

(目的)

第1条 学校法人瓜生山学園（設置校を含む、以下「学園」という）は、ハラスメントの防止のための措置、並びにハラスメントが発生した場合の適切な対応のために必要な事項を定め、すべての学生、生徒、園児、教職員及び本学関係者（以下「構成員」という）の教育研究、修学、就労の環境が害されることのないよう本規程を制定する。

(定義)

第2条 本規程におけるハラスメントとは、教育研究、修学、就労等、本学におけるあらゆる環境において、構成員が不適切な言動や行為により、他の構成員に不利益又は損害を与え、あるいはその者の尊厳もしくは人権を侵害することをいう。

2 次の各号に掲げる用語の意味は、当該各号に定めるところによる。

(1) セクシュアル・ハラスメント

性的な内容の発言及び性的な行動（以下「性的な言動等」という。）が行われ、当該性的な言動等に対する他の構成員の対応により当該他の構成員が不利益を受けること、又は当該性的な言動等により他の構成員の教育研究、修学、就労の環境が害されること（そのおそれがある場合も含む）をいう。性的な言動や行為によって他の構成員に対し、不快感、脅威又は屈辱感等の精神的苦痛を生じさせ、不利益な処遇を与えたり、教育研究、修学、就労の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

教育研究の場において、優越的地位又は有利な立場にある構成員がその地位や立場を利用し、又は逸脱して、より下位又は不利な立場にある他の構成員に対して不適切な言動、指導、処遇を行い、学習や研究の意欲を減退させ、修学環境や教育研究環境を悪化させること（そのおそれがある場合も含む）をいう。

(3) パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上又は教育上必要かつ相当な範囲を超えたものにより他の構成員の教育研究、修学、就労の環境が害されること（そのおそれがある場合も含む）をいう。優位的立場にある構成員がその地位や職務上等の権限を利用し、又は逸脱して、部下や同僚、後輩や同級生等、不利な立場にある他の構成員に対して不適切な言動、指導、処遇を行い、不利益や損害を与え、就労や修学の意欲や環境を害することをいう。

(4) 妊娠、出産等に関するハラスメント

女性構成員に対して、妊娠・出産等をしたこと、若しくは妊娠・出産に関する制度・措置の利用を理由とした不利益な取扱いを示唆すること、又はこれらに関する言動により、当該女性構成員の教育研究、修学、就労の環境が害されること（そのおそれがある場合も含む）をいう。

女性構成員に対して、妊娠若しくは出産したこと又は妊娠若しくは出産に関する学園が定める就業上の制度の利用に関する言動等を行い、不快感、脅威又は屈辱感等の精神的苦痛を生じさせ、さまざまな不利益を与えたり、教育研究、修学、就労の環境を悪化させることをいう。

(5) 育児休業、介護休業等に関するハラスメント

他の構成員に対して、育児休業又は介護休業等に関する制度・措置の利用を理由とした不利益な取扱いを示唆すること、又はこれらに関する言動により、当該他の構成員の教育研究、修学、就労の環境が害されること（そのおそれがある場合も含む）をいう。

就業の場において、他の構成員に対して、育児休業、介護休業等に関する本学が定める就業上の制度の利用に関する言動等を行い、不快感、脅威又は屈辱感等の精神的苦痛を生じさせ、さまざまな不利益を与えたり、就業環境を悪化させることをいう。

（6）その他のハラスメント

前各号に準ずる言動であって、他の構成員の意に反する言動であり、他の構成員に不快感、脅威又は屈辱感等の精神的苦痛を生じさせ、又はさまざまな不利益を与えたり、若しくは、当該言動により当該他の構成員の教育研究、修学、就労の環境が害されること（そのおそれがある場合も含む）をいう。

（適用範囲）

第3条 本規程は、学園の内外を問わず、授業、研究及び勤務、さらに課外活動等の時間の内外を問わず、次の各号に掲げる構成員の間におけるハラスメントについて適用する。

（1）学園に在籍する学生、生徒、園児及びそれに準ずるもの（科目等履修生、交換留学生等）

（2）役員、評議員、教職員（非常勤、臨時職員の者を含む）

（3）学園の委託業者、派遣契約業者、課外活動指導者その他の学園の業務遂行に関わる者

2 生徒、園児については、その保護者を代理人としてハラスメントに関する相談や申立てをすることができる。

3 学生、生徒については、学校を修了、卒業、退学等で学籍を失った後、また教職員、委託業者、派遣契約業者等については、離職後、一年以内に限り、在学中又は在職中に起きた件について、ハラスメントに関する相談や申立てをすることができる。

（学園の責務）

第4条 学園においては、第1条のハラスメント防止の目的を達成するため、学園の構成員に対して継続的な啓発活動を行い、かつ構成員に関するハラスメント事案が発生した場合に、迅速かつ適切な措置を行うために必要な組織を置き、人的要員を配置する。

2 学園は、ハラスメントに関する相談や申立てがあった場合、これに誠実に対応し、ハラスメント防止のために必要な措置をとらなければならない。

3 学園は、ハラスメントに関する情報の管理について、必要かつ適切な措置を講じなければならない。

4 ハラスメント防止・対策に関するガイドラインについては、別途定める。

（構成員の責務）

第5条 構成員は、ハラスメントが本学における教育研究環境、就業環境等を損なうものであることを自覚し、自らハラスメントを行ってはならない。ハラスメントのない環境を創り出し、維持すること、また、相談を行った者及び対処手続きの申立てをした者（以下「申立人」という。）に対する保護及び支援に協力しなければならない。

2 構成員（申立て事案の当事者の場合は、本学を修了、卒業、退学等又は離職後を含む）は、本学が

行う当該事案の調査に協力しなければならない。

3 構成員は、ハラスメントに関する理解を深めるための研修を受けるよう努めなければならない。

(組織)

第6条 第4条1項に掲げる組織については、「京都芸術大学キャンパス・ハラスメント防止委員会規程」及び「学校法人瓜生山学園ハラスメント対策室規程」に別に定める。

(ハラスメントの認定)

第7条 ハラスメントの認定は、別に定める。

(懲戒)

第8条 本規程第2条に掲げるハラスメントに該当する事実が認められた場合は、「学校法人瓜生山学園 就業規則」、「京都芸術大学附属高等学校 就業規則」、「認可保育園こども芸術大学・認可保育園 守山こども芸術大学 就業規則」、又は各設置校が定める「学生等に関する懲戒規程」に基づき、直ちに必要な手続きを開始する。

(再発防止の義務)

第9条 学園は、ハラスメントの事案が生じた時は、事案発生の原因の究明につとめ、適切な再発防止策を講じる。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 構成員及び当該事案に関わるすべての者は、ハラスメントに関する相談や申立てを妨げてはならず、相談や申立てをしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと、その他ハラスメントに対し正当な対応をしたこと等を理由として、不利益な対応をしてはならない。

(虚偽の申立て等の禁止)

第11条 構成員及び当該事案に関わるすべての者は、ハラスメントの相談、審査、事情聴取等に際して、虚偽の申立て、証言を行ってはならない。

(規程の改廃)

第12条 本規程の改廃は、常任理事会が行う。

附 則 (2026年3月3日 常任理事会承認)

この規程は2007年8月1日から施行する。

この規程は2017年4月1日から改正する。

この規程は2022年4月1日から改正する。

この規程は2024年10月1日から改正する。

この規程は2026年4月1日から改正する。