

○学校法人大東文化学園ハラスメントに関する指針（ガイドライン）

平成29年2月22日

制定

改正 平成30年7月25日

第1 趣旨

学校法人大東文化学園(以下「学園」という。)は、ハラスメント(アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、その他のハラスメント)が、学園のすべての学生、生徒、園児、役員、職員等の人権を侵害し、適切かつ良好な修学環境、研究環境及び職場環境(以下「修学環境等」という。)の確保を阻害するものにとらえ、そのことを十分に認識し、ハラスメントの防止に不断の努力を傾注することを目的として、学校法人大東文化学園ハラスメント防止に関する指針(以下「ハラスメント指針」という。)を定めます。

第2 職員等の協力

本学園の役員、職員等は、上記「趣旨」を十分に理解し、このハラスメント指針を遵守するとともに、学園が講ずるハラスメント防止に関する施策及びその実施に協力しなければなりません。

第3 守秘義務

ハラスメントの相談や申立てへの対応の過程において関与した者は、その過程で知りえた関係者の個人情報と保護し、その秘密を厳守するとともに、プライバシーの保護に最大限配慮しなければなりません。また、適切な措置のためにやむをえず関係者と情報共有を行う場合においても、かならず本人の承諾を必要とします。

第4 相談や申立てに対する不利益な取扱いの禁止

ハラスメントの加害者とされる者(相手方)は、被害者がハラスメントの相談や申立てをしたことで、被害者を脅迫、威圧、報復その他の不利益な取扱いをしてはなりません。また、関係職員及び関係機関は、被害者が相手方から脅迫、威圧を受けたり、報復その他の不利益な取扱いを受けることがないように十分配慮しなければなりません。

第5 虚偽の申立て、証言の禁止

ハラスメントの相談、申立て後の審査等に係る事情聴取等に際して、虚偽の申立て・証言を行った者は、処分の対象になります。

第6 定義

この指針において、次に掲げる用語の意義は、次のとおり定めるとともに、そのすべてを総称してハラスメントといたします。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感を与え、自身の尊厳を傷つけられたと感じさせる行為、性的言動に対する相手の対応に基づき不利益を与える行為、又は修学環境等を悪化させる行為をいい性暴力をも含みます。性暴力とは、望まない、または同意のないままなされる性的な行為等を指します。性暴力は、被行為者にあつて自らの気持ちが尊重されない、または自らの身体に関することを自らで決めることができないこと等により、被行為者の人格権が侵害されるものであつて、高度の違法性を帯有する行為です。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育、研究及び就労における権力又はその優越的な地位を利用して、相手の意に反する不適切で不当な言動により、不利益若しくは不快感を与え、又は修学環境等を悪化させる行為をいいます。

(3) パワー・ハラスメント

職務上の地位又は人間関係等の教育研究現場内又は職場内の優位性を背景に、指導又は業務の適正な範囲を越えて、精神的・身体的苦痛を与え、又は修学環境等を悪化させる行為をいいます。

(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、出産等及び育児休業、介護休業等を理由とした不利益な取扱い、又はこれらに関する言動により修学環境等を悪化させる行為をいいます。

(5) その他のハラスメント

上記に定めるもののほか、国籍、人種、出身、宗教、思想・信条、年齢、性別、障がい、性格、性的指向、性自認及び容姿等の個人的な属性を理由に、相手を差別する言動により、不利益若しくは不快感を与え、又は修学環境等を悪化させる行為をいいます。

また、他者の人格的な利益を侵害し得る行為、ないし人格権侵害と評価され得る行為をも含みます。

2 前項に定めるハラスメントを行っていないにもかかわらず、ハラスメントをしたとして指弾したり、その噂を流布すること等も、ハラスメントに含まれます。

第7 ハラスメント指針の人的対象

この指針は、学園におけるすべての学生、生徒、園児、職員等、役員等及び学園が業務

を委託する特定受託事業者（「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」第2条に規定する者を言う。以下同じ。）等を対象とします。本学の学生、生徒、園児とは学部学生、大学院生、科目等履修生、交換留学生、附設校生徒、附属幼稚園園児等本学園において学ぶあらゆる立場の者が対象となります。また、職員等、役員等とは、常勤・非常勤を問わず、学園に在職するすべての者を対象とします。さらに、学園の業務遂行に関わる、特定受託事業者を含む委託業者又は派遣契約業者等も対象となります。なお、役員及び職員等については、離職後、学生、生徒、園児については、卒業・退学などで本学園の籍を失った後においても、在職中又は在学中に受けたハラスメントに関する相談を行うことができます。また、加害者とされる者が既に離職又は籍を失っている場合であっても、その者が在職中又は在学中に行ったことであれば相談を行うことができます。

第8 学園外のハラスメント

本学園構成員同士の関係において、本学における教育・研究、就労上の関係が継続するときには、その時間・場所を問わず、ハラスメントとしてこの指針を適用します。

第9 ハラスメントに遭遇したら

ハラスメントを受けた人はまず相談員（相談員とは、ハラスメント問題調整等委員会委員です。）に相談をしてください。相談員と共に、最善の解決策を考えていきましょう。すべての相談員は学園内における所属・役職・電話番号、Eメールアドレス、研究室・所属部署の所在などを公表しています。相談者は、相談のため、どの相談員に対しても直接連絡を取ることができ、その方法は、葉書・封書、電話、Eメールなどにより行うことができるほか、直接相談員に面談することによっても行うことができます。ただし、この面談の方法によるときには、緊急の場合を除き、電話などによって予め相談員と連絡を取り、面談日時・場所について相談員の了解を得てください。相談員に連絡が取りにくい場合には、以下の窓口で援助を求めることができます。板橋キャンパス（総務部人事課、学生支援課、各学部事務室）、東松山キャンパス（東松山庶務課、東松山学生支援課、東松山教務事務室）、附設高校・附属幼稚園（各職員室・事務室）です。相談員に相談後、基本的には、ハラスメント問題調整等委員会に申立てを行うこととなります。同委員会が申立てを受理した場合には、同委員会は相談員の中から担当委員を指名し、被申立人との間で調整等を図っていきます。具体的には、ハラスメント行為をやめさせる、謝罪をさせる等です。このほか、状況に応じて関係部署と連携して申立人と被申立人を引き離すための配置転換等の措置、申立人の労働条件上の不利益の回復、専任カウンセラー、産業保健スタッフ等による申立人のメンタルヘルス不調への相談対応、関係改善への援助等の措置を行うことが

含まれます。調整等に応じるかは、申立人が決めます。担当委員は、申立人、被申立人、また必要に応じて第三者に対して聞き取りを行い、調査内容をもとに、申立人の求める調整等を図っていきます。

第10 相談員の対応

相談員は、ハラスメントを受けた本人からの相談だけではなく、ハラスメントを受けているのを見て不快に感じた人、ハラスメントを行っている旨の指摘を受けた人、ハラスメントに関する相談を受けた人からの相談も受け付けます。また、学内での相談へ抵抗がある場合又は匿名で相談をしたい場合は外部の専任カウンセラーが電話およびWebで対応します。

第11 ハラスメント防止及び再発防止のための教育・研修・啓発活動

本学は、修学環境等を害するハラスメントの予防、再発防止、根絶のため、実情や問題点の解明を深めるとともにその発生原因、背景となっている要因の分析を行い、これに基づき教育研修の実施、業務体制の整備等必要な措置を講じ、周知、啓発の徹底に努めます。また、ハラスメント防止委員会は年次報告をホームページにおいて適切な範囲で公表します。さらに、学内相談員は相談員としての研修を受講します。

第12 ガイドラインの改廃

このハラスメント指針の改廃はハラスメント防止委員会の議を経て、理事会が行います。

附 則

- 1 この指針は、平成29年4月1日より施行する。
- 2 平成12年2月23日制定のセクシュアル・ハラスメントに関する指針（ガイドライン）及び平成22年3月24日制定の学校法人大東文化学園アカデミック・ハラスメント防止に関する指針は、これを廃止する。

附 則（平成30年7月25日）

この指針は、平成30年8月1日より施行する。