

三輪田学園中学校・高等学校ハラスメント防止対策ガイドライン

三輪田学園中学校・高等学校

1. ハラスメント防止宣言

ハラスメントは、教職員、生徒、保護者の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。三輪田学園中学校・高等学校（以下「本校」という。）では、「三輪田学園中学校・高等学校におけるハラスメントの防止等に関する規程」および「三輪田学園カスタマーハラスメント対策マニュアル」に基づき、各種ハラスメント等の人権侵害のない学校づくりに取り組むとともに、人権侵害を未然に防止し、快適な環境を作ることを目的に「三輪田学園中学校・高等学校ハラスメント防止対策ガイドライン」（以下「本ガイドライン」という。）を策定します。

ハラスメントを未然に防止するためには、周りがその兆候を見逃さない、情報が集まりやすいように、職場や生徒・保護者との関係を風通しよくすることなどに留意することが大切です。本校は、本ガイドラインを生徒、保護者、教職員等（以下、「構成員」という。）によく知ってもらい、これが守られるように努めるとともに、ハラスメントについて構成員が安心して相談できる環境を作り、相談者および関連する人のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して、再発防止のための適切な措置を迅速にとることをここに宣言します。

2. 本ガイドラインの適用範囲及び対象

本ガイドラインは、本校のすべての生徒、すべての生徒の保護者、教職員（専任・常勤・非常勤・嘱託・派遣・臨時職員等の勤務員）に適用されます。

申立人（相談者）または被申立人（相手方＝加害者又は加害が疑われる者）が本校の構成員である場合は、本ガイドラインの適用対象となります。また、実質的に本校の修学・就労環境に重大な支障を与えると認められるハラスメントについては、学校内外を問わず、本ガイドラインが広く適用又は準用されます。

3. 守秘義務と個人情報保護

ハラスメントの相談や申し立ての対応の過程において、関与した相談員、スクールカウンセラー、調査チーム員、ハラスメント防止対策委員会（以下「対策委員会」という）、委員等の職員（以下、「関与職員」という。）は、その過程で知り得た関係者の個人情報の秘密を厳守し、プライバシーの保護に最大限配慮します。

4. 相談や申し立てに対する不利益な取扱いの禁止

ハラスメントの被申立人（相手方）は、申立人（相談者）がハラスメントの相談や申し立てをしたことで、当人に対して脅迫、威圧、報復その他の不利益な取扱いをしてはなりません。また、関与職員及び関係部局は、申立人（相談者）が相手方から不利益な取扱いを受けることがないように、

十分配慮します。申立人（相談者）が相談や申し立てをしたことで相手方または第三者から脅迫、強要や不利益な扱いを受けた場合、当該言動を行った者に対して学校は懲戒処分を行うことがあります。

5. ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、次のいずれかに該当するものをいいます。

（1）セクシャル・ハラスメント

教職員及び生徒、保護者が他の教職員、生徒、保護者等の関係者を不快にさせる性的な言動、並びに関係者が教職員及び生徒、保護者を不快にさせる性的な言動。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、又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

（2）アカデミック・ハラスメント

教職員が権力関係を用いて、不適切かつ不当な言動を行い、これによって生徒が精神的及び身体的な面も含めて、修学に関連して不利益又は損害をこうむること。

（3）パワーハラスメント

職権などの優位的な立場を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、又は雇用について不安を与えること。

（4）その他のハラスメント

①ジェンダーハラスメント

ジェンダーに関する固定観念からくる蔑視や、性的少数者への差別意識や嫌がらせを行うこと。

②アルコールハラスメント

飲酒の強要や酔った上での迷惑な言動を行うこと。

③スモークハラスメント

喫煙者が非喫煙者に害を与えたり喫煙に関する不快な言動、不利益な扱いを行うこと。

④モラルハラスメント

言葉、態度、文書などによって、人格や尊厳を傷つけ、肉体的、精神的に傷を負わせる行為。

⑤マタニティハラスメント

妊娠・出産に関する件で、不快な言動や不利益な待遇を与える行為。

⑥カスタマーハラスメント

顧客等（保護者、取引先、施設利用者、そのほかの利害関係者）が本学園の教職員に対し、暴言・脅迫・不当な要求・執拗な要求など正当な範囲を超えた迷惑行為を行うこと。

⑦求職者等に対するハラスメント

性的な言動により、求職者等による求職活動等を阻害する行為やパワーハラスメントに類する言動によって求職者等の求職活動を脅かす行為。

（5）上記以外でも、人権侵害が疑われる事案についてはハラスメント※として取り上げることがあります。

※ ハラスメントに該当するか否かは、当該行為をした者の意図や認識の如何に関わらず、相手方からみて不適切な発言や言動が存在したか否かが基準となり、判断されます。

なお、校内、就業・修学の時間内に限らず、例えば校内における人間関係が持続する歓送迎会や、クラブ活動、校外活動、時間外連絡時における不適切な言動なども対象となります。

6. 申立人（相談者）保護のための措置

- (1) ハラスメントの相談や申立てを行ったことをもって、申立人（相談者）に対し、不利益な取扱いをすることを規則で禁止しています。これに違反した者に対して、学校は厳正な措置をとります。
- (2) ハラスメントの相談や問題解決の手続きに携わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に配慮し、守秘義務を厳守するよう規則で定められています。これに違反した者に対しても、学校が厳正な措置をとります。
- (3) 学校は構成員の遵守事項を規則において明記し、違反行為を容認しない姿勢を示します。
このような方針のもとに、申立人（相談者）が「二次被害」を被ることがないように極力配慮します。

7. ハラスメント問題解決のための方法

(1) 相談窓口

ハラスメントの被害を受けたと感じたら、まず、相談して下さい。本校では、相談者が教職員である場合と生徒・保護者である場合、求職者である場合とで、以下の通り相談窓口が分かれています。相談員は対策委員会に相談内容を伝え、対策委員会は事実関係を確認するために、事案ごとに調査チームを設置します。

① 教職員

- ・教職員からの相談は、「ハラスメント相談員」が対応します。相談員は教員、事務職員から選出されます。相談は、原則として、教員にあっては教頭、事務職員にあっては事務長が中心となって対応します。
- ・相談は基本的には個人面談で行いますが、相談の受付は電話及びメールなどの方法も可能です。

② 生徒

生徒からの相談については、担任および保健室・カウンセリングルームが相談窓口となって対応します。

③ 保護者

保護者からの相談については、担任および教頭が窓口となって対応します。

④ 求職者

求職者からの相談については、株式会社パソナセーフティネット「就活ハラスメント対策対応ライン」が窓口となって対応します。

(2) 申立ての手続き

- ①構成員は、ハラスメントの被害について、対策委員会に対し、問題解決を求める手続きをおこなうことができます。これを申立ての手続きといいます。
- ②この手続きにおいて、ハラスメントの被害を申し立てた者を「申立人」、被申立人と名指しされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。
- ③申立ての手続きは、申立人が相談窓口を通じて対策委員会に対し、所定の「申立書」を提出することにより開始されます。その際、申立人は、次のうちから希望する手続きを選択できます。

1 調整

当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続きです。対策委員会は調査チームを選任し、調査チームによって i 申立人の事情聴取→ii 相手方への事情聴取→iii 部局長への協力依頼による解決策の検討→iv 調査結果の報告をおこないます。

2 調停

当事者双方の話し合いによる問題解決を図る手続きです。調査チームは i 当事者同士の話し合いへの立会い→調停案の作成（調停案については対策委員会へ報告し対策委員会から当事者へ提示）→iii 調査結果の報告をおこないます。

3 調査

事実関係の公正な調査に基づき、厳正な措置を求める手続きです。調査チームは i 申立人への事情聴取→ii 相手方への事情聴取→iii 第三者への事情聴取→iv 部局長との連携による解決策の検討→v 調査結果の報告をおこないます。

- ④上記の手続きのいずれであるかに関わらず、対策委員会は、申立人の意向を最大限尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえ、問題解決のために最も適切な手続きをとるよう努めます。
- ⑤対策委員会は、調査チームからの報告を受け、ハラスメントの有無を確定し、良好な修学・就労環境の回復、相手方の反省・謝罪による紛争状態の解決、不利益回復や申立人（相談者）の救済措置、相手方の処分の検討開始の勧告などを、理事会及び校長に報告します。
- ⑥理事長及び校長は、対策委員会の報告を受け、相手方の処分を決定し、執行します。

(3) 対策委員会の構成は次の通りです。

- ①教頭（委員長）
- ②事務長
- ③生活指導部長
- ④教務部長

⑤総務部長

⑥養護教諭

⑦カウンセラー

⑧生徒が申立人（相談者）である場合は担任教諭または学年の教諭

⑨その他対策委員会が必要と認めた者

8. 見直し・改正

付則

1. このガイドラインは令和4年1月1日より施行します。
2. このガイドラインは令和8年10月1日から一部改正し施行します。