

## 学校法人聖カタリナ学園ハラスメント防止の基本方針

学校法人聖カタリナ学園  
理事長 中 田 婦美子

学校法人聖カタリナ学園は、キリスト教的世界観と教育理念に基づき教育を行う法人として、その設置する全て組織に所属する教職員・学生等（以下「構成員」という。）が、個人として尊重され、互いの信頼のもとに就学・就労・教育・研究に勤しむことができるような環境を作り、これを維持するように取り組みます。

しかし、ハラスメントは、対象となった個人の尊厳や名誉を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、人権を侵害する行為であります。

本法人は、全ての構成員が良好な環境で就学・就労・教育・研究するため、ハラスメントに対し、断固たる態度でこれを防止するとともに、万一ハラスメントが生じた場合は、適切に措置を講じ、真剣かつ誠実に対策に取り組みます。

### 1. ハラスメントの定義

#### (1) セクシュアルハラスメント

相手方の意に反する性的言動を行うことにより、就学・就労・教育・研究上の環境を損なうことが、これに当たります。

また、職務上、教育・研究上の地位を利用して、もしくは、利益又は不利益を条件に、性的要求をすること、及びそれへの対応によって相手に勉学・研究・課外活動・勤務等に関する利益又は不利益を与えることが、これに当たります。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- ③ その他、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 性的な言動により構成員の就学・就労・教育・研究意欲を低下させ、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構成員に対する不利益取扱い

#### (2) パワーハラスメント

力関係において、上位の者が下位の者に行うハラスメントが、これに当たります。

- ① 上位の役職にある者が、下位の者に対して役職上の権利を行使して業務上又は私生活全般にわたり行う嫌がらせとなる言動
- ② 学生（生徒）同士で、上級生が下級生に対して苦痛となる命令や指示等の、嫌がらせとなる言動

- ③ 多数の者が、少数者又は単一人に対して、多数による力を利用して行う、苦痛や嫌がらせとなる言動
- ④ 職務上特別な権限を有する者が、その権限を背景に、他の者に精神的・身体的苦痛を加える言動

(3) アカデミック・ハラスメント

大学における地位の優越性を利用したハラスメントをアカデミック・ハラスメントと特別に位置づけ、特に教育・研究に携わる者（教員・職員・学生）に、教育研究機関特有の嫌がらせの言動があり、不快な就学環境が形成されることをいいます。

(4) モラル・ハラスメント

異なる文化の中で育ってきた多くの人達が、同じ学園の中で学校生活や教育研究活動を送っています。そして、それぞれの文化には価値観や慣習の違いがあり、同じ行為であるにもかかわらず、その文化的な背景により、相手を傷つけ苦痛を与えるハラスメントとなることもあります。

このハラスメントとなることを防ぐには、相手の文化や相手の価値観を基準に考える姿勢と、理解する努力が必要です。

特に外国文化の中で育った教員や留学生の方への配慮を十二分に行い、相手を不用意に傷つけない国際的な知識とモラルを持つことが大切です。

(5) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為が、これに当たります。

- ① 部下又は同僚の職員による妊娠・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 部下又は同僚の職員が妊娠・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 部下又は同僚の職員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下の職員による妊娠・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 部下の女性職員が妊娠・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

(6) その他のハラスメント

本人が意図するか否かに拘わらず、一般的に他の者の意志に反して不利益・脅威又は屈辱感を与える言動、又は教育研究環境・職場の環境等を悪化させる言動は、前述の(1)～(5)のいずれかに特定できない、又は相互に絡み合いながら発生する複合型の場合もハラスメントに該当することがあります。

## 2. 本方針の適用範囲及び対象

本方針は、本法人の教育・研究等に係わる全ての構成員に適用されます。

また、本法人の内外を問わず、実質的に本法人の就学・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、被害者又は加害者が構成員であれば、本方針が広く適用されます。

## 3. ハラスメントを受けたときの対応

ハラスメントの被害にあった場合、あるいは身近でハラスメントが起きた場合は、被害の継続と拡大を防ぎ、早急に被害を回復することが必要です。そのためには以下のような対応が望まれます。

- ① 自分が不快だと感じた場合には、まず、その行為が不快である旨、すぐに止めてもらいたい旨をはっきり相手に伝えましょう。
- ② 実際に身近でハラスメントを見聞きした場合には、はっきりと注意を促しましょう。
- ③ 友人や同僚から相談を受けた場合は、被害の継続を差し止め、その拡大を防ぐために、被害を受けた人の立場に立って解決にむけて協力しましょう。
- ④ 相手の行為はあなたの責任ではありません。自分を責めたり一人で悩んだりせず、早めにハラスメント窓口に相談しましょう。

## 4. ハラスメントを行ったときの対応

構成員がハラスメントを行った場合、各設置校におけるハラスメント防止規程及び就業規則の「懲戒」に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場が否か）・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

## 5. 相談体制

本法人では、ハラスメントの防止と排除、問題解決のために、各設置校にハラスメント相談員を配置しております。被害を受けた場合は、各設置校の相談窓口もしくは、以下の法人本部事務局に申し出てください。

【 法人本部事務局 相談窓口 】

庶務課 TEL089-993-1300

※ 相談窓口においては、相談者の秘密を厳守しますので、あなたのプライバシーは守られます。

※ また、相談窓口に連絡をすることによってあなたが不利になることはありません。

# 学校法人聖カタリナ学園 京都聖カタリナ高等学校

## ハラスメントの防止等に関する規程

### (目的)

第1条 この規程は、京都聖カタリナ高等学校(以下「本校」という。)に所属する生徒、職員(以下「構成員」という。)が、個人として尊重され、互いの信頼のもとに就学・就労に勤しむことができるような環境を作ることを目的とするものであり、ハラスメントの発生を防止するとともに、万一ハラスメントが発生した場合の事後の対応を定めるものである。

### (定義)

第2条 前条のハラスメントとは、次の各号に定めるものをいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

就学・就労の環境を損なうような、相手の意に反する性的言動

また、職務上の地位を利用して、性的いやがらせ(性的要求を含む)をすること、及びそれへの対応によって相手に勉学・課外活動・勤務等に関する利益又は不利益を与える行為

(2) パワー・ハラスメント

力関係において、上位の者が下位の者に行うハラスメント行為

(3) アカデミック・ハラスメント

本校における地位の優越性を利用したハラスメント行為

不快な就学環境が形成されるような学校特有の嫌がらせ行為

(4) モラル・ハラスメント

異なる文化の中で育ってきた者に対し、その文化的背景への配慮を欠く言動によって相手を傷つけ苦痛を与える行為

(5) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為

(6) その他のハラスメント

本人が意図するか否かに拘わらず、一般的に他の者の意思に反して不利益・脅威又は屈辱感を与える言動、又は教育環境・職場環境等を悪化させる言動

### (責務)

第3条 本校の構成員は、ハラスメントを行わないように注意しなければならない。

2 校長は、構成員に対し、ハラスメントの発生を防止するための啓発に努めるとともに、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。

3 職員を監督する立場にある者は、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

### (相談)

第4条 校長は、ハラスメントに関する相談に対応するため、職員の中からハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を置く。

2 相談員は、ハラスメントの被害を受けたとする者(以下「被害を受けたとする者」という。)の

プライバシーを保護し、かつ人権を侵害しないよう十分に配慮の上、相談を行うものとする。

(調査・指導・調停)

第5条 相談員は、ハラスメントに関する苦情の申し立てがあることを副校長、教頭または事務長に報告する。副校長、教頭または事務長は事実関係を調査する必要がある時は、ハラスメント調査会(以下「調査会」という。)の設置を校長に請求する。

- 2 校長はハラスメントの事実関係を調査する必要があると認められた時は、当該の事例ごとに調査会を設置する。
- 3 調査会は、被害を受けたとする者、行為者とされた者及びその他の関係者から公正な事情聴取を行い、調査結果を速やかに校長に報告する。
- 4 前項の事情聴取においては、事情聴取者の人権やプライバシーの保護には十分に配慮するものとする。
- 5 相談員からハラスメントに関する苦情の申し立てがあることを報告された副校長、教頭または事務長が、指導・調停によって問題の解決が可能であると判断した場合は、被害を受けたとする者、行為者とされた者及びその他の関係者から公正な事情聴取を行い、指導・調停にあたる。副校長、教頭または事務長は、指導・調停の結果を相談員に報告する。

(審議)

第6条 校長は調査会の報告を受けて、必要と認める場合は、理事会で審議する。

- 2 理事会は、被害を受けたとする者の不利益の回復、環境の改善及び行為者とされた者に対する指導並びに措置に関して審議する。

(議決)

第7条 校長は、理事会の決議を受けて、行為者とされた者に対して必要な措置を講じる。

(告知及び不服申し立て)

第8条 校長は、審議の結果を、被害を受けたとする者及び行為者とされた者に対し告知するものとする。

- 2 前項の告知内容について不服がある者は、校長に異義を申し立てることができるものとする。

(雑則)

第9条 この規程に定めるものの他、ハラスメントの防止及び事後の対応に関し必要な事項は、校長が別に定める。

付則

- 1 この規程は、平成30年3月24日から施行する。
- 2 平成26年5月1日施行の京都聖カタリナ高等学校セクシャルハラスメントの防止等に関する規程は廃止する。

