

# 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

## 第1章 総則

(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、ハラスメントの防止及び排除のための措置並び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ための措置に関し必要な事項を定めることにより、構成員の教育研究上、就学上及び就労上の環境の適切な維持を図るとともに構成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関して、業務、就学、教育研究等の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいう。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

相手の意に反した性的な言動により、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の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

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、教育研究の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の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、人間関係等の優位性を背景に、業務又は就学の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいう。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関して、業務又は就学の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいう。

(5) その他のハラスメント

上記の他、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関して、業務、就学、教育研究等の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいう。

- 2 その他、この規則における用語の意義は、次の各号に掲げることをいう。
- (1) 「ハラスメントに起因する問題」とは、ハラスメントによって構成員及び関係者が精神的・身体的苦痛若しくは不利益を受けること、その尊厳を損なう人格侵害を受けること及び教育研究上、就学上若しくは就労上の環境が悪化すること、並びに、ハラスメントへの対応に起因して構成員が教育研究上、就学上若しくは就労上の不利益を受けることをいう。
  - (2) 「教職員」とは、役員（評議員を含む）及び教職員並びに学園において就労する派遣労働者及び委託業務従事者をいう。
  - (3) 「学生等」とは、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。
  - (4) 「構成員」とは、教職員及び学生等をいう。
  - (5) 「関係者」とは、学生等の保護者、関係業者その他構成員と業務上、就学上又は教育研究上の関係を有する学外者をいう。

#### （適用範囲）

第3条 この規則におけるハラスメントの相談（「第4章 ハラスメント相談」に定める相談）及び解決手続（「第5章 ハラスメント解決手続」に定める解決手続。以下、「解決手続」という。）については、次の範囲で適用する。

- (1) 構成員の相互間で生じたハラスメントには、学内外、授業中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など時間及び場所を問わず、この規則を適用する。
- (2) 構成員と関係者との間で生じたハラスメントのうち、学園と業務上、就学上又は教育研究上の関連性のあるものに限り、この規則を適用する。

#### （責務）

第4条 学園は、人権侵害のない学園づくりを推進し、ハラスメントの防止及び排除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、構成員に対し、この規則及び次条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 構成員は、この規則及び次条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教育研究上、就学上、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、ハラスメントの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。

## 第2章 ガイドラインの策定及び啓発

(ガイドラインの策定及び啓発)

- 第5条 学園は、前条第1項の責務を果たすために、構成員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策定して公示する。

## 第3章 ハラスメント防止委員会

(ハラスメント防止委員会)

- 第6条 学園は、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。）を置く。

(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学園の体制の整備、取り組み等に関する提言
- (2) ハラスメント防止に関する啓発及び研修などの企画、立案及び実施
- (3) ハラスメント事案の調査、分析及び認定
- (4) ハラスメントの問題解決及び措置の勧告
- (5) 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
- (6) 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。）及び理事長が任命する若干名の委員（以下「防止委員」という。）により構成する。

- 2 前項の防止委員は、理事長が所属長と協議の上、任命する。この場合において、理事長は、防止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。
- 3 理事長は、必要に応じて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。）を委員に任命することができる。
- 4 防止委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員長（以下「防止委員長」という。）は第1項の所属長の委員の中から理事長が任命

し、副委員長（以下「防止副委員長」という。）は防止委員長が指名する委員を理事長が任命する。

- 6 防止委員長は、防止委員会を代表し、その業務を統括する。
- 7 副委員長は、防止委員長を補佐し、防止委員長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代行する。
- 8 防止委員長及び防止副委員長の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、任期途中で交代する場合は、前任者の残任期とする。
- 9 防止委員長は、必要に応じて防止委員会を招集し、その議長となる。防止委員長は、毎年度初めに防止委員会を開催し、年次計画等を審議する。
- 10 防止委員会は、委員の過半数の出席により成立する。防止委員会の議事は、出席委員の過半数の賛成をもって決する。
- 11 防止委員会は、必要があると認めるときは、防止委員以外の者（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。
- 12 防止委員が次の各号のいずれかに該当する場合は、審議に加わることができない。
  - (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

#### 第4章 ハラスメント相談

（ハラスメント相談員）

第9条 学園は、ハラスメントに関する相談に応じる者として、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 防止委員長は相談員を任命し、相談員の氏名及び連絡先、相談方法を周知する。
- 3 防止委員長は、相談員の任命にあたり、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年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

（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) 相談者との間で信頼関係を構築し、安心できる相談の実施に努めること。
- (2) 相談者及び当該相談の関係者のプライバシー及び名誉その他人権を尊重すること。
- (3) 相談者の意思を尊重して助言や問題解決策の提示等を行うこと。
- (4) 職務上知った秘密を他に漏らさないこと。その職を退いた後も同様とする。

（相談の受付）

第11条 ハラスメントを受けた又は受けている構成員及び関係者、ハラスメントを受けた

との相談を受けた構成員及び関係者、ハラスメント行為の存在を認知した構成員及び関係者（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。

ただし、相談者が園児又は生徒の場合、保護者（成年年齢に達した生徒については生徒を現に監護する者）が代理して相談することができる。

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た者

(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 相談者は、次条に定める相談受付窓口に、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。

（相談受付窓口の設置）

第12条 学園は、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、大学及び短期大学部の学生支援課、高等学校及びこども園の事務室とする。

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。

（相談の方法）

第13条 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。

2 相談者は、匿名でも相談することができる。

（相談員による対応）

第14条 相談員は、相談の内容や相談者の意向等を聴取して助言等の必要な支援に努めるとともに解決手続を説明し、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 相談員は、相談員が当該相談の当事者及びその親族であるとき、当該相談に係る事案に関して重大な利害関係があるときには、相談を受けることができない。

4 相談は、相談者から指名を受けた相談員又は相談受付窓口から取次ぎを受けた相談員が簡易な事案、緊急を要する事案等一人で対応することが相当と判断する場合を除き、原則として複数の相談員で対応する。

5 相談者から指名を受けた相談員又は相談受付窓口から取次ぎを受けた相談員は、相談者の意向を確認の上、他の相談員を決定する。

6 相談員は、必要に応じて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 15 条 相談員は、相談後、速やかに当該相談に関する報告書を作成し、防止委員長に報告する。ただし、解決手続を求める申立てに至らない場合には、相談員は報告書に代えて相談記録の提出をもって防止委員長に報告することができる。

2 防止委員長は、前項の報告書又は相談記録を防止委員会に報告する。

## 第 5 章 ハラスメント解決手続

(ハラスメントの解決手続の種類)

第 16 条 相談員への相談によっても解決に至らない場合には、ハラスメントを受けた又は受けていると主張する構成員及び関係者（以下「被害当事者」という。）は、防止委員長に対し、次に掲げるハラスメント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。

ただし、被害当事者が園児又は生徒の場合には、保護者（成年年齢に達した生徒については生徒を現に監護する者）が代理して申し立てることができる。

(1) 「調整」による解決

申立人及び被申立人の主張をハラスメント調整員（以下「調整員」という。）が聞き取り、互いの主張を相手に伝達しながら関係調整を行うことで問題解決を図る方法。

(2) 「調停」による解決

ハラスメント調停員（以下「調停員」という。）の関与の下、申立人及び被申立人の話し合いを実施して合意形成することで問題解決を図る方法。

(3) 「調査」による解決

「調整」及び「調停」による解決が困難である場合、申立人の主張するハラスメントの有無に関する事実調査を行い、その結果に基づいて必要な措置をとることで問題解決を図る方法。

(特別の措置の報告及び要請)

第 17 条 前条の規定にかかわらず、防止委員長は、事案の性質上、前条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た場合、又は、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、当該事案を報告し、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。

2 前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、前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。
- (6) 防止委員長は、前号の報告について防止委員会に報告しなければならない。

(防止委員会による審議及び対応)

第 18 条 第 16 条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、第 16 条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 防止委員会が申立てについて受理又は不受理を決定したときは、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 21 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、ハラスメントの有無を認定するとともに講ずべき必要な措置について審議する。
- 5 前項において、ハラスメントの存在の認定及び必要な措置の審議にあたっては、防止委員長が理由を説明し、防止委員全員（当該調査委員となつた防止委員を除く）の同意を得なければならない。
- 6 前項において、当該調査委員となつた防止委員は、同意不同意に関する意見を述べることはできない。
- 7 防止委員長は、ハラスメントの有無に関する認定結果及び講ずべき必要な措置について、理事長及び所属長等必要な措置を行う権限を有する者に勧告するとともに、ハラスメントの有無に関する認定結果を申立人及び被申立人に通知する。

(調整の手続)

第 19 条 調整の手続は、次のとおりとする。

- (1) 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、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調整員に任命し、調整にあたらせる。
- (2) 調整員の任命にあたっては、公正・中立・客観性を確保するために、調整員の構成に配慮しなければならない。
- (3) 調整員は、申立人及び被申立人の主張を聞き取り、相手に伝達することにより関係調

整を行う。

- (4) 調整員は、必要に応じて、申立人の被害回復及び教育研究上、就学上、就労上の環境の改善のために関係部署の責任者等ととるべき措置について協議することができる。
- 2 調整員は、防止委員長に調整の結果を報告し、防止委員長は防止委員会に報告する。
- 3 調整によって解決に至らなかった場合には、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20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調停員（以下「調停員」という。）に任命し、調停にあたらせる。
  - (2) 調停員の任命にあたっては、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話し合いに関与し、関係調整及び解決策等に関する合意形成を支援し、必要に応じて調停案を提示することで合意成立に努める。
  - (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 調停員は、防止委員長に調停の結果を報告し、防止委員長は防止委員会に報告する。
  - 4 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21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、防止委員長は当該相談に対応していない教職員3名以上（防止委員2名以上を含む）をハラスメント調査委員（以下「調査委員」という。）に任命し、同人らから構成され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。
- (2) 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。

- (3) 調査委員会は、ハラスメントの有無及び当該事案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。
- 2 防止委員長は、必要と認めるとき、学内又は学外の専門家を調査委員に任命することができる。
  - 3 防止委員長は、調査の公正・中立・客観性の確保に配慮して調査委員を任命しなければならない。
  - 4 委員長（以下「調査委員長」という。）は調査委員の中から防止委員長が任命する。
  - 5 調査委員会は、調査委員の過半数の出席により成立する。調査委員会の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、同数の場合には調査委員長の決するところによる。
  - 6 調査委員会は、申立人、被申立人、関係者、その他当該事案に関係する者に対して、必要に応じて調査委員会への出席や資料提出、事情説明を求めることができる。
  - 7 申立人及び被申立人は、調査委員会に出席して意見又は弁明を述べることができる。

（不服申立て）

- 第 22 条 申立人及び被申立人は、第 18 条第 4 項の認定結果に不服があるときは、第 18 条第 7 項による通知を受領した日の翌日から起算して 14 日以内に、防止委員会に対して不服の内容を記載した書面を提出して不服を申し立てることができる。
- 2 防止委員会は、前項の不服申立てに理由があると認める場合には、再調査を行う。
  - 3 再調査については第 21 条（調査の手続き）の規定を、再調査後の審査及び認定結果の通知については第 18 条第 4 項乃至第 7 項を準用する。

（ハラスメント行為に対する措置）

- 第 23 条 第 18 条第 7 項の規定により勧告を受けた者は、就業規則、学則又は校則に基づく懲戒処分等を含む必要な措置を速やかに講じなければならない。

## 第 6 章 遵守義務

（調査協力の拒否、虚偽申述等の禁止）

- 第 24 条 構成員は、防止委員会及び調査委員会からハラスメントに関する調査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、ハラスメントに関する調査を妨げてはならず、ハラスメントに関する相談、申立て、解決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 25 条 相談受付窓口の担当者、相談員、防止委員、調整員、調停員及び調査委員は、プライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、職務上知り得た内容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。

2 当該事案の相談者、相手方、申立人、被申立人、関係者及びその他当該事案に関係する者（前項に定める者を除く）は、相談、申立、解決手続に関わったことで知り得た内容を他に漏らしてはならない。これらの手続が終了した後も同様とする。

（報復、脅迫等の禁止）

第 26 条 構成員は、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解決手続の申立て、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 27 条 構成員は、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ことにより、不利益な取扱いをしてならない。

（措置）

第 28 条 学園は、前 4 条の規定に違反した者に対して、就業規則、学則、校則又は契約等に基づき必要な措置を講じる。

## 第 7 章 公表及び再発防止

（公表）

第 29 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、当該事案の相談者、相手方、申立人、被申立人、関係者及びその他当該事案に関係する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。

（再発防止）

第 30 条 学園は、ハラスメントが生じた場合、再発防止策の実施の可否を判断する。

2 学園は、再発防止策の実施が必要と判断した場合、再発防止策の具体的な内容の検討、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因分析等の措置を講じなければならない。

## 第 8 章 記録の保管

（記録の保管）

第 31 条 ハラスメントに関する相談、申立て、解決手続において作成された記録その他の関係書類（電磁的記録を含む。）については、学園事務局総務課で厳重な管理の下に保管する。

## 第 9 章 雑則

（所管部署）

第 32 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 33 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。

附 則

この規則は、2023 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、2025 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、2026 年 4 月 1 日から施行する。