

学校法人小池学園ハラスメント防止規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人小池学園(以下「本学園」という。)におけるハラスメントを未然に防止するとともに、適切な措置を講じることにより、本学園の学生、生徒(以下「学生等」という。)が行う勉学や学校生活、教育職員、事務職員及びその他の職員(以下「教職員」という。)が行う教育、研究及びその他の業務等を、快適な環境で遂行することを保障するために定めるものである。

(定義)

第2条 この規程で、ハラスメントとは、次の各号に掲げるものを総称していう。

(1) セクシャル・ハラスメント

教育研究の場や職場等において、他の者を不快にさせる性的言動や、性差を背景とする客観的にみて正当性のない嫌がらせの言動等(ジェンダー・ハラスメント)により、相手に精神的、肉体的な苦痛又は困惑を与えること。

(2) パワー・ハラスメント

教育研究の場や職場等において、地位や権限など相手に対して何らかの優越性を発揮できる力を用いて、本来の業務の範囲を超えた不適切な言動、指導を行い、相手に精神的、肉体的な苦痛又は困惑を与えること。

(3) アカデミック・ハラスメント

教育研究の場や職場等において、教育上、研究上の権威的地位にある者が、教育、研究上の地位の優越性を用いて、本来の権限を逸脱して不適切な言動、指導を行い、相手に精神的、肉体的な苦痛又は困惑を与えること。これはパワー・ハラスメントの一種である。

(4) 妊娠・出産・育児休業等におけるハラスメント

教育研究の場や職場において、妊娠、出産及び産前産後休業、育児休業等の利用に関し、不適切な言動、指導を行い、相手に精神的、肉体的な苦痛または困惑を与えること。

(5) その他のハラスメント

(1)～(4)以外のハラスメント。モラル・ハラスメントやセカンド・ハラスメント(セクハラ)の二次被害)など。

2 ハラスメントの状況により、次のように分類される。

(1) 対価型ハラスメント

教育研究の場や職場等で行われるもので、本人の意志に反し精神的、肉体的な苦痛又は困惑を与える言動に対する本人の反応によって、学生本人の授業科目単位を正当な理由なく不認定とされ、成績評価を貶められ、就職斡旋について差別されるなど、また、教員本人の昇任審査において正当な理由なく不適合とされ、職員本人が解雇、降格、減給されるなどの不利益を被るもの。

(2) 環境型ハラスメント

教育研究の場や職場等で行われるもので、本人の意志に反し精神的、肉体的な苦痛又

は困惑を与える言動によって、就学環境や教育研究環境、就業環境が不快なものになるため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就学や教育研究、就業をする上で看過できない程度の支障が生じるもの。

(3) 身体的な攻撃

教育研究の場や職場等で行われるもので、殴打や足蹴りなどの行為で身体的な暴行や傷害を与えるほか、ものを投げつける等の行為。

(4) 精神的な攻撃

教育研究の場や職場等で行われるもので、人格を否定するような言動、長時間あるいは威圧的な叱責を繰り返し行うことにより精神的な苦痛を与える行為。

(5) 人間関係からの切り離し

教育研究の場や職場等で行われるもので、意図的に業務から外す、長時間別室に隔離する、一人に対して集団で無視し、職場から孤立させるなどの行為。

(6) 過大または過小な要求

教育研究の場や職場等で行われるもので、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制や妨害行為。または、業務上の合理性がなく、経験とかけ離れた程度の低い業務を命じる行為。

(7) 個の侵害

教育研究の場や職場等で行われるもので、私的なことに過度に立ち入る行為。

(8) 制度等の利用への嫌がらせ

妊娠・出産・育児に関する制度等の利用をする者に対して、解雇等の不利益な扱いの示唆、制度利用の妨害嫌がらせなどを行うことで就業環境が害されるもの。

(9) 状態への嫌がらせ

妊娠・出産をする(した)という状態に対して、解雇等の不利益な扱いを示唆する、あるいは嫌がらせの言動等により、就業環境が害されるもの。

(適用範囲)

第3条 この規程は、次の各号に掲げる本学園の学生等及び教職員のすべての者を対象として適用する。

(1) 学生等とは、生徒、学生、科目等履修生、その他本学園において修学する者をいう。

(2) 教職員とは、本学園役員、学校の長、専任教員、非常勤講師、教育補助職員、事務職員、技術職員、嘱託職員、委託契約職員、非常勤職員等、本学園において就業する者をいう。

2 ハラスメントの対象となる場所と時間は、被害を申し出た者又はその言動を行ったとされる者が本学園の学生等又は教職員と認められるならば、学園の内外、学校の正課の時間の内外及び就業時間の内外を問わないものとする。

(ハラスメントの禁止)

第4条 ハラスメントは、同じ学園で学ぶ学生等の就学意欲や同じ職場に働く教職員の勤労意欲を阻害し、学園の秩序を乱し、学園の環境を悪化させ、重大な人権侵害を引き起こす危険があ

ることを認識し、学生等及び教職員はいかなる形でもハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような言動を行ってはならない。

(学生等及び教職員の権利及び責務)

第5条 学生等及び教職員は、ハラスメントによる人権侵害を受けたときは、この規程に則り、本学園に救済を求める権利を有する。

2 学生等及び教職員は、この規程の趣旨を理解し、ハラスメントの防止、排除に努め、学園内、学園外を問わず相互に人格を尊重し、個人の尊厳を侵害してはならない。また、ハラスメントを目撃したり、相談を受けた場合には、傍観してはならない。

(監督者の責務)

第6条 学生等又は教職員を監督する地位にある者は、ハラスメントに関する方針の周知と啓発、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。

(コンプライアンス委員会)

第7条 ハラスメントを未然に防止し、あるいはハラスメントを排除するために、本学園の本部にコンプライアンス委員会を置く。

2 コンプライアンス委員会については、別に定める。

(ハラスメント相談員及び相談窓口)

第8条 学生等及び教職員に係るハラスメントが発生した場合において、被害者の救済及び問題解決に適切かつ迅速に対処するため、ハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を配置し、ハラスメント相談窓口(以下「相談窓口」という。)を設置する。

2 相談員及び相談窓口については、別に定める。

(ハラスメント調査委員会)

第9条 コンプライアンス委員会は、次の各号に該当する事情が生じたとき、ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置してハラスメントに係る問題の解決に当たるものとする。

(1) ハラスメントの被害を受けた旨の申し立てを行った者から、ハラスメントの救済の要請があったとき。

(2) コンプライアンス委員会が、ハラスメントの救済又は環境の改善のため、調査委員会を設置して調査を行うことが必要と判断したとき。

2 調査委員会については、別に定める。

(学外者に対する措置)

第10条 ハラスメントに学外者が関与している場合には、理事長、学長又は校長は、当該学外者に対し適切な措置を講じるものとする。

2 前項の場合において、理事長、学長又は校長は、必要があると認めるときは、当該学外者の所属する組織に対して適切な措置を講じるよう求めることができる。

(プライバシーの保護)

第11条 ハラスメントに関する対応に当たっては、当事者及び関係者等のプライバシーは十分に保護されなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 学生等及び教職員は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に関する調査への協力その他、ハラスメントに関し正当な対応を行った者に対して、そのことをもって不利益な取扱いを行ってはならない。

(規程の改廃)

第13条 この規程の改廃は、理事会の議を経て、理事長が定める。

附 則

この規程は、平成23年8月23日から施行する。

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

この規程は、令和5年9月7日から施行する。