

○ 学校法人渡辺学園ハラスメント防止等規程

(平成 15 年 4 月 1 日)

最近改正 令和 3 年 4 月 27 日

(目的)

第 1 条 この規程は、学校法人渡辺学園（以下、「学園」という。）がハラスメントを防止し、排除するための措置及びハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し必要な事項を定めることにより、教職員の就労上又は学生等の修学（正課活動、課外活動及び海外研修等を含む。以下同じ。）上の環境の適切な維持を図るとともに学生等又教職員の利益を保護することを目的とする。

(定義)

第 2 条 前条に規定する用語は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) ハラスメントとは、性別、社会的身分、人権、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格等に対する言動によって、相手に不利益や不快感を与え、又はその尊厳を損なう人格侵害をいう。具体的には、以下のことをいう。

イ セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の教職員等の対応等により当該教職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の教職員等の就労上又は学生等の修学上の環境が害されることをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、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。

ロ 前項の他の教職員等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等を含むものとする。

ハ パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就労上又は学生等の修学上の環境が害されることをいう。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、パワーハラスメントには該当しない。

ニ アカデミックハラスメントとは、教員等の権威的又は優越的地位にある者が、その優位な立場や権限を利用し、又は逸脱して、その指導を受ける者に対して行った教育上不適切な言動、指導により、不利益を与えること又は就労上若しくは修学上の環境が害されることをいう。

ホ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、教職員等の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により教職員等の就業環境が害されること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性教職員等の就業環境が害されることをいう。なお、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・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

へ その他のハラスメントとは、上記以外で相手に不利益や不快感を与え、又はその尊厳を損なう人格侵害をいう。

(2) 本条 (1) イ及びホの職場とは、校内のみならず、教職員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(3) 本条 (1) イ及びハの「就労上又は学生等の修学上の環境が害されること」とは、ハラスメントを受けることにより職務に専念することができなくなる程度に就労上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになることをいう。

(4) 本条 (1) イ及びニの「不利益」とは、次に掲げるものを含むものとする。

イ 昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、手当等の給与上の取扱い等に関する不利益

ロ 進学、進級、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益

ハ ひぼう中傷を受けることその他事実上の不利益

2 この規程において「教職員」とは、学園が雇用する全教職員をいう。

3 この規程において「学生等」とは、学園が設置する学校等に在籍する園児・児童・生徒・学生（研究生・研修生・科目等履修生・特別聴講生・留学生・学内講座の受講生等を含む）及びその保護者等、学園に出入りする業者・委託業者・派遣職員等をいう。

4 この規程において「教職員等」とは、教職員及び学生等をいう。

(教職員及び監督する立場にある者の責務)

第3条 教職員は、日頃から学園の内外を問わずハラスメントを行うことがないように言動に細心の注意を払うとともに防止及び排除に努めなければならない。

2 所属する教職員を監督する立場にある者は、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともにハラスメントに起因する問題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。

(教職員及び学生等の責務)

第4条 教職員及び学生等は、この規程及びこの規程に基づいて第11条のハラスメント防止対策委員会（以下、「防止対策委員会」という。）が定めるガイドラインに従わなければならない。ハラスメントをしてはならない。

(理事長、学長及び校長の責務)

第5条 理事長は、教職員に対してこの規程及び前条のガイドラインに基づいたハラスメントの防止に関する研修を継続的に行うことによりハラスメントの防止に努めなければならない。

2 学長及び校長は、学生等に対してこの規程及び前条のガイドラインに基づいたハラスメントの防止に関する研修を継続的に行うことによりハラスメントの防止に努めなければならない。この場合において、学長及び校長は、学生等が未成年である場合は、その心

身の発達の程度に応じ、教育上必要な配慮をしなければならない。

(上長の責務)

第6条 上長は、教職員の模範としてハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じたときは、迅速かつ適切に対応しなければならない。

(相談窓口の設置)

第7条 学園は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため各拠点に相談窓口を設ける。

(相談・苦情の申出)

第8条 ハラスメントを受けた教職員等またはハラスメントを目撃した教職員等は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができる。

2 ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実が発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。

(申出の方法及び不利益取扱いの禁止)

第9条 前条に定める相談・苦情の申出は、相談窓口の担当者（以下、「相談員」とする）へ文書等または口頭で行うものとする。

2 相談員に関する内容は、別に定める「学校法人渡辺学園ハラスメント相談員規程」によるものとする。

3 学園は、教職員等がハラスメントに関する相談・苦情を申し出たことを理由として、当該職員に不利益な取扱いをしてはならない。

(プライバシーの保護)

第10条 学園は、申出をした教職員等及び関係当事者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(委員会の設置等)

第11条 ハラスメントを防止するとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応することを目的として、学園の下に防止対策委員会を置き、当該委員会の中にハラスメント審査委員会（以下、「審査委員会」という。）を設置する。なお、当該委員会及び審査委員会については、別に定める規程によるものとする。

2 前項に定める防止対策委員会は、相談者が次の各号の措置をとるよう申し立てた場合（以下「申立人」という。）、速やかに、下記の問題解決（嚴重注意、和解、調停等）のための対応を図るものとする。なお、申立人が求めない場合であっても、当該委員会が必要と判断したときは、当該委員会は、次の各号の措置の中から適当と認める措置をとることができる。ただし、原則として申立人の意思を尊重するものとする。

(1) 嚴重注意：防止対策委員会は、ハラスメント被害を申し立てられた者（以下「被申

立人」という。) に対し、委員長名の通知文書により、注意をすることができる。その際、当該委員会は、申立人の氏名を伏せるとともに、被申立人からの報復措置を禁止する等、申立人が不利益を受けないよう十分な配慮を行わなければならない。

(2) 和解：防止対策委員会は、教育研究環境等の整備及び申立人と被申立人との和解を行うことができる。なお、和解が行われたときは、当該委員会は、申立人及び被申立人の双方に対して、和解案を誠実に履行することを求める。和解を行う場合、当該委員会は、審査委員会に当該和解を行わせることができる。当該審査委員会の職務等については、別に定める規程による。

(3) 調停：防止対策委員会は、審査委員会での和解が成立しなかった場合、申立人が当該委員会による調停を求めた場合は、教育研究環境等の整備及び申立人と被申立人との調停を行うことができる。なお、調停が行われたときは、当該委員会は、申立人及び被申立人の双方に対して、調停案を誠実に履行することを求める。調停を行う場合、当該委員会は、当該委員会を開催し、当該調停を実施するため、調停案を作成し、これを当事者双方に示しその受諾を勧告することができる。

(4) その他の問題解決：防止対策委員会は、上記各号の他ハラスメントの解決として当事者の配置転換などを行うことができる。

- 3 防止対策委員会は、相談員から文書による諮問の依頼を受けた場合、特に必要がないと認めた場合以外は、当事者に調停その他の必要な措置を文書等で迅速かつ適正に行わなければならない。
- 4 防止対策委員会は、前項の措置を行うにあたって関係者から必要に応じて事情聴取、照会その他の調査等を行い、事実を確認し公正を期さなければならない。この場合、被申立人に十分な意見陳述及び弁明の機会を与えなければならない。
- 5 防止対策委員会は、決定した各措置について、申立人に文書等で通知する。
- 6 防止対策委員会は、措置が決定したとき及び申立に係る問題が解決したときは、関係所長等に文書等で通知する。

(秘密の厳守及び違反の処分)

第 12 条 防止対策委員会の委員、審査委員会の委員、相談員、申立人、被申立人及び第三者（以下、「委員等」という。）は、申立及び相談の内容に関し知り得た内容を他に漏らしはならない。

- 2 前項の規定は、委員等を退いた後も同様とする。
- 3 委員等又は委員等であった者が前各号に違反した場合には、学校法人渡辺学園就業規則第 45 条及び学校法人渡辺学園東京家政大学かせい森のうち職員就業規則第 45 条の規定に基づいて処分する。

(不利益処分等の禁止)

第 13 条 学園は、教職員又は学生・生徒が申立及び相談を行ったこと及び委員会の事実関係の確認等に協力した者が不利益又は不当な取扱を受けることのないように配慮しなければならない。

(再発防止の義務)

第14条 学園は、ハラスメント事案が生じたときは、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(規程の改廃)

第15条 この規程の改廃は、理事会の承認を得なければならない。

附 則

この規程は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

1 この改正規程は、平成23年4月1日から施行する。

2 学校法人渡辺学園セクシュアル・ハラスメント防止規程(平成21年4月1日施行)は、平成23年3月31日をもって廃止する。

附 則

この改正規程は、平成26年4月22日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

附 則

この改正規程は、平成26年6月24日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

附 則

この改正規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成30年7月24日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

附 則

この改正規程は、令和3年4月27日から施行し、令和3年4月1日から適用する