の例による。