

**学校法人筑紫女学園における
ハラスメントの防止・対策に関するガイドライン**

令和 3 (2021) 年 12 月 20 日

1 ガイドラインの目的

- このガイドラインは、「学校法人筑紫女学園ハラスメントの防止、対策等の具体的対応に関する規程」に基づき、ハラスメントに対する本学園の基本姿勢や防止体制、ハラスメント相談の手続き、問題解決の方法等について広く周知することを目的としています。

2 基本姿勢

- 学校法人筑紫女学園（以下「本学園」と記載。）は、ハラスメントが個人の尊厳と人格を傷つけ、教育・研究・学習における修学・就学・就労の権利等を侵害する行為であるという認識に立ち、次に掲げることを基本姿勢として取り組みます。
 - (1) ハラスメントは被害者に精神的・身体的苦痛をもたらし、被害者の将来を脅かす可能性がある行為として、厳しい態度で臨みます。
 - (2) ハラスメントはその重大さを他者が推し量ることが難しい、複雑で多様な面があることを踏まえ、慎重に対応します。
 - (3) ハラスメントに関する相談体制を整備し、問題の早期の解決に努めるとともに、ハラスメントを防止するために、各学校及び法人本部事務局（以下「所属」と記載。）は、所属教職員等への研修等の啓発活動を行います。
 - (4) 万一、ハラスメントによる被害が生じたときには、必要に応じて適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処することで被害者の権利回復を行います。
 - (5) ハラスメントの加害者には反省を求め、相応の措置を講じ、再発防止に努めます。

3 ガイドラインの適用範囲

- このガイドラインの適用範囲は以下のとおりです。
 - (1) 本学園の構成員の間又は構成員と関係者の間に生じたハラスメントについて、学内・学外の出来事を問わず、適用します。「構成員」とは、本学園の教職員等（勤務形態にかかわらず、本学園が雇用するすべての教職員）、役員、各学校の学生・生徒・園児等（科目等履修生、研究生、留学生等で修学・就学するすべての者）を指します。「関係者」とは、学生・生徒・園児等の保護者、教育実習生、関係業者等の本学園と関係を有する者を指します。なお、派遣職員は教職員に準じて取り扱うものとします。
 - (2) 卒業、修了、卒園、退学、転学後の学生・生徒・園児等、離職後の教職員等であっても、学籍失効又は退職後 1 年以内であれば在籍中に受けたハラスメントについて相談することができます。
 - (3) 本学園の構成員が、インターンシップ、学会活動、部活動その他の課外活動等の学外での教育・研究活動において受けたハラスメントについても相談することが

できます。

- (4) 本学園の構成員とそれ以外の者との間に生じたハラスメントについては、このガイドラインに沿って、可能な限り対処します。
- (5) 言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者等である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めるとともに再発防止に向けた措置へ協力を求めます。

4 ハラスメントの定義

- ハラスメントとは、行為者の意図にかかわらず、相手方に不利益や不快感、脅威を与えたり、個人の尊厳又は人格を侵害する言動を言います。ハラスメントに該当するかどうかは、相手方との関係性や当該言動が行われたいきさつ、当該言動がどのような意味をもつか、相手方がどのように感じたか等、総合的客観的に判断されます。特に、行為者にハラスメントの意図や悪気がなくても、相手方の望まない行為によって、就学・就労に一定の不利益をもたらし、あるいはその環境を害する場合、ハラスメントに該当する可能性が高くなります。ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・スクール・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等があります。

4-1 セクシュアル・ハラスメント

- セクシュアル・ハラスメントとは、行為者の意図にかかわらず、他者を不快にさせる性的な言動のことをいいます。性的な言動には、性的な関心や欲求に基づく言動のほか、性差別的な言動やセクシュアル・マイノリティに対する差別的な言動も含まれます。上下関係や立場を利用した交際や性的関係の強要、性的な言動への対応によって利益又は不利益を与える行為（①地位利用・対価型）、相手や周りの望まない性的な言動・画像の掲示、性差別的な言動（②環境型）、などがあります。セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かは、基本的には受け手が不快に感じるかどうかによって決まるとされており、時間と場所は問いません。また、セクシュアル・ハラスメントは、同性間においても起こり得ます。

《具体的な言動例》

① 地位利用・対価型

- ・ 「単位をあげる」、「成績や進路において優遇する」、「昇進させる」といった条件により交際を強要し、誘いを断ると、成績や評価等で不当な扱いをすること。あるいは、不当な扱いをされるのではないかと不安・恐怖感を与えること。
- ・ 不必要に身体に接触し、それを拒否されると怒ったり、嫌がらせをしたりすること。
- ・ 学業や仕事を理由に特定の相手呼び出し、一対一の状況で性的な要求をする。

- ・ 脅しと受け取れるような言い方で、性的関係を強要すること。
- ② 環境型
- (1) 性的な言動、裸の写真などを掲示するなどして、修学・就学、就労、教育又は研究・学習環境を悪化させること。
- ・ 卑猥な画像等を他者が見える状態にしておくこと。
 - ・ 相手が嫌がっているにも関わらず、性的な冗談を繰り返したり、性的な話題を話すよう強要すること。
 - ・ 性的な価値観を押し付けること。
 - ・ 猥せつな言葉を電話やメールでしつこく繰り返すこと。
 - ・ 研究室・教室や職場で、一方的な好意から、相手を困らせるような言動を続けること。
 - ・ 相手から断られても、しつこく交際をせまったり、家に押しかけるなどの行為を続けること。
 - ・ 個人の性に関する風評を流すこと。
- (2) 性的役割分担意識に基づく差別的な言動をするもの。
- ・ 服装や振る舞いにおいて、性的な魅力を求める。
 - ・ 「女性は・・・」、「男のくせに・・・」など性別に関するステレオタイプの発言をすること。
 - ・ 飲み会の席などでお酌をすることや、カラオケでデュエットをすることを強要すること。
 - ・ 研究・学習や仕事の指導において、つねに女性より男性を（もしくは男性より女性を）優先すること。
- (3) 性に関する無理解から差別的な言動をするもの。
- ・ 性的指向や性自認が周りと異なるのは、精神的に障害があるから、あるいは本人に問題があるからなどの発言をすること。
 - ・ 同性愛や性別違和を抱える人に対して差別的な扱いをすること。
 - ・ 性的な話を強要したり、同調を求めたりすること。

なお、これらにあたらなない場合はセクシュアル・ハラスメントではないということではありません。

4-2 アカデミック、スクール・ハラスメント

- アカデミック、スクール・ハラスメントとは、教育・研究・学習上の地位や優位性に基づき、相手の人格及び尊厳を侵害する言動をし、修学・就学・教育上の権利を侵害することや進路（進学・卒業・就職）の妨害を行うことにより、身体的又は精神的な苦痛を与えることをいいます。

《具体的な言動例》

(1) 修学・就学・教育上の権利の侵害

- ・ 特定の学生・生徒に対してだけ研究・学習指導をしない、もしくは、過度に厳しく指導する。
- ・ 学生・生徒の研究・個別指導をする際、理不尽な指示を繰り返すこと。
- ・ ゼミ・課外活動や授業など人前で罵倒したり、「君はいくら言ってもダメだね」、「無能だ」など、人格を否定するような発言をすること。
- ・ 正当な理由なく、教育的指導を拒否し、修学に支障をきたすほど指導を行わないこと。
- ・ 指導の際に、怒鳴りつけたり、物を叩くなどの威圧的な言動を繰り返すこと。
- ・ 常識的に不可能な課題達成を強要すること。

(2) 進路（進学・卒業・就職）の妨害

- ・ 正当な理由なく単位を与えないこと。
- ・ 学生・生徒の卒業や就職の妨害をすること。
- ・ 「自分に従わなければ卒業させない」などと脅して、不当な要求をすること。
- ・ 本人の意思を無視して退学・休学を強要すること。
- ・ 進学・卒業や就職に関して、不当な扱いをすること。
- ・ 個人的な感情から、各種申請に必要な推薦書等を書かないこと。
- ・ ゼミの変更を希望したときに、それが正当な理由によるものであり、制度上可能であるにもかかわらず、許可しないこと。

なお、これらにあたらない場合はアカデミック、スクール・ハラスメントではないということではありません。

4-3 パワー・ハラスメント

- 職場におけるパワー・ハラスメントは、職場において行われる「①優越的な関係を背景とした言動」であって、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、「③労働者の就業環境が害されるもの」であり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しません。

「①優越的な関係を背景とした」言動とは、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける者が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれます。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難で

あるもの

- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれます。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

「③労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

《具体的な言動例》

(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・ 殴打、足蹴りを行うこと。
- ・ 相手に物を投げつけること。

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言）

- ・ 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ・ 業務の遂行に関し、厳しい叱責を長時間にわたって、又は繰り返し行うこと。
- ・ 他者の面前において、大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の者に対して送信すること。

(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・ 自身の意に沿わない者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ・ 一人に対して集団で無視をし、職場で孤立させること。

(4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

- ・ 肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係のない作業を長期間にわたり命ずること。
- ・ 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標

を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。

- ・ 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

(5) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

- ・ 職位が上位の者に対し、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ・ 気にいらぬ者に対し、嫌がらせのために仕事を与えないこと。

(6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・ 職場外でも他者を継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- ・ 病歴や性的指向・性自認、不妊治療等の機微な個人情報について、当該者の了解を得ずに他の者に暴露すること。

なお、これらにあたらない場合はパワー・ハラスメントではないということではありません。

4-4 マタニティ・ハラスメント

- マタニティ・ハラスメントとは、教職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度等の利用に関する言動により教職員の就業環境を害することや、妊娠・出産等に関する言動(不妊治療に対する否定的な言動を含む)により教職員の就業環境を害することをいいます。業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく行動によるものについては、マタニティ・ハラスメントには該当しません。

《具体的な言動》

- ・ 産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休むならやめてほしい」など、解雇を示唆されたこと。
- ・ 通勤の負担緩和のため時差出勤を申し出たところ、同僚から「自分なら時間通りに出勤する。あなたもそうすべき。」と繰り返し言われ制度の利用をあきらめざるを得ない状況になること。
- ・ 妊娠したことを同僚に伝えたら、「自分なら今の時期に妊娠しない。あなたも妊娠すべきでなかった。」と繰り返し言われ、就業する上で看過できない程度の支障が生じていること。

なお、これらにあたらない場合はマタニティ・ハラスメントではないということではありません。

- * ここに列挙した以外にも、国籍、民族、人種、年齢、心身の障がい及び傷病等の個人的な属性を理由に、就学・就労上の不利益を与えたり、差別的発言をすることで就学・就労環境を害することもハラスメント行為に該当します。

5 ハラスメントの加害者にならないために

- ・ 相手の意思を尊重し、相手が不快に感じる言動は慎みましょう。
- ・ 人によって感じ方、受け取り方は異なることを認識し、この程度なら問題ないだろうと思いつまないようにしましょう。
- ・ 指導教員、上司、先輩といったあなたとの間に上下関係や力関係などがあると、相手が明確な意思表示をできないことがあります。自分が優位にいるという立場も意識し、相手からの拒否の意思表示がないからといって合意と思わないようにしましょう。
- ・ 相手が拒否し、または嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないようにしましょう。
- ・ ハラスメントに該当するような行為をしてしまった場合には、直ちに相手に謝罪し、相手との良好な関係の維持に真摯に努めましょう。
- ・ 自分の言動がハラスメントに当たるかどうか分からない場合や、ハラスメントをしたと言われて対応に困る場合は、ハラスメント相談員に相談されることをお勧めします。早期の対応により、問題の悪化を防ぐことができます。

6 ハラスメント的言動を見かけたら

- ・ 可能であれば、ハラスメント的言動をしている人に注意をしましょう。
- ・ ハラスメント的言動を受けている人に、一言声をかけて、その人の話をじっくり聞いてあげましょう。
- ・ ハラスメントを受けた人に、「あなたも悪いんじゃないの」など相手を安易に非難したり、相手の同意なしに先走った行動はとらないことが大切です。
- ・ 頼りになる人に相談することや、ハラスメント相談員に相談に行くことを勧めてください。ハラスメントについて知識がない人には、このガイドラインやリーフレットを見せるというのも一つの方法です。
- ・ どうしてよいかわからないときは、ハラスメント相談員を利用してください。（第三者からの相談も受け付けます）

7 ハラスメントによる被害を受けたら

- ・ 自分を責める必要はありません。
- ・ 不快であるという意思表示をすることも大切です。ただし、それができなくてもあなたの落ち度ではありません。
- ・ ひとりで悩まずに、なるべく早く信頼できる人やハラスメント相談員に相談しましょう。早期の対応や介入が、ハラスメントによる被害の悪化を防ぐこともあります。
- ・ ハラスメントと思われる行為について、日時、内容（具体的にどういうことを言われた・されたのか）等、その状況を詳しく記録しておき、メールなども保存しておきましょう。

8 救済措置、ハラスメントの解決方法

- 各所属においてハラスメント防止・対策委員会（以下「防止・対策委員会」と記載。）を設置しています。当該委員会は迅速な是正措置と再発防止策を講じ、本学園の規定に則り、以下のとおり、一連のハラスメント防止・対策に係る適切な対応をしています。

① 相談

- ・ 当該相談員は相談者からの相談内容に応じて助言をしながら、解決策を提示します。
- ・ 相談者が希望する場合は、当該相談員は防止・対策委員長に当該相談事項を報告し、②の通知を依頼します。
- ・ 相談者が希望する場合は、当該相談員は防止・対策委員長に当該相談事項を報告し、③の調停を依頼します。
- ・ 相談者が希望する場合、あるいは相談員の判断により、当該相談員は防止・対策委員長に相談事項を報告し、④のハラスメントの事実認定等に係る対応を依頼します。

② 通知

- ・ 通知は、防止・対策委員長又は防止・対策委員長が指名する防止・対策委員会の委員が、相手方へ相談者からの相談内容などについての通知文書を交付することで注意喚起及び配慮を促します。ハラスメントの事実確認、及びハラスメント行為に該当するかどうか判断を行うものではなく、当該言動により相談者が一定の不快感や不快感を受けたという事実を相手方に通知し、注意喚起を促します。相手方へ通知する場合、相談者が特定されないよう匿名で通知することもできます。

③ 調停

- ・ 調停は、ハラスメント調停員、関係部署長その他関係者等が連携し、事案の内容や状況に応じて、当事者双方の話し合いや謝罪等の調整を行い、当事者間の関係改善に向けての援助・支援を行います。

④ 裁定

- ・ 裁定は、相談者からの苦情申立に基づき、防止・対策委員会のもとに新たにハラスメント調査会を設置し、事実関係を調査・確認します。

当該調査結果をもとに当該委員会は懲戒の必要性及びその内容、被害者の救済措置、再発防止策等を検討します。

- ・ 防止・対策委員長はハラスメントの事実の有無を認定します。
- ・ 防止・対策委員長は、ハラスメントの事実があると認定した場合、被害者の救済措置等を行うとともに、加害者の懲戒処分が必要と判断した場合は、所属長に報告し、所属長はその旨を理事長へ具申します。
- ・ 防止・対策委員長は、ハラスメントの事実がないと認定した場合、加害者の名誉回復措置等を行います。

9 ガイドラインの見直し・改訂

- このガイドラインは、運用状況を見て、必要に応じて関係規定の見直し・改訂を行うものとしします。

別表 ハラスメント解決の流れ

