

## 学校法人新潟青陵学園ハラスメント防止・対策に関する規則

### (目的)

第1条 この規則は、学校法人新潟青陵学園（以下「学園」という。）において、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（非常勤の教職員を始め業務委託者等、学園で就労する全ての者を含む。以下同じ。）又は学生等（学園において教育及び研究指導を受けるすべての者（学生、科目等履修生、研究生、生徒、園児等）をいう。以下同じ。）の教育・研究・学習及び職場環境の適切な維持を図るとともに学生等又は教職員の利益を保護することを目的とする。

### (定義)

第2条 この規則における「ハラスメント」とは、性別、社会的身分、人種、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、又は教育・研究・学習及び職場環境を悪化させることをいい、生じる場所及び時間は問わない。

具体的には、以下のことをいう。

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

教職員が他の教職員、学生等を不快にさせる性的な人権侵害の言動、学生等及び関係者等が教職員を不快にさせる性的な人権侵害の言動、又は教育、研究、学習及び職場環境を悪化させることをいう。

#### (2) アカデミック・ハラスメント

学園の設置する大学・短期大学部において、教育研究上の力関係・上下関係又は優越的な地位を背景に、意識的であるか無意識であるかを問わず、相手の教育研究上、又は修学上の利益や権利を侵害する言動、又は教育・研究環境を悪化させることをいう。

#### (3) パワー・ハラスメント

職務上若しくはその他の地位、人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上若しくはその他の利益や権利、人格、尊厳を侵害する言動又は職場やその他の環境を悪化させる言動をいう。

#### (4) その他のハラスメント

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、又は教育・研究、学習及び職場の環境を悪化させることをいう。

2 「ハラスメントに起因する問題」とは、ハラスメントのため教職員又は学生等の教育、研究、学習及び職場環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して教職員が就業上又は学生等が就学上不利益を受けることをいう。

### (適用範囲)

第3条 この規則におけるハラスメントの相談及び解決手続については、次の範囲で適用する。

(1) 教職員又は学生等の相互間で生じたもの

(2) 教職員又は学生等と学外者との間で生じたもののうち、本学と教育・研究上又は業務上の関連性のあるもの

(責務)

第4条 学園は、人権侵害のない学園づくりを推進し、ハラスメント防止のために必要な措置を講じるものとする。

- 2 理事長は、学園におけるハラスメント防止等を統括し、教職員に対し、この規則及び次条第1項に規定する新潟青陵学園ハラスメント防止・対策ガイドラインの周知徹底を図らなければならない。
- 3 教職員及び学生等は、この規則及び次条第1項に規定する新潟青陵学園ハラスメント防止・対策ガイドラインの内容を理解し、ハラスメントのない健全な就学・就労上の環境を形成・維持するよう努めなければならない。
- 4 所属する教職員を監督する立場にある者並びにクラス担任、指導教員等の学生等を教育指導する立場にある者は、日常の指導等により、ハラスメント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場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

(ガイドライン及び啓発)

第5条 学園は、前条第1項の責務を達成するために、教職員及び学生等が認識すべきハラスメントの具体的内容を例示し、かつ、ハラスメントが発生した場合における対応策及び解決手続を説明した、新潟青陵学園ハラスメント防止・対策ガイドラインを公示する。

(ハラスメント防止委員会)

第6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ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を学園が設置する大学、短期大学部、高等学校、幼稚園及び法人事務局（以下「各学校等」という。）に置く。

- 2 各学校等は、必要に応じて合同で防止委員会を設置することができる。

(防止委員会の任務)

第7条 防止委員会は、前条の目的のために次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメント防止に関する啓発及び研修
- (2) ハラスメント事案の調査及び分析
- (3) ハラスメントの問題の解決及び措置の勧告
- (4) ハラスメント防止に関する取り組みをまとめ公表すること
- (5) その他ハラスメント防止に関し必要な事項

(防止委員会の構成と運営)

第8条 防止委員会は、各学校等の長（以下「所属長」という。）及び所属長が指名する若干名の委員により構成する。この場合において、所属長は、委員の性別構成が偏らぬよう十分に配慮しなければならない。

- 2 所属長は、必要に応じ第三者の立場から意見を求める者（以下「第三者委員」という。）を委員に指名することができる。
- 3 所属長は、委員長として防止委員会を代表し、その業務を統括する。
- 4 委員の任期は、2年以内とする。ただし、再任を妨げない。
- 5 防止委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者（弁護士等の学外専門家を含む。）の出席を求め、その意見を聴くことができる。
- 6 防止委員会は、委員の過半数の出席により成立する。
- 7 委員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、審議に加わるできない。

- (1) ハラスメントの当事者のとき
- (2) ハラスメントの当事者の親族のとき
- (3) ハラスメントの当該事案に関して重大な利害関係にあるとき

(ハラスメント相談員)

第9条 ハラスメントに関する相談に対応するため、防止委員会の下にハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 相談員は防止委員長が任命し、防止委員長は、相談員の氏名及び相談方法等を周知徹底しなければならない。
- 3 相談員の設置にあたり、防止委員長は、相談しようとする者が相談員を選べるよう性別構成に十分配慮しなければならない。
- 4 相談員の任期は2年以内とする。ただし、再任を妨げない。

(相談員の責務)

第10条 相談員は、職務の遂行に当たって、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 相談者及び当該相談の関係者のプライバシー及び名誉の尊重
- (2) 相談者の人権を尊重し、相談者が信頼し安心できる相談の実施
- (3) 相談者の意思を尊重しない問題解決策の提示及びその強要の禁止
- (4) 職務上知った秘密を他に漏らすことの禁止。その職を退いた後も同様とする。
- (5) 人権侵害に当たるような言動の禁止

(相談受付窓口の設置)

第11条 相談員への取次ぎを依頼するための相談受付窓口を設置する。相談受付窓口は、法人事務局総務課、大学・短期大学部健康管理センター、大学・短期大学部学務課並びに高等学校の事務室及び保健室とする。

- 2 相談受付窓口は、相談の内容に立ち入ることはできない。
- 3 相談受付窓口は、相談者のプライバシーを厳守しなければならない。

(相談の受付)

第12条 ハラスメント被害を受けた若しくは受けている当事者又はハラスメント被害の相談を受けた者及びハラスメント行為の存在を認知した者（以下「相談者」という。）

は、相談員に対して相談を申し出ることができる。この場合において、相談者が必要と認める場合には、同行者とともに相談を申し出ることができる。

- 2 「ハラスメント行為の存在を認知した者」とは、次の者をいう。
  - (1) 他の者がハラスメントを受けているのを見て不快に感じる者
  - (2) 他の者からハラスメントを行っている旨の指摘を受けた者
  - (3) ハラスメントに関する相談を受けた所属する教職員を監督する立場にある者
- 3 第15条第1項に規定する申立ては、前項に定める相談者のうち、ハラスメント被害を受けた若しくは受けている当事者のみが行うことができる。
- 4 相談員に連絡ができない等の事情がある場合には、第11条に定める相談受付窓口、相談者の氏名及び連絡先を記載した書面を提出することによって、相談員への取次ぎを依頼することができる。この場合において、相談者は、相談員の中から希望する相談員を指名することができる。

- 5 相談員への相談は、面談を原則とする。ただし、事情によっては、電話又は電子メールで相談することもできる。
- 6 相談者は、匿名でも相談をすることができる。ただし、問題解決のために具体的な解決手続をとることが必要となった場合には、その氏名、所属等を明らかにしなければならない。

(相談員による対応)

第13条 相談員は、相談を受けた場合には、その相談の内容を聴取し、当該状況の下で必要な助言を行って相談者の支援に努め、当該相談についてのその後の可能な対応手続を説明し、相談内容や相談者の意向等について相談記録を作成する。

- 2 前項の対応にあたっては、相談者の意思をできる限り尊重するものとする。
- 3 相談は原則として複数の相談員で対応することとし、対応する相談員は、相談者より指名を受けた相談員が、相談者の意向を聞き決定する。ただし、申出人又は申立人と被申立人の所属する部署の相談員は含まないものとする。
- 4 相談員は、必要に応じ防止委員会が指名するスーパーバイザーと協議のうえ、相談を適切かつ迅速に対応するよう努めなければならない。

(相談員から防止委員長への報告)

第14条 相談員は、相談を受けた場合は、速やかにその受けた相談に関する報告書を作成し、防止委員長に報告する。

(ハラスメントの解決手続の種類)

第15条 相談員への相談だけでは問題の解決に至らない場合には、ハラスメントを受けたと主張する当事者は、防止委員長に対し、以下に掲げるハラスメント事案に関する解決手続を求める申立て（以下「申立て」という。）を行うことができる。

(1) 「通知」による解決

被申立人につき被害申立てがあったことについての注意喚起のため、申立人の意向に基づき「匿名」のまま、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る方法

(2) 「調整」による解決

申立人及び被申立人双方の主張を公平な立場で調整し、必要に応じて、関係部署の責任者等の協力を求め、問題の解決を図る方法

(3) 「調停」による解決

申立人と被申立人との間での、申立人の権利回復を目的とする合意の形成を支援し、問題の解決を図る方法

(4) 「調査」による解決

申立人が申立てた案件に関し、通知、調整及び調停による解決が困難である場合に、申立人の意思を確認の上、ハラスメントの存否について事実調査を行い、その結果に基づき、必要な措置をとることで、問題の解決を図る方法

- 2 前項の規定にかかわらず、防止委員長は、事案の性質上、前項各号に定めるいずれの手続によることも望ましくないと判断し、若しくは問題の効果的で迅速な解決のために必要と判断した場合には、相談者の同意を得た上で、当該事案の解決のために必要かつ適切な権限を有する者に対して、当該事案について報告し、必要な対応を要請すること（以下「報告及び要請」という。）ができる。

(防止委員会による審議及び対応)

第16条 前条第1項に基づく申立てがあつた場合には、防止委員会は、申立ての受理の適否、及びその他当該事案の解決のために必要な事項につき審議する。

- 2 防止委員会は、前条第1項に基づく申立てが防止委員会による解決手続に適しないと認める場合には、当該申立てを受理しないことを決定することができる。
- 3 前項の規定により防止委員会が申立てを受理しないことを決定したときは、防止委員長は、申立人に対し、その旨を伝えなければならない。
- 4 防止委員会は、調査手続が実施され、第20条に規定するハラスメント調査委員会からの調査報告を受けたときは、当該調査報告に基づき、ハラスメント行為の有無につき判断する。
- 5 前項において、ハラスメント行為の存在を認定するにあたっては、防止委員長が認定する理由を説明し、防止委員全員の同意を得なければならない。
- 6 前2項において、当該調査委員となつた防止委員がいるときは、当該防止委員は同意の意思表示ができない。

(通知の手続)

第17条 通知の手続は、次のとおりとする。

通知による解決が必要であると認められた場合には、防止委員長は、適当と判断した被申立人の管理監督責任者の立会いのもとで、被申立人に対して、文書により通知を実施する。

- 2 通知は、申立人が特定されないよう匿名で行うものとし、申立人の安全とプライバシーの保護のために最大限の配慮を行う。ただし、申立人が匿名を希望しない場合はこの限りでない。
- 3 被申立人への通知においては、申立人から申し立てられた被害内容の概要を摘示し、被申立人の言動につきハラスメントの相談があつたという事実についての注意を喚起する。この場合には、被申立人に対して、申立人や関係者の探索、嫌がらせ、報復等を行わないよう警告しなければならない。
- 4 被申立人は、通知の内容につき異議があるときは、防止委員長に対して当該異議を申し出ることができる。
- 5 申立人は、通知後も被害が継続する場合、防止委員長に対して、通知の手続きを再度申請するか、他の解決手続を申し立てることができる。

(調整の手続)

第18条 調整の手続は、次のとおりとする。

調整による解決が必要であると認められた場合には、防止委員長は、申立人の教育、研究、学習及び職場環境の改善並びに申立人の被害解決につき、関係部署の責任者等と、とられるべき措置について協議する。

- 2 調整が不調に終わった場合には、申立人は、防止委員長に対して、他の解決手続を申し立てることができる。

(調停の手続)

第19条 調停の手続は、次のとおりとする。

(1) 調停による解決が必要であると認められた場合には、防止委員長は、防止委員及び当該相談に対応していない相談員の中から若干名をハラスメント調停員（以下「調停員」という。）として指名し、調停にあたらせる。

(2) 調停員の指名にあたっては、公正・中立・客観性を確保するために、調停員の構成に配慮しなければならない。

(3) 調停員は、申立人及び被申立人の主張内容を検討した上で、とられるべき解決策

についての当事者間での合意の形成を支援し、必要と認められる場合には、とられるべき解決策を示した調停案を提示して、申立人及び被申立人の間での合意の成立に努める。

- (4) 調停員は、次のいずれかに該当するときは、調停を打ち切ることができる。
    - ア 申立人及び被申立人の一方又は双方が調停の打ち切りを申し出たとき
    - イ 申立人及び被申立人の一方又は双方が調停案を受諾しないとき
    - ウ 相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき
  - (5) 合意が成立した場合には、申立人及び被申立人の双方並びに防止委員長が署名した合意文書を作成する。
- 2 防止委員長が必要と認める場合には、学内又は学外の専門家を調停員に加えることができる。
  - 3 調停が不成立の場合には、申立人は、防止委員長に対して、他の解決手続を申し立てることができる。

(調査の手続)

第20条 調査の手続は、次のとおりとする。

- (1) 調査による解決が必要であると認められた場合には、防止委員長は、教職員3名以上(防止委員2名以上を含む。)により構成するハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置する。ただし、申立人からの相談を受けた相談員を調査委員会の委員に選任することはできない。
  - (2) 調査委員会は、3名以上(次項に規定する委員を含む。)の委員が出席しなければ、会議を開くことができない。
  - (3) 調査委員会は、当該事案に係る調査を3か月以内に終了することを目途とし、迅速に調査を行うよう努めなければならない。
  - (4) 調査委員会は、ハラスメント行為の事実の有無及びその事実があった場合にはその解決のために必要な措置を示した報告書を、防止委員長に提出する。
  - (5) 防止委員長は、当該報告書の内容につき、防止委員会の同意を得なければならない。
  - (6) ハラスメント行為の存在が認定された場合には、防止委員長は当該報告書に基づき必要な措置(就業規則、学則又は校則に基づく処分等を含む。)をとる。
- 2 防止委員長が必要と認める場合には、学内又は学外の専門家を調査委員会の委員に加えることができる。
  - 3 調査委員会の委員の選任に当たっては、調査委員会の公正・中立・客観性を確保するために、委員の構成に配慮しなければならない。
  - 4 調査委員会は、申立人、被申立人及びその他の関係者に対して、必要に応じて調査委員会への出席を求め、調査のために必要な資料を提出させ、又は意見若しくは説明を聴くことができる。
  - 5 調査委員会より出席を要請された者は、意見の陳述又は弁明をすることができる。

(報告及び要請の手続)

第21条 第15条第2項に規定する報告及び要請の手続は、次のとおりとする。

- (1) 防止委員長は、報告及び要請による解決が必要であると認めた場合には、相談者の意向を確認し、その同意を得なければならない。
- (2) 防止委員長は、第15条第2項に基づき報告及び要請を行う場合には、当該報告及び要請を行うことにつき事前に防止委員会の承認を得なければならない。ただし、相談者の安全の確保等、緊急の必要性がある場合には、事後にその承認を得ることで足りる。
- (3) 防止委員長から報告及び要請を受けた者は、問題の解決を目指し、速やかに対応するよう努めなければならない。

(4) 防止委員長から報告及び要請を受けた者は、対応の過程において必要がある場合には、防止委員長と実施すべき対応の内容について協議することができる。

(5) 防止委員長から報告及び要請を受けた者は、その実施した対応の内容について、速やかに防止委員長に報告しなければならない。

(調査協力の拒否、虚偽申述等の禁止)

第22条 教職員及び学生等は、防止委員会からハラスメント行為に関する調査の手続について協力を求められた場合には、これに応じなければならない。

2 構成員は、ハラスメント行為に関する調査の手続を妨害し、又は相談及び申立の際及び調査の手続において虚偽の申述若しくは証言をしてはならない。

(守秘義務)

第23条 ハラスメントの相談、申立、調査及び問題の解決に関与する全ての者は、プライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、相談及び申立の内容をはじめ、知りえた秘密を他に漏らしてはならない。その職務を離れた後も同様とする。

(公表)

第24条 防止委員長は、必要と認める場合、理事長の同意を得て調査委員会の調査した事実の経過と措置について学内に公表する。ただし、前条の趣旨に従い当事者のプライバシーや名誉その他の人権に十分配慮しなければならない。

(報復、脅迫等の禁止)

第25条 教職員及び学生等は、何人に対しても、報復、脅迫等の行為により相談員への相談及び第14条第1項に規定する各解決手続の申立て並びに実施される解決手続への協力行為を妨げてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第26条 教職員及び学生等は、ハラスメントの相談、申立、当該申立に係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した者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

〈所管部署〉

第27条 この規則に関する事務は、学園事務局総務課の所管とする。

(規則の改廃)

第28条 この規則の改廃は、学内理事会の議を経て理事長が行う。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

2 この規程の制定に伴い、「学校法人新潟青陵学園の就学、就労若しくは教育環境の整備に関する規則」は廃止する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

(様式 第1号)

## 申立及び相談票

申立者・相談者

所属

平成 年 月 日 ( )

:

～

:

回目

申立・相談内容	対処内容
備考	

相談員氏名

所属

相談員氏名

所属

※コピーしてハラスメント防止委員会に提出する。

※秘密厳守のため取扱いは注意すること。