

# 学校法人跡見学園ハラスメントの防止に関する指針

平成11年3月9日経営会議決定

改正令和4年1月18日

## (目的)

この指針は、学校法人跡見学園（以下「学園」という。）のすべての学生・生徒及び教職員等が個人として尊重され、ハラスメントのない快適な環境のもとで就学、教育・研究及び就業する権利を保障するため、ハラスメントに対する学園の基本姿勢を定めることを目的とする。

## (学園の基本姿勢)

学園は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、学園の教育・研究活動及び就業環境を脅かす悪質な行為であることを認識し、ハラスメントの防止のために必要かつ適切な措置を講じる。

万一疑わしい事態が発生した場合には、関係者のプライバシーに配慮しつつ、迅速かつ適正な措置を講じ、必要な場合には、加害者に対して懲戒処分を含む厳正な処分を行うものとする。また、再発防止に向けて適切な対応を行う。

## (ハラスメントの定義)

ハラスメントとは、およそ次のようなものをいう。

### (1) セクシュアル・ハラスメント

相手を不快にさせる性的な言動を行うこと、またこれにより正常な学修(学習を含む。以下同じ。)、課外活動、教育・研究、職務の遂行を妨げる等、就学環境、教育・研究環境、就業環境等を害すること、職務上の地位や権限を利用し、成績評価、卒業判定、人事考課等において、相手への利益の対価又は相手が不利益を被らないための代償として、はっきりと又はほのめかしながら、相手の意に反して性的な含意のある要求を行うこと、又はセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して、相手に不利益を与えること。

なお、セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対してだけでなく、女性から男性に対して、又は同性間の場合においても成立する。

### (2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場において指導的立場にある者が、指導を受ける者に対し、客観的に見て正当性のない差別的言動を行い、自由な学修、研究及び職務の遂行を妨げること。

### (3) パワー・ハラスメント

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されること。

### (4) その他のハラスメント

妊娠、出産、育児休業又は介護休業等に関するハラスメントのほか、年齢、身体的特性、家族関係、出身地、国籍、民族、人種、信条その他の個人的属性等に関し、相手の意に反して行われる不合理か

つ不適切な言動によって、相手に不快の念を抱かせ、正常な学修、課外活動、教育・研究、職務の遂行を妨げる等、個人の人権を侵害すること、またこれにより就学環境、教育・研究環境、就業環境を害すること。

(適用範囲)

学園の構成員である学生・生徒（科目等履修生のほか、学園で学ぶあらゆる立場の者を含む。）、教職員（非常勤の教職員を含む。）、役員（評議員を含む。）及び委託業者又は派遣契約業者等、学園の業務遂行に関わる者のほか、受験生（設置校の入試・広報業務に関連して行われた場合）、求職者（学園の採用活動に関連して行われた場合）もその対象とする。

(ハラスメントの防止に向けた取り組み)

- (1) 学園は、学園の構成員に対する研修及び日常の執務又は教育・研究を通じた指導等により、ハラスメントを防止するための啓発指導を行う。
- (2) 学園の構成員は、良識と相互の人格の尊重とに基づき、ハラスメントが発生しないよう十分留意した言動をする。
- (3) 学園は、設置する学校及び法人事務局にハラスメントの相談窓口を設置し、問題にいち早く気づき、解決するための体制を整える。また、相談員には男女を適正に配置し、相談者が安心して相談できる環境を実現する。

【ハラスメントに関する連絡先】

harasoudan@atomi.ac.jp

- (4) ハラスメントが生じた場合には、ハラスメントに関して定める諸規程の下、速やかに適切な措置を講じる。
- (5) ハラスメントに関する相談、救済、問題解決を行うにあたっては、関与者（特に被害を申し立てている者）のプライバシーに最大限配慮する。
- (6) ハラスメントに関する相談をすることやハラスメントに関する調査に協力したことにより、不利益な取扱いを行わない。万が一そのような事態が発生した場合には、厳正な対処を行う。
- (7) ハラスメントが生じた場合には、再発防止に向けた取り組みを行う。