

尚絅学院ハラスメント防止等に関する規程

2000年1月31日 制定

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、学校法人尚絅学院（以下「学院」という。）就業規則第30条に基づき、学院に属する役員、就業規則第2条並びに第3条第2項の各号に規定する職員及び学生・生徒・園児等学院に就学する者（以下「学生」という。）のほか、学院の各機関において研修、研究、実習、委託・取引等を行う者、派遣職員等契約の形態を問わず学院の各機関において職務に従事する者、及び修学上の関係を有する保護者等（以下「学院関係者」という。また、「学生」及び「学院関係者」を総じて「構成員」という。）の人権が尊重され、公正、安全で快適な環境のもと、学習、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、本条第2項の各号に定めるセクシュアル・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を含み、構成員相互の関係において、他の構成員に対し、精神的・身体的不利益を生じさせ、学習、教育、研究、就業等の意欲を減退させ、教育研究環境または就労環境等（以下、就労環境等という）を悪化させる人権侵害行為をいう。

（1）セクシュアル・ハラスメント

職場又は学生活動上（以下、職場等という）において行われる構成員の意に反する性的な言動により、他の構成員に労働条件又は学生活動条件について不利益を与えたり、職場等の環境が不快なものとなったため、構成員の能力の発揮に大きな悪影響を与えることをいう。これは異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動も含まれる。また、構成員の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動は該当する。

（2）アカデミック・ハラスメント

職場等において行われる教育・研究上の権力の濫用による言動により、他の構成員に学習、教育、研究、就業上の不利益を与え、あるいは学習、教育、研究、就業等の意欲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。

（3）パワー・ハラスメント

職場等において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、職務上又は学生活動上、必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の構成員の就労環境等を害する不適切な言動を言う。なお、客観的にみて、職務上又は学生活動上必要かつ相当な範囲で行われる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。

（4）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場等において、構成員の妊娠・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他の構成員の就労環境等を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性の構成員の就労環境等を害することをいう。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。

（5）その他のハラスメント

前各号には該当しないが、他の構成員の意に反する言動であり、本人が意図するかしないかにかかわらず、他の構成員の労働条件又は学生活動条件について不利益を与えたり、就労環境等を害するあらゆる不適切な言動をいう。

（適用範囲）

第3条 この規程は、第1条に規定する構成員に適用する。

（学院の責務）

第4条 学院は、ハラスメントを人権侵害として予防する義務を負い、ハラスメントのない健全で快適な環境を醸成し維持するため、構成員に対し積極的な啓発を行う等必要な施策を講じるものとする。

- 2 学院は、司法の判断及び行政の指導を基準として、ハラスメントに該当する事例等を示し、また、ハラスメントが生じた場合の対応についてのガイドラインを定め、構成員に周知させるものとする。
- 3 学院は、構成員が他社等の労働者に対し、ハラスメントを行った場合、他社が実施する雇用管理上への協力を求められた場合、これに応じるものとする。

（各機関の管理職位者及び監督職位者の責務）

第5条 管理職位者及び監督職位者は、それぞれの機関においてハラスメントの発生防止に努めるとともに、第7条第1項第1号に規定する学院ハラスメント防止委員会からハラスメントの防止及び対処事案への対応にかかわる諸活動の協力を求められたときは、これに応じなければならない。

2 管理職位者及び監督職位者は、それぞれの機関の所属員からハラスメントに関する相談や申し出があった場合は、これに誠実に対応し、ハラスメント防止のために必要な措置をとるとともに、相談者・申立人の了解のもとに所属長に報告しなければならない。

3 管理職位者及び監督職位者は、ハラスメントに関する情報の管理について、必要かつ適切な措置を講じなければならない。

（構成員の責務）

第6条 第3条によりこの規程が適用される構成員は、ハラスメントを人権侵害と認識し、自らハラスメントを行わず、且つ本規程及び別に定める「尚綱学院ハラスメント防止等に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に基づき、その防止及び排除に努めるとともに、問題解決のため協力する義務を負う。

第2章 ハラスメント防止関連委員会等の設置と相談員の配置

（設置委員会等）

第7条 第1条の目的を達成するため、学院に次の委員会等を設置する。

- (1) 学院ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）
- (2) 大学ハラスメント防止委員会（以下「大学防止委員会」という。）、中高ハラスメント防止委員会（以下「中高防止委員会」という。）、幼稚園・経営管理部ハラスメント委員会（以下「幼稚園防止委員会」という。）（総称して「所属防止委員会」という。）
- (3) ハラスメント相談員（但し、ハラスメント外部相談員以外のもの。以下「相談員」という。）
- (4) ハラスメント外部相談員（以下「外部相談員」という。）
- (5) ハラスメント相談員連絡会（以下「相談員連絡会」という。）

第3章 所属防止委員会及び防止委員会

（委員の構成と任期）

第8条 所属防止委員会及び防止委員会は、次に掲げる委員をもって構成する。

- (1) 大学防止委員会
学長（委員長）、副学長2名（うち1名は副委員長）、大学事務部長（副委員長）、及び職員の中から委員長が副委員長と協議のうえ任命するもの2～3名、尚、事務局は大学事務部総務課とする。
 - (2) 中高防止委員会
校長（委員長）、教頭2名（うち1名は副委員長）、事務長（副委員長）、及び職員の中から委員長が副委員長と協議のうえ任命するもの2～3名、尚、事務局は中高事務室とする。
 - (3) 幼稚園防止委員会
園長（委員長）、事務局長（副委員長）、教頭、及び職員の中から委員長が副委員長と協議のうえ任命するもの2～3名、尚、事務局は経営管理部人事課とする。
 - (4) 防止委員会
理事長（委員長）、学院長（副委員長）、所属防止委員会委員（所属長は副委員長）、及び防止委員会が必要と認め委員長が任命するもの若干名、尚、事務局は経営管理部人事課とする。
- 2 所属防止委員会において、委員長が任命する委員については、委員会構成における男女のバランスに配慮するものとする。
- 3 防止委員がハラスメント事案の当事者になった場合、当該事案が解決するまで委員会に出席することができない。尚、出席することができない委員が総委員数の1/3以上になったときは、委員長（委員長が当事者の場合は副委員長）が常任会の承認を得て、当該事案の審議のための委員を補充

する。

4 事案の内容によって、審議のために必要と認めるときは、委員長は副委員長と協議のうえ委員を若干名任命することができる。

5 委員長が任命する委員の任期は3年とする。但し、再任を妨げない。又、任期途中で辞任した場合、後任者の任期は、前任者の残存期間とする。

第9条 所属防止委員会の任務は、次の通りとする。

- (1) 所属のハラスメントに関する情報収集及び申し立ての受理
- (2) 所属のハラスメントに関する調査、事実認定及び対応方針の決定と常任会への報告
- (3) 所属のハラスメントに関する調停、救済及び再発防止対策等の措置
- (4) 所属のハラスメント防止に関して必要な施策（研修、啓発、環境改善等）の検討と実施
- (5) 所属構成員への委員会の活動内容の周知と防止委員会への防止施策等の提言

2 所属防止委員会は、任務を果たすために定例の委員会を年一回開催し、臨時の委員会は必要に応じて、相談員または委員の求めに応じて開催する。

3 防止委員会は、学院全体のハラスメント防止に関して必要な施策の検討と実施を任務とする。

4 防止委員会は、任務を果たすために定例の委員会を年一回開催し、委員長と副委員長が必要と認められた場合臨時の委員会を開催する。

（委員長）

第10条 委員長はそれぞれの防止委員会、所属防止委員会を招集し、その議長となる。

2 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その任務を代行する。

（議決）

第11条 所属防止委員会及び防止委員会は、委員の過半数が出席しなければ、議事を開き、議決することはできない。

2 所属防止委員会及び防止委員会の議事は出席した委員の三分の二以上で決し、委員の投票で決することが出来ないときは委員長の決するところによる。

3 委員長は、必要があると認めるときは、防止委員会の議を経て委員以外の者の出席を求めることができるが、委員以外の出席者は議決に加わることは出来ない。

（報告）

第12条 所属防止委員会は、個別事案について、速やかに事実関係を確認するとともに、対応策を検討する。その結果、懲戒の恐れがあると判断した場合は、直ちに常任会に報告しなければならない。又、所属に於いての対応が適切であると判断した場合は、ハラスメントの調停・救済・処分及び環境改善等のとるべき措置を検討し、その内容とともに常任会へ報告する。

（処分及び懲戒）

第13条 前条のうち職員の処分及び懲戒については「就業規則」第76条並びに第75条によるものとし、学生・生徒の処分及び懲戒については、各学校の「学則（懲戒）」によるものとする。

（不服の申立）

第14条 ハラスメント被害を受けたと申し出た者（以下「申立人」という。）及びハラスメント被害を加えたとされる者（以下「被申立人」という。）（以下、双方を含めて「当事者」という。）が、所属防止委員会の調査方法、事実認定の内容又は処分等対応の内容について不服がある場合は、理由書を添えて所属防止委員会に申し出ることができる。また、防止委員会に出席し弁明することができる。

2 不服の申し出があった場合、当該所属防止委員会の委員長は所属防止委員会を開催し、再協議をしなければならない。

3 再協議の結果、前の協議の決定と変わらない場合は申し出た当事者に説明を行い、前の協議の決定を変更する場合は、変更に伴う必要な措置を実施する。

4 当事者が、所属防止委員会の再協議による決定について不服がある場合は、理由書を添えて理事長に申し出ることができる。申し出があった場合理事長は常任会に於いて協議し、協議後の措置については、前第3項と同様とする。尚、協議においては、必要に応じ申し出た当事者、所属防止委員会委員の出席を求め、意見を聴取するものとする。

第4章 相談員、外部相談員及び相談員連絡会

（相談窓口・相談員）

第15条 ハラスメントに関する相談又は申し立てを希望するもの（以下「相談者」という。）は、全ての職員又は外部相談員に相談又は申し立てをできる。

2 学院は、相談し易い環境を保持するため、次の通り相談窓口を設けるとともに、各所属に相談員を配置する。

<相談窓口>

- (1) 名取キャンパス（大学・幼稚園）学生相談室
- (2) 八幡キャンパス（中学校・高等学校）保健室
- (3) 外部相談窓口

<相談員>

- (1) 大学教員6名
- (2) 中高教諭3名（内1名は養護教諭とする。）
- (3) 幼稚園教諭1名
- (4) 大学事務部職員・実験助手3名
- (5) 中高事務職員2名
- (6) 経営管理部職員2名
- (7) 大学保健センター専門職員1名

<外部相談員>

- (1) 外部相談員1名

2 前項の相談員は各所属防止委員会の承認を得て、所属長が任命し、外部相談員は常任会の承認を得て、防止委員会委員長が任命する。

3 相談員の選出にあたっては、男女のバランスに配慮するものとする。

（任務）

第16条 相談員の任務は、次の通りとする。

- (1) 相談者に対し、直ちに相談に応じるとともに、学院の対処方法（調停・救済・処分・環境改善等）について具体的に説明する。
- (2) 相談者の了解のもとに、所属防止委員会に、相談内容及び要請内容を報告する。
- (3) 所属防止委員会に於ける対応の検討状況を相談者に説明する等、所属防止委員会の決定内容に応じて適切な措置をとる。
- (4) 相談者のプライバシーに十分に配慮し、相談業務の記録を適切に管理する。
- (5) 必要に応じて相談者にカウンセリング機関を紹介し、もしくは医療的対応が必要な場合に適切な措置を講ずる。
- (6) ハラスメントを防止し、かつ啓発するために必要な活動等を行う。

2 外部相談員の任務は、次の通りとする。

- (1) 相談者に対し、直ちに相談に応じるとともに、学院の対処方法（調停・救済・処分・環境改善等）について具体的に説明する。
- (2) ハラスメント相談に応じた場合は、相談者の了解を得た上で相談者の氏名、相談内容を経営管理部人事課に報告する。但し、相談者が氏名開示を希望しない場合は、相談内容のみを報告し、氏名、相談内容のどちらの開示も希望しない場合は、相談件数のみを報告する。
- (3) 相談者から申立の希望があった場合は、相談記録を経営管理部人事課に提出する。但し、匿名での申立の場合は、氏名等の情報は開示しない。
- (4) 相談者のプライバシーに十分に配慮し、相談業務の記録を適切に管理する。

（任期）

第17条 相談員の任期は2年とする。但し、再任を妨げない。

2 相談員が任期の途中で辞任した場合、後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

3 任期満了に伴う選任に当たっては、少なくとも相談員のうちの半数は留任とする。

（相談の受理・方法等）

第18条 相談は、相談員、外部相談員、相談窓口、防止委員の他全ての職員に行うことができる。相談員への相談方法についても直接面談するほか、手紙、電話又は電子メール等でも行うことができる。又、外部相談員への相談は、直接面談の他、電話と電子メールのみとする。

- 2 相談は、直接の被害者だけではなく、目撃者等第三者も行うことができる。又、匿名による相談も行うことができる。但し、外部相談員への匿名による相談はできない。
- 3 相談窓口担当者、相談員及び所属防止委員以外の職員が相談の申し出を受けたときは、相談者の意向を十分尊重したうえで、相談員又は所属防止委員に連絡するものとする。
- 4 連絡を受けた相談員又は所属防止委員は、様々な解決方法があることを相談者に説明し、相談者の意向を確認したうえで所属防止委員会に報告する。
- 5 相談を受けた相談員または所属防止委員は、所属防止委員会に於ける検討状況、決定内容について、相談者に説明をする。
- 6 学院は相談、窓口・相談員・外部相談員の氏名、所属、連絡用電話及び電子メールアドレス等必要な事項を、学院が発行する印刷物及びホームページ等に公示し周知する。

（留意事項）

第19条 相談を受けた相談窓口の担当者、相談員、外部相談員、所属防止委員は、任務を遂行するにあたり、次の事に留意しなければならない。

- （1）相談者の名誉、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対処すること。
- （2）相談者の主体的な選択、判断を尊重し、ともに解決策を見出すよう必要な努力をすること。
- （3）相談者に対する救済や対応策を講じるにあたって、ハラスメントにあたるような言動を行わないこと。
- （4）当該事案と利害関係のある相談員、防止委員は、相談を辞退し、他の相談員を紹介すること。

（相談員連絡会）

第20条 相談員が効果的な相談に資するための研修、意見交換を行うために、相談員連絡会を設置する。

- 2 相談員連絡会の企画・招集と会議の運営は教職員課が行い、少なくとも年一回開催する。
- 3 相談員は、連絡会において個々の相談内容について報告するときは、相談者のプライバシーに十分配慮しつつ発言する。

第5章 遵守事項

（遵守事項）

第21条 各委員会の委員、相談員及び相談窓口担当者その他当該事案に関与した者は、次の事項を遵守しなければならない。

- （1）相談者、申立人、被申立人及び関係者の名誉とプライバシーを侵害することのないよう、任務において知りえた事項のうち学院が公表していない事項を、任期中及び退任後においても、正当な理由なく他に漏らしてはならない。
- （2）申立人が申し立てたことを理由に、再びハラスメントの対象となることや、調査等の過程での協力者が、嫌がらせ等を受けることがないように、二次被害の防止については十分に配慮をしなければならない。

2 構成員は、ハラスメントの相談及び調査における聴取において、虚偽の申立てや証言をしてはならない。

（不利益取扱の禁止）

第22条 学院は、ハラスメントの相談及び調査における聴取を理由として、そのことをもって構成員に対し、いかなる不利益な取り扱いをしてはならない。

第6章 雑則

（資料の保管等）

第23条 ハラスメントに関する調停、調査等の所属防止委員会、防止委員会の資料は、当該委員会の事務局で保管する。

- 2 相談記録や相談の過程で作成した書類等は、各キャンパスの相談窓口で保管する。
- 3 前二項にいう資料の保管期間は、10年とする。

（規程の改廃）

第24条 この規程の改廃は、防止委員会の議を経て理事会が行う。

附 則

この規程は、2000年2月1日から施行する。

この改正規程は、2002年4月1日から施行する。

この改正規程は、2003年1月1日から施行する。

この改正規程は、2003年4月1日から施行する。

この改正規程は、2006年4月1日から施行する。

この改正規程は、2008年4月1日から施行する。

この改正規程は、2008年10月1日から施行する。

この改正規程は、2010年4月1日から施行する。

この改正規程は、2011年4月1日から施行する。

この改正規程は、2011年7月1日から施行する。

この改正規程は、2014年11月1日から施行する。

この改正規程は、2015年4月1日から施行する。

この改正規程は、2017年7月1日から施行する。

この改正規程は、2018年7月27日から施行する。

この改正規程は、2021年4月1日から施行する。