

## リハビリテーションカレッジ島根におけるハラスメントの防止及び対策に関する規程

第1条 本規程は、学内外のハラスメントに起因する問題が生じた場合、適切に対応するための措置に関し必要な事項を定め、ハラスメントの防止及び排除を行うことにより、学校法人同志舎リハビリテーションカレッジ島根（以下「本校」という）の教職員の就労及び学生の修学を保証することを目的とする。

### （定義）

第2条 この規程において、使用する用語の定義は、次のように定める。

- （1）「ハラスメント」とは、人種、国籍、民族、性別、出身地、宗教、政治的信条、年齢、職業、身体的特徴等広く人格に関わる事項又は教育・研究若しくは就学、就労に関わる事項において、相手の意に反する不適切な言動により、相手に不利益を与え、人としての品位と尊厳を損なわせるすべての言動をいう。
- （2）「セクシャル・ハラスメント」とは、性的指向又は性自認にかかわらず、学生及び教職員等が他の学生及び教職員等を不快にさせる性的な言動（性別により差別しようとする意識に基づくものを含む）をいう。異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となる。
- （3）「アカデミック・ハラスメント」とは、教育上の権力関係・上下関係又は優越的な地位を利用して、相手の教育上又は修学上の利益や権利を侵害する言動をいう。
- （4）「パワー・ハラスメント」とは、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、必要かつ相当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。
- （5）「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」とは、妊娠・出産した女性教職員や育児休業・介護休業等を申出・取得した教職員等の就業環境が侵されるような上司・同僚からの言動をいう。
- （6）「教職員等」とは、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等本校において働いている全ての労働者をいう。

### （禁止行為）

第3条 本校においてハラスメントに関する具体的な主な例示は以下の通りとする。但し、これに類するものもハラスメントに該当する場合がある。

1 本校において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

#### <セクシャル・ハラスメント>

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③ 他人に不快感を与える性的な言動
- ④ 性的な噂の流布

- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 性的な言動により教職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑦ 交際、性的な関係の強要
- ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱いなど

<アカデミック・ハラスメント>

- ① 必要な教育的指導を理由なく拒否又は放置すること
- ② 過度の課題を強要すること
- ③ 学位や単位取得に関し不当な評価を行う等、不公平な取り扱いをすること
- ④ 進路・就職について自由な選択を侵害、またはこれを脅かすこと

<パワー・ハラスメント>

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや、遂行上不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤ 寡少な要求（業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

<妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

- ① 部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ② 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑤ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

2 上司は、部下である教職員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

3 教職員等は、学生がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒)

第4条 本規程 第3条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められ、学則または就業規則の懲戒事由に該当する場合は、審議の上、懲戒処分を行う。

2 教職員の懲戒は、就業規則 第38条により懲戒処分を行う。処分の内容は訓戒・譴責・減給・昇給停止・出勤停止・降任・懲戒解雇とする。学生は、学則 第25条により懲戒処分を行う。処分の内容は、戒告、停学及び退学とする。その場合、次の要素を総合的に判断し処分を決定する。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

(学校長の責務)

第5条 学校長は、ハラスメントの防止、対策及び被害者救済に関する施策等について最終的な責任を負うものとする。

- 2 前項1の責務を支援するため、教職員を監督する地位にある者は、良好な学修環境及び就業環境を確保するため、指導等により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。

(構成員の責務)

第6条 本校を構成するすべての教職員及び学生は、この規程の防止及び対策に関するガイドラインに従うこととし、ハラスメントを行ってはならない。

(研修等)

第7条 学校長は、ハラスメントの防止等を図るため、教職員に対し必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

(対策委員会)

第8条 本校におけるハラスメントの防止及び対策等を行うため、ハラスメント防止対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- 2 委員会は、学校長、事務局長、教務部長、教務課長をもって構成する。
- 3 学校長が必要と認めた場合は、第8条第2項に定める構成委員以外の者の出席を求め、意見及び説明を聴くことができる。
- 4 委員会の任務
  - ① 学則や就業規則に定める懲戒の有無を含めた行為者に対する措置、相談者に対する救済措置等の対処方針を決定する。
  - ② ハラスメント行為の再発を防ぐため、規程等の周知の再徹底及び研修実施、職場環境の改善等再発防止策を講じる。

(相談員)

第9条 本校は、ハラスメントに関する相談・苦情（以下、「相談・苦情」という）に対応するため、ハラスメントを含めたあらゆる事柄の相談員（以下、「相談員」という）を置き、当該相談員は次に掲げる業務を行う。

- (1) 相談・苦情を受け付ける。
- (2) 前号の相談・苦情の内容を記録し、委員会に報告する。
- (3) 被害を受けたとされる者のために医療的対応が必要な場合又は専門的カウンセリングが必要と認められる場合、医療機関あるいはカウンセラーへの連絡に関すること。
- (4) 必要に応じ、当事者等に事実確認を行う。
- (5) 事実関係のさらなる調査が必要と判断した場合には、委員会にその調査を要請する。

- 2 相談員以外の本校教職員がハラスメントに起因する被害及び不利益を受けた者から相談を受けた場合は、相談の内容等を相談員若しくは委員会に報告する。
- 3 相談員の任期は2年とする。但し、再任を妨げない。
- 4 相談員の氏名、所属、連絡用電話及び電子メールアドレスは、学内に公表する。

(相談及び相談者)

第10条 被害を受けた者(以下「本人」という)は、誰でも本校に相談することができる。

- 2 本人のほか、ハラスメントを目撃するなどして不快に思う者(以下「第三者」という)、ハラスメントについて相談を受けた者、ハラスメントをしたとされる者も相談することができる。
- 3 相談は、面談、電話、電子メール、手紙のいずれでも受け付けるものとする。
- 4 相談者は、いずれの相談員に対しても相談することができる
- 5 相談を受け付ける際には、複数で対応し、相談者と同姓の相談員が同席するものとする。ただし、相談者が望まない場合は、この限りではない。

(守秘義務)

第11条 この規程によりハラスメントの相談を受ける者、相談員及び委員会の委員、その他全ての関係者は、相談者のプライバシー保護に万全を期し、相談を受けた段階から問題解決まで、及びその後においても、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12条 学校長、事務局長、教務部長、教務課長、その他の教職員は、相談等に係る事実関係の確認に協力した教職員又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

(規則の改正)

第13条 本規程の改廃は、理事会の承認を得るものとする。

附則

本規程は、令和5年2月24日から施行する。