

掲示用

平成 26 年 4 月 1 日

教職員及び関係各位

東京都市大学付属小学校
校長 重永 睦夫

ハラスメント防止規程等の制定及びハラスメントの相談窓口の設置について

今般、本校におけるハラスメントの防止及びハラスメントが生じた場合に速やかに対応するための措置に関し、必要な事項を定めることを目的としてハラスメント防止規程及びハラスメントの防止に関する指針を制定し、平成 26 年 4 月 1 日から施行いたしましたので、お知らせいたします。

ハラスメントの対象となるのは、本校に勤務するすべての職員、児童及び職務上の関係を有する関係の皆様等、本校に関係するすべての皆さんです。

本校におけるハラスメントの防止については、今後その啓蒙活動に努めて参りますが、ハラスメントが生じた場合には、ハラスメント防止規程に基づき速やかに対応いたします。

ハラスメントの相談は、下記、相談窓口または防止対策委員会にご相談ください。（選択は自由です。）

なお、相談員及び防止対策委員会は、相談者のプライバシー等を尊重し、知りえた事項については他に漏らさないことを厳守いたします。

記

【相談窓口】 03(3417)0104 harassment@tcu-elementary.ed.jp

【防止対策委員会】 03(3464)6915 jinjika2@goto-ikuei.ac.jp

【参考】

- ハラスメント防止規程 (本校 HP に掲載)
- ハラスメントの防止に関する指針 (")

以上

ハラスメント防止規程

(目的)

第1条 この規程は、法人本部、東京都市大学附属中学校・高等学校、東京都市大学等々力中学校・高等学校、東京都市大学塩尻高等学校、東京都市大学附属小学校及び東京都市大学二子幼稚園（以下「設置学校等」という。）におけるハラスメントの防止及びハラスメントが生じた場合に速やかに対応するための措置に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(対象)

第2条 この規程は、教育職員、事務職員、非常勤職員及び委託契約職員（以下「職員」という。）、生徒、児童、園児等就学するすべての者（以下「生徒等」という。）及び生徒等の保護者並びに職務上の関係を有する関係業者等（以下「関係者」という。）当該学校に関係する全ての関係者間のハラスメント行為を対象とする。

(定義)

第3条 この規程において、「ハラスメント」の定義を、以下のように定める。

ハラスメントとは、教育、研究等をはじめとする業務において、相手の意に反する性的、威圧的、侮辱的、その他の言動により、相手を不快にさせる行為をいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

職員、生徒等及び関係者が相手を不快にさせる性的な言動を行うことにより、就労上又は修学上の不利益又は環境が害されること。

(2) パワー・ハラスメント

修学上又は就労上の力関係を利用して、不適切な言動、指導を継続して行い、相手に大きな精神的、肉体的苦痛及び困惑を与える行為。

2 ハラスメントとなり得る具体的な言動等の例については、別に掲げる。

(所属長等の責務)

第4条 法人本部代表者及び当該学校長（以下「所属長」という。）及び管理職は、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。

2 所属長は、日常の業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よう務めなければならない。

(防止対策委員会)

第5条 ハラスメント防止等の適切な実施を期するため、ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）を置く。

2 委員長は、法人本部総務グループ担当理事とする。

3 委員は、法人本部総務グループ計画担当部長、課長及び委員長の指名した者とする。

(相談窓口)

第6条 所属長は、ハラスメントに対応するため、設置学校等にハラスメント相談窓口を設置する。

- 2 前項のハラスメント相談窓口相談員を置く。
- 3 相談員は、設置学校ごとに、所属長がそれぞれ指名するものとする。
- 4 相談員は、申し込まれた事項を防止対策委員会に速やかに報告するものとする。

(調査委員会)

第7条 防止対策委員会は、設置学校等の相談員から報告があった事項について、所属長に命じて、その調査を行う調査委員会を当該学校内に設置する。

(措置)

第8条 調査委員会は、前項調査の結果について、防止対策委員会に報告する。

- 2 防止対策委員会は、報告に基づき、当該就業規則及び学則に基づく処分等必要な措置を所属長に命じる。

(所管部署)

第9条 この規程の所管部署は、法人本部総務グループ計画担当（人事）とする。

(その他)

第10条 この規程によらざる事項が生じた場合は、法人本部及び当該学校長が協議のうえ判断する。

(改廃)

第11条 この規程の改廃は、常務会の議を経て法人本部代表者が行う。

付 則（平成26年2月26日）

- 1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 この規程の制定に伴い、「セクシャル・ハラスメントに関する規程」及び「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針」は廃止する。

ハラスメントの防止に関する指針

1 ハラスメント防止対策委員会

- (1) 法人本部内に「ハラスメント防止対策委員会」（以下、「委員会」という。）を設置する。
 - ① 委員会は、ハラスメントの防止等に係る、次の事項を担当する。
 - ② ハラスメントに関する相談の申出を受け、必要と認めた場合、調査すること。
 - ③ ハラスメントの被害が重大でかつ行為が継続している場合、必要な緊急措置を所属長に指示すること。
 - ④ 当該案件に係る実態調査の結果に基づき、環境改善、被害者救済、処分等が必要と判断される場合、所属長に通達すること。

2 相談員

- (1) 相談員は、当該学校の構成員及び関係者からのハラスメントに関する相談に応じ、問題解決に必要な知識及び情報を提供する。
- (2) 相談員の名前と連絡先は当該学校内に公示する。
- (3) 相談員は、任務中に知り得た事項を任期中及び退任後、他に漏らしてはならない。

3 調査委員会

- (1) 委員会は、調査委員会を設置し、ハラスメントについての相談申出に係る事実関係の調査・確認を行う。これらは、原則として、1ヶ月以内に終えるものとする。ただし、やむを得ない事由があるときは、相当期間延長することができる。
- (2) 調査委員会及び調査委員は、当該案件に係る調査に当って、次の事項を遵守しなければならない。
 - ① 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重すること。
 - ② 任務中に知り得た事項を任期中及び退任後、他に漏らさないこと。
 - ③ 調査に際して、当事者への抑圧的言動を行わないこと。
 - ④ ハラスメントに係る相談に対応する際は、この指針に従うものとする。

4 所属長

- (1) 所属長は、当該学校におけるハラスメントの防止のための教育・啓蒙活動に務めなければならない。
- (2) ハラスメントに対し、所属長は、委員会の意見をもとに、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

5 ハラスメントに関する相談の申出

- (1) 相談の申出には、以下のものを含む。
 - ① 他の者（被害者）がハラスメントを受けているのを見て不快に感じた教職員又は生徒等（第三者）からの相談の申出
 - ② 他の者（第三者）からハラスメントが行われている旨の指摘を受けた教職員又は生徒等（第二の第三者）からの相談

- (2) ハラスメントに係る相談は、委員会で対応する。
ハラスメントに関する相談は、相談員が受ける。生徒等にあつては、相談員との相談の際、信頼する教職員や友人が付き添うことを可とする。
- (3) ハラスメントに係る相談の申出は、委員会へ直接、又は相談員を介して申し出ること。これら申出等に対しては、委員会が調査、調停及び対応に当る。

6 禁止行為

- (1) 不利益取扱いの禁止
所属長、職員を監督する立場にある者及び他の教職員は、ハラスメントに対する相談の申出、当該相談に係る調査への協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をした生徒等又は職員に対し、そのことをもって不利益になるような取扱いをしてはならない。
- (2) 虚偽の申出等の禁止
ハラスメントの相談、調停及び事情聴取に際し、虚偽の申立や証言をした者は、就業規則、学則及び法律に照らし処分を受けることがある。
- (3) 報復の禁止
何人も、ハラスメントに係る相談及び調停の申出並びにこれに起因する対応や処分に関連し、申出者に対し如何なる形の報復を行ってはならない。

7 ハラスメント被害の救済

- (1) 再発防止や二次被害防止のために必要な場合、当該学校は、さらに必要な措置をとらなければならない。
- (2) 被害者に対しては、心理的ケア等を含む、救済措置を講じなければならない。

8 ハラスメントの加害者に対する処分

- 加害者に対して、調査委員会の結果により、法令、学則及び就業規則等に基づき、懲戒処分の対象とする。
- (1) 職員にあつては、所定の手続きを経て、免職、停職、戒告、減給等の懲戒処分を科す。
 - (2) 生徒等にあつては、学則の定めるところに従い、処分を科す。
 - (3) 関係者においては、法令等に基づき、必要な処分を科す。

9 ハラスメントに係る相談の申出窓口

ハラスメントに関する相談の連絡方法は、口頭、学内電話、メールのいずれでも可とする。匿名も可とし、自分で連絡できない場合は、代理の者に依頼することもできる。

10 ハラスメントになり得る言動等の例

○ セクシュアル・ハラスメント

- (1) 性的な冗談や性的な噂をすること。
- (2) 職場における社員の服装、身体又は外見に関して性的な批評をすること。
- (3) 固辞しているにも関わらず、しつこく食事等に誘うこと。

- (4) 性的な写真や漫画を見せたり、掲示すること。
- (5) 職場内外で付け回すこと。
- (6) 性的な関係を要求すること。
- (7) 衣服又は身体をむやみに触ること。
- (8) その他前各号に準ずる行為をすること。

○ パワー・ハラスメント

- (1) 身体的な攻撃及び一方的に恫喝すること。
- (2) 相談を恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (3) 人権や尊厳を否定するような言動を繰り返すこと。
- (4) 当該学校の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を強要すること。
- (5) 自分の責任を棚上げにして、責任をなすりつけること。
- (6) 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせること。
- (7) 業務上必要な情報や助言などを与えないこと。
- (8) 饗応等を強いること。
- (9) 生徒等のいじめ及びこれに対して迅速かつ適切な措置を取らないこと。
- (10) 体罰等生徒の肉体的、精神的に過度の負荷を与えること。
- (11) その他前各号に準ずる行為をすること。

以 上