

## 学校法人片柳学園ハラスメントの防止等に関する規程

### (目的)

第1条 この規程は、学校法人片柳学園（以下「学園」という。）におけるハラスメントの防止及び排除のための措置なら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（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、学生、職員及び関係者が個人として尊重され、公正で快適な環境の下に、学業に専念し、課外活動を行い、若しくは職務に従事することができる学園を目指す。

### (定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 本学園で定める「ハラスメント」とは、次の①から④に掲げるセクシュアル・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、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）をいう。

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、相手に身体的苦痛、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上、修学上及び就学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

教育上若しくは研究上の地位又は人間関係などの優位性を背景に、教育、研究の適正な範囲を超えて、劣位にある相手に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手に身体的苦痛、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上、修学上及び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

職務上の地位又は人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、劣位にある相手に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手に身体的苦痛、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上、修学上若しくは就学上の環境を悪化させることをいう。

④ 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児若しくは介護に関し、制度や措置の利用を阻害するなどの不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手に身体的苦痛、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上及び就学上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学生の修学上又は職員の就労上の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学生が修学上又は職員が就労上の不利益を受けることをいう。

(3) 「学生」とは、学生、聴講生、研究生等、本学園が設置する大学・大学院、専門学校及び日本語学校において修学する者をいう。

(4) 「職員」とは、教育職員、事務職員、技術職員、用務職員、教育補助員、臨時職員、委託契約職員等をいう。

- (5) 「関係者」とは、学生の保護者、関係業者等の職務上の関係を有する者（学生及び職員を除く。）をいう。
- (6) 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含む。
- (7) 「ハラスメントのため学生の修学上の又は職員の就労上の環境が害されること」とは、ハラスメントを受けることにより、学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになること又は職務に従事することができなくなる程度に就労上の環境が不快なものになることをいう。
- (8) 「ハラスメントへの対応」とは、第2条(1)のハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- (9) 「不利益」には次のようなものを含む。
  - ① 進学、進級、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益
  - ② 昇任、配置転換等の人事上の取扱いや昇給、賞与等の給与上の取扱い等に関する不利益
  - ③ 誹謗中傷を受けることその他事実上の不利益

( 職員及び学生の責務 )

第3条 職員及び学生は、この規程及び別添に定める指針に従い、ハラスメントをしてはならない。

( 監督者の責務 )

第4条 職員を監督する地位にある者（他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含む。）（以下「監督者」という。）は、職員の模範として次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、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。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないよう配慮すること。

( 理事長及び設置校の長の責務 )

第5条 理事長は、職員に対して本規程に基づいたハラスメントの防止に関する研修を継続的に行うことによりハラスメントの防止に努めなければならない。

2 学園が設置する大学、各専門学校及び日本語学校の長は、本学園において人権侵害のない学校づくりを推進することをはじめ、ハラスメントの防止及び排除に努め、当該校の学生に対し啓発指導を行うとともに、ハラスメントによる問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

( 苦情相談への対応 )

第6条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が学生及び職員からなされた場合に対応するため、法人本部、大学及び各専門・日本語学校に苦情相談を受ける職員ならびに苦情相談に対応する委員会等（以下「相談員等」という。）を設ける等必要な措置を講じるものとする。

- 2 前項の苦情相談には、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれるものとする。
  - ① 他の者がハラスメントをされているのを見て不快に感じる学生及び職員からの苦情の申出
  - ② 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた学生及び職員からの相談
  - ③ 部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 3 関係者から、職員のハラスメントについて苦情相談がなされた場合においても適切に対応することができるよう、配慮するものとする。

( 相談員等の責務 )

第7条 相談員等は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する指導・助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。この場合において、相談員等は、別添2に定める指針に十分留意しなければならない。

- 2 相談員等は、指名された組織等の職員等にハラスメントに起因する問題に対処しようとするときは、速やかに、その問題の概要及び処理方法等を当該組織の長等に報告するとともに、必要に応じて協議しなければならない。
- 3 相談員等は、苦情相談への対応に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

( 不利益取扱いの禁止 )

第8条 ハラスメントに関する苦情又は相談を申し出た者に対し、そのことゆえに教育上、研究上、修学上若しくは就労上の不利益な取扱いを受けたり、又は嫌がらせ、妨害若しくは報復等を受けることがあってはならない。

- 2 ハラスメントに関する苦情の申し出について調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした者に対しても、そのことゆえに不利益な取り扱いをしてはならない。

附 則

1. この規程は、平成12年4月1日から施行する。
2. この規程は、平成20年2月1日から施行する。
3. この規程は、2022年（令和4年）8月1日から施行する。

(別添1)

## ハラスメントの防止等のために認識すべき事項についての指針

### 第1 ハラスメントを行わないために認識すべき事項

#### 1 意識の重要性

ハラスメントをしないようにするために、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格や個人の価値を尊重しあうこと
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- (3) 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認めあうこと
- (4) 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすこと
- (5) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと

#### 2 基本的な心構え

ハラスメントの基本的な心構えに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) ハラスメントの受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差がありハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること
- ② 不快に感じるか否かには個人差があること
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと
- ④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと

- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、指導教員、上司等との人間関係を考え、拒否することができないほど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) キャンパス内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、キャンパスでの人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、職員又は学生が他の職員、学生等にハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

(5) 学生及び職員間のハラスメントだけに注意するのでは不十分であること。

修学上及び就労上の相手方、委託契約又は派遣契約で勤務する者などとの関係にも注意しなければならない。

### 3 ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば次のようなものがある。

#### ① 性的な内容の発言関係

- ・ 身体的特徴を話題にする。
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言う。
- ・ 性的な経験や性生活について質問する。
- ・ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とする。
- ・ 顔をあわせるたびに「結婚はまだか」「子供はまだか」と尋ねる。
- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言する。
- ・ 成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

#### ② 性的な行動関係

- ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ・ パソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示する。
- ・ 身体を執拗に眺め回す。
- ・ 食事やデートにしつこく誘う。
- ・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつける。
- ・ 身体の一部に意識的に触れる。
- ・ 不必要な個人指導を行う。
- ・ 浴室や更衣室等をのぞき見する。
- ・ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- ・ 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価する。
- ・ 性的な関係を強要する。
- ・ 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶ。
- ・ 自宅までの送迎を強要する。
- ・ 住居等まで付け回す。
- ・ カラオケでのデュエットを強要する。
- ・ 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。

アカデミック・ハラスメントになり得る言動として、例えば次のようなものがある。

- ・ 教育・研究指導を放棄する。
- ・ 教育・研究上の指導において、人格を否定するような暴言を吐く。
- ・ 研究や指導を名目に、不必要に学外や酒席、又は深夜・休日に呼び出す。
- ・ 本人の意志に沿わないような進路を押し付ける。
- ・ 研究の妨害をしたり、データの盗用、改ざんを強要する。

パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば次のようなものがある。

- ・ 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ・ 「こんなこともできないの」「給与泥棒」「お前はいない方がまだ」などと暴言を吐く。
- ・ 人前で激しく部下を叱責する。
- ・ 実現不可能な仕事を無理な期限を設定し押し付ける。
- ・ ミスの注意だけでなく人格まで否定する。
- ・ 就業後、強引に飲み会に誘う。

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントになり得る言動として、例えば次のようなものがある。

- ・ 妊娠検査のために休暇を取得したいと相談した職員等に、上司等が「病院は休みの日に行くものだ」などと言い、相談にのらない。
- ・ 「産休・育休・介護は認めない」と発言する。
- ・ 育児時間を取得している職員等に対し、「あなたが早く帰るせいでまわりの人は仕事が増え、迷惑している」と発言する。
- ・ 育児休業を申し出た男性職員に対して、「男が育休を取るなんてありえない」等の発言を行う。

#### 4 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

## 第2 修学上又は就労上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

修学上又は就労上の環境は、その構成員である学生、職員及び関係者の協力の下に形成される部分が大きいことから、ハラスメントにより修学上又は就労上の環境を悪化することを防ぐため、学生及び職員は、次の事項について積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 ハラスメントについて問題提起をする学生、職員及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、修学上又は就労上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- 2 ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- (1) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、修学上又は就労上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応を取ることが必要である。

- (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

- 3 キャンパス内においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく修学や就労ができる環境づくりをするために指導教員や上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

### 第3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- (2) ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく修学上又は就労上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

## 2 ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- (1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には、直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

- (2) 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時、内容等について記録をしたり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

## 第4 学生への指導

学生が対象となるハラスメントの防止等のためには、学生が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、学生の間でのハラスメントについてもその防止等に努める必要がある。

(別添2)

## ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

### 第1 基本的な心構え

苦情相談に対応するに当たっては、相談員等は次の事項に留意する必要がある。

- (1) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- (2) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- (3) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

### 第2 苦情相談の事務の進め方

#### 1 苦情相談を受ける際の体制等

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として2人の職員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、同性の職員が同席するよう努めること。
- (3) 相談を受ける職員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を、相談を受ける職員以外の者に見聞きされないように周りから遮断した場所で行うこと。

#### 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う学生及び職員（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかについて把握すること。

- (2) どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。

相談者の心身の状態等を鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

- (3) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くこと。

特に相談者が被害者の場合、ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

- (4) 事実関係については、次の事項を把握すること。なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのかを把握すること。

- ① 当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係。
- ② 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- ③ 相談者は、加害者とされる者に対してどのような対応をとったか。
- ④ 監督者等に対する相談を行っているか。

(5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を画面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

(6) 聴取した事実関係については、必ず記録にしてとっておくこと。

### 3 加害者とされる職員及び学生からの事実関係等の聴取

- (1) 原則として、加害者とされる職員及び学生から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、ハラスメントがキャンパス内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。
- (2) 加害者とされる職員及び学生から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる職員及び学生に対して十分な弁明の機会を与える。
- (3) 加害者とされる職員及び学生から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 4 第三者からの事実関係等の聴取

キャンパス内で行われたとされるハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは第三者から事実関係等を聴取することも必要である。この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に誠実に説明する。

## 第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

### 1 ハラスメントを受けたとする学生及び職員からの苦情相談

- (1) 職員の監督者及び学生の指導教員に対し、加害者とされる職員及び学生に指導するよう要請する。

例えば、キャンパス内で行われるハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員及び学生の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

- (2) 加害者に対して直接注意する。

例えば、性的なからかいの対称にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる者は親しみのある表現として発言等を行っており、それがハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる者に対し、その行動がハラスメントに該当することを直接注意する。

- (3) 被害者に対して指導、助言をする。

例えば、キャンパス内の同僚等から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。

- (4) 当事者間のあっせんを行う。

例えば、被害者がハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対し謝罪を促すようあっせんする。

- (5) 人事上必要な措置を講じるため、人事当局等との連携をとる。

例えば、ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でない判断される場合などには、人事当局との十分な連携の元に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

## 2 ハラスメントとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

例えば、昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

## 3 第三者からの苦情相談

例1：例えば、同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聞き、その事実がハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、または相談員が直接に注意を促す。

例2：例えば、非常勤講師に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤講師である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き、注意する。

#### 第4 学生又は学生の保護者に係る苦情相談について

学生又は学生の保護者に係る苦情相談への対応については、上記事項に留意するとともに、当該学生の心身の発達段階等を十分に考慮する必要がある。