

学校法人鷗友学園ハラスメント対策規程

(目 的)

第1条 この規程は、学校法人鷗友学園（以下「学園」という。）におけるハラスメントを防止するための措置、及びハラスメントに起因して好ましくない状況が生じた場合に適切に対応するための措置について、必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのない事項については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、その他の法令の定めによるものとする。

(ハラスメントの範囲及び定義)

第2条 この規程におけるハラスメントの範囲はセクシュアル・ハラスメント、スクール・ハラスメント及びパワー・ハラスメントとする。

2 セクシュアル・ハラスメントとは次の各号に掲げる行為をいう。

- (1) 教育、研究、指導、助言、雇用、管理、その他学校内におけるあらゆる活動の場において、性的な要求、あるいは性的な言動をすることにより、個人の学習活動や職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、教育環境や職場環境を害するような行為
- (2) 性的な要求や性的な言動を拒否することや甘受することを、当該個人の成績評価や卒業認定、又は職務上の人事考課に利用する行為

3 スクール・ハラスメントとは、教師の権威的又は優越的な地位にある者が意識的であるか否かを問わず、その優位な立場や権限を利用し、又は逸脱して、その指導等を受ける者の学習意欲や教育意欲を阻害し、学校の教育環境を著しく害する結果をもたらすような不適切な言動、指導、又は待遇を行う行為をいう。

4 パワー・ハラスメントとは、職場において行われるア. 優越的な関係を背景とした言動であって、イ. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、ウ. 労働者の就業環境が害されるものであり、ア. からウ. までの要素を全て満たすものをいう。上記「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

また、上記「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

(学園の責務)

第3条 学園は、教職員が十分にその能力を発揮し、能率をあげることができるような勤務環境及び生徒等がその向上心を十分に発揮できるような教育環境を確保するため、教職員、生徒及び関係者に対してハラスメントの防止に関する研修・啓発活動を行なう等、常にハラスメントの防止に努めなければならない。

2 学園は、ハラスメントに起因して次に掲げる好ましくない状況が生じた場合には、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。

- (1) 教職員等の勤務環境又は生徒等の教育環境が害されること
- (2) 教職員がその勤務条件につき不利益を受けること、又は生徒が教育上不利益を受けること

(委員会の設置)

第4条 理事長は、前条に定める責務を遂行するための組織として、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 理事長は、前条に定めるハラスメントの防止に関する啓発活動等、及びハラスメントに起因して好ましくない状況が生じた場合の必要な措置について、委員会に意見具申を求めるものとする。

(委員会の構成及び運営)

第5条 委員は、学園の理事・評議員、教頭及びその他の教職員の中から理事長が指名する。ただし委員の過半数は女性とし、全委員の氏名を公開しなければならない。

- 2 委員の任期は2年とする。ただし再任を妨げない。
- 3 委員会には委員長と副委員長を置き、委員の中から理事長が任命する。
- 4 委員長は委員会の活動を掌理し、副委員長は委員長を補佐する。
- 5 委員長は必要に応じて会議を招集し、その運営にあたる。
- 6 委員会は必要に応じて委員以外の者（学外の有識者等を含む。）に、意見あるいは助言を求めることができる。

(委員会の任務)

第6条 委員会の任務は次のとおりとする。

- (1) ハラスメントの当事者又は関係者からの相談に対応する。
- (2) ハラスメントに関する調査及び調停を行い、事案の解決を図る。
- (3) ハラスメントの当事者又は関係者に対する第2次的被害の発生の防止を図る。
- (4) ハラスメントの防止に関する情報収集を行い、教職員等に対する研修・啓発用の資料を作成する。
- (5) ハラスメントの再発防止のための環境改善を図る。
- (6) 前各号に掲げる事項を実施するために学園が措置すべきこと、及びハラスメントの当事者に対する処分等について理事長及び校長に意見具申を行う。

(相談)

第7条 ハラスメントを受けたと思う者、ハラスメントの被害者でなくてもそれを感知した者、及びハラスメントが現実には生じた場合だけでなくその発生を予知した者は、委員会の任意の委員に相談をすることができる。

- 2 相談の受付は、面談、手紙、電話、FAX、電子メール等何れの手段も可とする。
- 3 相談の方法は複数の委員による面談とし、正確を期して録音・記録を取る。
- 4 相談を受けた委員は、速やかにその内容を委員長及び副委員長に報告しなければならない。

(事案解決のための活動)

第8条 委員長は、前条第4項による報告を受けた時（自らが相談を受けた場合を含む。）は原則として速やかに委員会を開催し、第6条に定める任務に基づき必要な活動を開始しなければならない。但し、委員長は相談内容が委員会の趣旨に相応しくないと判断した時は、理事長に報告のうえ委員会の活動を見合わせ、その旨を相談者に通知することが出来る。

2 委員会は、事実確認のために調査を行い、必要に応じ事案解決のために当事者間の調停にあたる。

3 理事長は委員会の調査段階での判断に基づき、当事者に通知のうえ弁護士等外部の専門家からなる委員会（以下「外部専門家委員会」という。）に調査及び調停を依頼することができる。

4 本規程に基づく調査及び調停に当たっては、当該事案の関係者は委員会並びに外部専門家委員会の活動に協力しなければならない。

（秘密保持）

第9条 委員及び当事者は、正当な理由がある場合の外、相談への対応の過程で知り得た秘密

を他に漏らしてはならない。

2 委員から、正当な理由により秘密を開示された者も、前項と同様とする。

（報告及び意見具申）

第10条 委員会は、理事長及び校長に対して、第8条の規程に基づく活動の結果を報告するとともに、学園として措置すべき事項について意見具申を行う。

（学園としての措置）

第11条 理事長又は校長は、前条による委員会の報告及び意見具申に基づき、必要に応じて次の措置を行う。

- (1) 当事者間の関係の改善に向けての支援
- (2) 当事者が受けた不利益の回復
- (3) 当事者に対する指導等
- (4) 当事者又は関係者に係る第2次的被害の発生を防止するために必要な措置
- (5) ハラスメントの再発防止のために必要な措置
- (6) その他必要な措置

（人事管理上の処分）

第12条 理事長は、ハラスメントの加害者と認定された教職員に対しては、学校法人鷗友学園就業規則の定めるところにより適切な処分を行う。

（個人情報保護）

第13条 本規程に基づく調査、調停等の活動により収集した教職員等関係者の個人情報には他に漏洩してはならない。また、提供された個人情報をハラスメント防止の目的以外に使用してはならない。

（記録の保管）

第14条 事案終了後、一件書類はアクセス制限された電子記録として保管する。また、委員は個人で保管する当該事案に係る資料を全て破棄する。

(その他)

第 15 条 この規程の運用に必要な事項については、理事長が運用細則に定める。

付 則

この規程は平成 19 年 10 月 1 日から施行する。

付 則

この規程は令和 3 年 4 月 1 日から施行する。