

ハラスメントの防止及び対応に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人コア学園（以下「本学園」という）が基本的人権尊重の精神に則り、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止並びにハラスメントが発生した場合の適切な対応を図るために必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程は、本学園の学生並びに附帯教育事業の受講生（以下「学生等」という）、また本学園の役員並びに教職員、嘱託教職員、契約教職員、非常勤講師、派遣労働者など、雇用の形態を問わず本学園に所属するすべての教職員（以下「教職員」という）に対して適用する。

2 学園の内外を問わず、教育活動、学園・学校行事、業務等で学生等及び教職員が関わる行為のすべてを対象とする。

(定義)

第3条 この規程において、ハラスメントとは、侮辱的、屈辱的、脅迫的で人の自尊心を傷つけたり、人を不快にさせる次の各号に掲げる言動をいい、具体的な行為については別表のとおりとする。

(1) セクシュアル・ハラスメント

次の各号に該当する行為をいう。これらは相手の性的思考（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）又は性自認（性別に関する自己意識）の状況にかかわらず、性的な言動であれば該当する。また、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。

①職場において、教職員の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、当該教職員に対して解雇、降格、減給などの不利益を与えたり、それを示唆したりすること。

②職場において行われる教職員の意に反する性的な言動により、教職員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、職員が就業する上で見過ごすことができない程度の支障を生じさせること。

前第1号および第2号の「教職員」とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての教職員を含むものとする。

(2) アカデミック・ハラスメント

学校において行われる教育、研究又は就学上の優越的な関係を背景とした言動であって、指導上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の教職員、学生又は関係者の教育、研究又は就労環境が害されることをいう。

(3) パワー・ハラスメント

同じ職場で働く教職員に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為をいう。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。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

次の各号に該当する行為をいう。ただし、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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

- ①職場において、妊娠・出産及び育児又は介護等に関する制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用を理由に解雇や不利益取り扱いを示唆したり、制度等の利用を阻害したり、制度等の利用を理由に嫌がらせ等を行ったりすること。
- ②妊娠・出産及び育児又は介護等を理由に介護その他不利益取り扱いを示唆したり、嫌がらせ等を行ったりすること。

(本学園の責務)

第4条 本学園は、第1条のハラスメント防止の目的を果たすために本規程が理解され遵守されるよう指導・研修はもとより、継続的な啓発活動を行うとともに、ハラスメント事案が発生したときには迅速かつ適切な対応を行うために、ハラスメント防止委員会を設置する。

- 2 本学園は、ハラスメントの事実関係が認定され、教育環境や就労環境の改善が必要と認められた場合は、速やかに必要な措置を講じるものとする。

(教職員及び学生等の責務)

第5条 教職員及び学生等はハラスメントを行ってはならない。また、他の教職員及び学生等が行うハラスメントを看過してはならない。

- 2 教職員や学生等がハラスメントの相談を受けたときは、速やかにハラスメント防止委員に報告しなければならない。
- 3 教職員及び学生等は、学園、学校、ハラスメント防止委員会等から相談、調査、聞

き取り等の協力要請があった場合はこれに協力しなければならない。

- 4 ハラスメント事案に関係する教職員及び学生等は、ハラスメントの重大で、かつ機密を要するデリケートな特性に鑑み、当事者並びに関係者のプライバシーや名誉、その他の人権を尊重するとともに、知りえた情報のすべてにおいて守秘義務をもって対応するものとする。

(管理・監督者の責務)

第6条 理事長、事務局長、校長・学院長はじめ本学園の経営及び管理に携わる者は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止・排除に努めるとともに、ハラスメント事案が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

- (1) 日常の業務を通じた指導・研修等によりハラスメントに関し、教職員及び学生等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること
- (2) 教職員及び学生等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメントまたはハラスメント事案が生じることがないように配慮すること

(ハラスメント防止委員会の役割)

第7条 ハラスメント防止委員会は次に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメント防止のための啓発及び研修
 - (2) ハラスメント事案の調査
 - (3) ハラスメントの問題の解決及び措置の勧告
 - (4) その他ハラスメントの防止に関する必要な事項
- 2 ハラスメント防止委員会は、ハラスメント事案としての申し出があった場合は、速やかに事実関係などを調査し、その結果や問題の解決及び措置等について、理事長、事務局長、校長・学院長及び当事者に報告しなければならない。
 - 3 ハラスメント防止委員会は、申し出を受けた事案が深刻な場合や解決が困難な場合は、学外の専門家に対処を委ねることができるものとする。

(ハラスメント防止委員会の構成)

第8条 ハラスメント防止委員会の構成は以下のとおりとする。

- (1) 委員長 1名
 - (2) 副委員長 1名
 - (3) 各校で指名された委員 各校から1～2名
- 2 ハラスメント防止委員会は、厳正かつ中立的に運用し、男女同数程度の委員で編成する。
 - 3 ハラスメント防止委員会は、過半数の出席により成立し、出席委員の過半数をもって決定する。

- 4 ハラスメント防止委員会が必要と認めるときは、あらかじめ指定された委員以外の委員、委員以外の者の出席を求め意見を聴くことができる。

(ハラスメント防止委員の選任等)

第9条 教職員及び学生等からのハラスメントの相談に対応するために各校にハラスメント防止委員（1～2名程度）を置く。

- 2 ハラスメント防止委員並びに委員長、副委員長は理事長が任命する。
- 3 ハラスメント防止委員の任期は1年（4月1日から翌年の3月31日）とし、次期の委員が選任されるまではその任にあたるものとする。
- 4 委員会メンバーに異動・休職・退職その他やむを得ない事情により欠員が生じた場合は、速やかに後任を指名する。
- 5 苦情・相談の窓口となるハラスメント防止委員の氏名・連絡先(所在・メールアドレス等)は、教職員及び学生等が閲覧できるよう学内掲示板、学内ネット等で開示する。

(ハラスメント防止委員の任務)

第10条 ハラスメント防止委員は、所属先において、本規程が確実に遵守されるよう啓発活動を行うとともに、適用対象者の模範となるよう努めるものとする。

- 2 ハラスメント防止委員は、ハラスメントの苦情や相談を受けた場合は、中立的な立場で偏見なく受け止め、迅速かつ適切に対応するとともに、理事長、事務局長、校長・学院長及びハラスメント防止委員長に報告しなければならない。

(ハラスメントの相談)

第11条 教職員及び学生等は、ハラスメントに関する相談を行うことができる。

- 2 相談は、ハラスメントの被害を受けた本人または次の各号に掲げる者から受け付けるものとする。
 - (1) 他の者がハラスメントを受けているのを見て不快に感じた者
 - (2) 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた者
 - (3) ハラスメントに関する相談を受けた者
- 3 本学園のハラスメントに関する相談は、スクールカウンセリングを含む面談の他、手紙・電話・ファックス・電子メールのいずれでも受け付けるものとする。

(ハラスメントの申立て)

第12条 ハラスメントによる被害を受けた教職員及び学生等は、次条各号の中から希望する解決方法を選択して申立てすることができる。

(解決方法)

第13条 ハラスメントによる問題解決のための方法は次の各号に掲げるとおりとし、ハラスメント防止委員会の判断により行う。

(1) 通知による解決

ハラスメント相談者の意向に基づき、匿名のまま、ハラスメントを行ったとされる者（以下「相手方」という）に、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る方法

(2) 調整による解決

ハラスメント相談者と、相手方の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図る方法

(3) 調査による方法

事実関係の公正な調査に基づき、ハラスメントに該当すると判断された場合、相手方に対し懲戒処分等の検討を含めた厳正な対応を求めることで、問題の解決を図る方法。

2 前項第3号の懲戒処分の対応を求められた場合は、以下の各号について考慮したうえで判定する。その際、就業規則第88条の規定による懲戒処分を行うことがある。

(1) 当該ハラスメントの性質・深刻度・安全性

(2) 相手方と被害者の関係

(3) 被害者の年齢

(4) 身体的行為（暴行など）の有無

(5) ハラスメントの継続性

(6) 相手方が自戒した際の反省の有無や程度

(7) 相手方から報復的行為の有無

(8) その他の事情

(守秘義務)

第14条 ハラスメント事案に関わるすべての者は、当事者及び関係者の名誉及びプライバシー等の人格権を侵害することのないよう慎重に行動しなければならない。また任務に関して知り得た個人情報等の内容を他に漏らしたり、不当な目的に使用してはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第15条 教職員及び学生等並びに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する者を妨げてはならない。また、当該申立人や調査への協力者、その他ハラスメントに関して正当な対応をした者に対してそのことをもって不利益な対応をしてはならない。

(虚偽の申出等の禁止)

第16条 教職員及び学生等並びに当該事案に関わるすべての者は、ハラスメントの相談、調査、聞き取り等に際して虚偽の申立て・証言を行ってはならない。

(措置)

第17条 第14条から第16条に違反した者に対して学園諸規程に照らして適切な措置を講じるものとする。

(再発の防止)

第18条 学園はハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(事務等)

第19条 ハラスメント防止・排除や対策等に関する事務は学園事務局が行う。

(本規程の改廃)

第20条 本規程の改廃はハラスメント防止委員会での協議の上、常任理事会での承認を得た後、速やかに教職員及び学生等に告知する。

附 則

1 この規程は、就業規則のハラスメント防止に関する規定を抜粋・加筆し、2022年4月1日から施行する。

別表 ハラスメントに該当する行為

1	セクシュアル・ハラスメント 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教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教職員に対して、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、相手方及び他の教職員に不快感を与える性的な言動
2	アカデミック・ハラスメント ①教育上又は職場での権限を乱用して、教育指導、研究活動もしくは労働に関係する妨害、嫌がらせ又は不利益を与える行為 ②不公平・不公正な単位認定・進路の妨害 ③常識的な教育指導の範囲を超えた厳しい叱責

	④その他必要な教育指導を怠ったり、教育指導の面において、人としての尊厳を著しく否定するような言動
3	<p>パワー・ハラスメント</p> <p>①殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃</p> <p>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</p> <p>③自身の意に沿わない教職員に対して、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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>⑥他の教職員の性的指向・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教職員に暴露するなどの個の侵害</p>
4	<p>妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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をする言動</p> <p>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</p> <p>⑤部下又は同僚が妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動</p>