

# 学校法人共立女子学園ハラスメントの防止・対策に関する規程

(制定 平成23年11月15日)

## (趣 旨)

第1条 この規程は、学校法人共立女子学園（以下「学園」という。）における教職員等（以下「教職員」という。）に対し、公正、安全で快適な環境のもと、教育、研究、就業等の機会及び権利を保障することを目的として、ハラスメントを防止するための措置及びハラスメントが生じた場合、これに適切に対応をするための措置について必要な事項を定めるものとする。

## (定 義)

第2条 この規程における「ハラスメント」とは、第2項の各号に定めるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを含み、教職員相互の関係において、本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者とりわけ下位ないし弱い立場にある者に対し、不快感、嫌悪感、威圧感、不安感、屈辱感等の精神的不利益を生じさせ、教育、研究、就業等の意欲を減退させ、教育研究環境または職場環境等を悪化させるあらゆる不適切な言動をいう。

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

本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者の意に反する性的な言動であり、他の者にとって不快な性的言動として受け止められ、他の者にさまざまな不利益を与えたり、不快感、脅威又は屈辱感を与え、教育研究環境、職場環境等を悪化させることをいう。

### (2) パワー・ハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、職務上優越的地位にある者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、後輩等、不利な立場にある者に対して不適切な言動、指導、処遇を行い、就労その他の意欲の低下や環境の悪化をもたらすことをいう。

### (3) アカデミック・ハラスメント

教職員が教育・研究上の権力を乱用し、他の教職員に対して不適切で不当な言動を行うことにより、その者に対して教育・研究および職務遂行上の不利益を与え、あるいはその教育・研究および職務遂行に差し支えるような精神的・身体的損害を与えることをいう。

### (4) その他のハラスメント

前号1、2号には該当しないが、これに準ずる言動により、不快感、脅威又は屈辱感を与え、教育研究環境、職場環境等を悪化させることをいう。

## (禁止行為)

第3条 教職員は、他の教職員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において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をしてはならない。

2 上司は、部下である教職員がハラスメントを受けている事実を認識しながら、これを黙認してはならない。

## (適用範囲)

第4条 この規程は、ハラスメントが生じた場所にかかわらず適用する。

## (防止・対策委員会)

第5条 ハラスメントの防止の適切な実施を期するため、学校法人共立女子学園ハラスメント防止・対策委員会（以下「防止・対策委員会」という。）を置く。

## (任 務)

第6条 防止・対策委員会の任務は、次の各号に掲げる事項とする。

### (1) ハラスメント事案に関する調査および必要な措置の検討。

- (2) ハラスメントの防止に関する研修・啓発活動の企画及び実施。
- (3) ハラスメントの対策に関する方針の策定。
- (4) 再発防止に関する事項の提言。
- (5) ハラスメントの調査事実についての、常務理事会への報告。

(組織)

第7条 防止・対策委員会は次の委員をもって組織し、委員は理事長が任命する。

- (1) 常務理事
- (2) 学長
- (3) 中学高等学校長、第二中学高等学校長
- (4) 幼稚園長
- (5) 事務局長
- (6) 人事課長

2 委員長は、常務理事をもって充てる。

3 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

4 委員会は、必要がある場合は、委員以外の者の出席を求め、意見を聞くことができる。

5 委員会は非公開とする。

(相談窓口)

第8条 ハラスメントに関する相談に応ずるため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という）を置き、総括相談員及び相談員を配置する。

2 総括相談員は、人事課長を充てる。

3 相談員は次の男女で構成し、理事長が任命する。

- (1) 大学各学部の教員より各1名、および短期大学教員より1名。
- (2) 中学高等学校の教員および事務職員より各1名
- (3) 第二中学校高等学校の教員および事務職員より各1名
- (4) 幼稚園の教員1名
- (5) 事務局事務職員2名

4 相談員の任期は2年とし、再任を防げない。ただし、2期までとする。

5 前項の相談員に欠員が生じた場合の補欠の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

(相談)

第9条 相談員は、相談があった場合は、必要な助言等を行うとともに、総括相談員に相談内容を報告しなければならない。

2 総括相談員は、相談員から相談の報告があった場合は、その内容を防止・対策委員会に報告する。

(調査の必要性の検討)

第10条 防止・対策委員会委員長は、総括相談員から前条第2項の報告を受けた場合は、委員会を招集し、当該事案についてハラスメントに該当するか否かを判断するための調査の必要性について検討する。

(調査委員会の設置)

第11条 防止・対策委員会は、前条第1項の調査検討の結果、調査が必要と判断した場合は、調査委員会を設置し、当該事案を担当する調査メンバーを学内学外から選任する。

2 調査委員会の委員長は、防止・対策委員会長が指名する。

3 調査委員会は、必要に応じてハラスメントに係る専門家の出席を求め、意見を聴くことができる。

4 調査委員会は、特段の事情がない限り、設置から2か月以内に調査結果を防止・対策委員会に報告するものとする。

(相談者への報告)

第12条 防止・対策委員会は、委員会の検討状況等について、総括相談員又は相談員を通じて、適宜、相談者に必要な情報を報告するものとする。

(ハラスメント行為に対する措置)

第13条 前条の報告を受け、防止・対策委員会は、以下の事項を検討し、常務理事会に報告する。

- ① ハラスメント行為の事実認定
- ② 改善・是正のために必要な措置
- ③ 学校法人共立女子学園懲戒規程第15条に定める懲戒事実発生報告の必要性の有無

(ハラスメント行為に対する処分)

第14条 ハラスメント行為があり、処分の必要があると認められた場合は、防止・対策委員会委員長が学校法人共立女子学園懲戒規程第15条に定める懲戒事実発生報告を行う。

(プライバシーの保護等)

第15条 ハラスメントに関する対応に当たっては、当事者及びその他の関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者の名誉・人格権及びプライバシーに十分配慮しなければならない。

2 防止・対策委員会委員、相談員、事務担当者、その他職務上情報を知りえた者は、当該事実の秘密を漏らしてはならない。

3 ハラスメントの申立・相談した者、当該事実に関し調査を受けた者（被申立者、被相談者、第三者）は、正当な理由がない限り、当該事実および調査の経過に関し、第三者に漏らしてはならない。

(不利益取り扱いの禁止)

第16条 学園は、教職員が相談を行ったことを理由として、当該教職員に対し、解雇、減給、降格その他の不利益な取扱いを行ってはならない。ただし、教職員が不正の目的をもって相談を行った場合は、この限りではない。

2 教職員等は、他の教職員が相談を行ったことを理由として、当該教職員に対し、不利益な取扱いを行ってはならない。

(事務)

第17条 この規程を実施するための事務は、人事課が行う。

(改廃)

第18条 この規程の改廃は、常務理事会の承認を得なければならない。

## 附 則

この規程の制定にともない「共立女子学園セクシュアル・ハラスメントの防止・対策に関する規程」は廃止する。

### 附則

この規程は平成23年11月15日から施行する。

### 附則

この規程は平成25年4月1日から施行する。

### 附則

この規程は平成29年4月1日から施行する。

### 附則

この規程は2020年（令和2年）4月1日から施行する。

### 附則

この規程は、2020（令和2）年9月1日から施行する。

### 附則

この規程は、2022（令和4）年4月1日から施行する。

附則

この規程は、2024（令和6）年4月1日から施行する。

附則

この規程は、2025（令和7）年4月1日から施行する。