

# 学校法人平山学園清林館高等学校

## スクール・ハラスメント防止及び対策のための規則

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 本校は、本校建学の精神並びに日本国憲法、教育基本法、男女雇用機会均等法等に掲げる人権尊重と教育を受ける権利、両性の平等の精神に則り、スクール・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにスクール・ハラスメントが発生した場合に適切に対応するための措置に関し必要な事項を定め、本校の生徒・教職員の人権及び生徒の教育を受ける権利を保護する。

#### (定義)

第2条 この規則において、スクール・ハラスメントとは、本校の教職員（嘱託・非常勤職員を含む。以下同じ。）が、生徒、本校教職員並びに本校が受け入れた教育実習生、研究者等、本校の教育活動及び業務活動に直接関連する者に対し、不適切な発言、行為等を行うことによって、相手方に不快感や不利益、損害を与え、又は相手方に対し不利益な取扱いをするなどによって、相手方の基本的人権を侵害し、又は、教育環境を悪化させることをいう。

#### (責務)

第3条 本校は、第1条の目的を達成するため、スクール・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、万一、スクール・ハラスメントが発生した場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 本校の教職員は、スクール・ハラスメントをしてはならない。

3 本校の教職員のうち、役職者・管理職等、教職員等を監督する地位にある者及びクラス担任等、生徒を教育指導する立場にある者は、日常の指導・監督を通じて、スクール・ハラスメントに対する注意を喚起するとともに、万一、スクール・ハラスメントが発生した場合には、この規則に基づく措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

4 本校は、スクール・ハラスメントが発生した場合等に緊急の措置が必要と判断した場合には、これを行うこととする。

#### (スクール・ハラスメント防止対策に関する指針及び啓発)

第4条 本校は、スクール・ハラスメントを防止するために、別途、指針を定める。

2 本校は、前項の指針を本校の教職員、生徒に対し周知徹底し、啓発指導を行う。

### 第2章 スクール・ハラスメント防止対策委員会

#### (スクール・ハラスメント防止対策委員会の設置)

第5条 本校はスクール・ハラスメント防止及び対策のため、スクール・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。）を設置する。

#### (事務)

第6条 防止・対策委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) スクール・ハラスメントに関する必要な調査、救済及び本校に対する勧告、助言等
- (2) スクール・ハラスメント防止及び対策に関する指針の作成及び整備
- (3) その他スクール・ハラスメントの防止及び対策に関し必要な事項

2 防止・対策委員会の委員は、スクール・ハラスメントに関する相談に応ずる。ただし、相談は複数の委員によって行うことを原則とするが、緊急の場合は単独で行う。

(組織)

- 第7条 防止・対策委員会は、本校教職員以外の学外の有識者等若干名をもって組織する。なお、防止・対策委員会は、オブザーバーとして本校教職員その他の者が委員会の会議に参加し、報告・意見を述べることを許すことができる。
- 2 防止・対策委員会の委員は、本校が選定し、委嘱する。
  - 3 防止・対策委員会の事務は、本校事務部署がこれを補佐する。

(委員の基本姿勢)

- 第8条 防止・対策委員会の委員は、スクール・ハラスメントの被害者の基本的人権を尊重し、公正に職務を行うことを旨とする。
- 2 防止・対策委員会の委員及びオブザーバーとして同委員会の会議に参加した者並びに同委員会の事務を補佐する本校事務部署の職員は、同委員会に関する活動により職務上知り得た個人情報を漏洩してはならない。これらの者がその任期を終了した後も同様とする。
  - 3 前項の規定は、前項に記載する者が、公判廷供述、犯罪捜査機関による事情聴取、その他公の利害に関して供述を求められた場合には適用しない。

(委員の任期)

- 第9条 委員の任期は2年とする。委員が欠けたときは適宜補欠委員を選任することができる。ただし、補欠委員の任期は、前任者の在任期間とする。
- 2 委員は再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

- 第10条 防止・対策委員会には、委員の互選により、委員長及び副委員長各1名を置く。
- 2 委員長は、防止・対策委員会を主宰する。
  - 3 委員長は、前条第1項の規定にかかわらず、後任者が就任するまで、なお、その職を行う。
  - 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長が欠け又は委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

(会議)

- 第11条 防止・対策委員会は定時及び臨時に会議を開催する。
- 2 防止・対策委員会の定時会議は定められた時期に年1回開催する。定時会議は、年度の活動報告、新年度の活動計画、その他必要事項を審議する。
  - 3 臨時会議はスクール・ハラスメントの存在又はその存在の可能性が知れたとき、又は、その他必要に応じて随時開催する。
  - 4 委員長は、定時又は臨時の会議を招集し、その議長となる。
  - 5 防止・対策委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。
  - 6 防止・対策委員会の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(スクール・ハラスメントに関する会議等)

- 第12条 委員がスクール・ハラスメントの通報ないし苦情相談を受け、その他スクール・ハラスメントの存在又はその可能性を知ったときは、速やかに委員長にその事実を報告しなければならない。
- 2 本校教職員は、スクール・ハラスメントの存在又はその可能性を知ったときは、速やかに、防止・対策委員会（委員の1人又は複数人をいう）にその事実を通報しなければならない。
  - 3 前2項又はその他の経緯により、委員長がスクール・ハラスメントの存在又はその可能性を知ったときは、速やかに防止・対策委員会の臨時会議を招集しなければならない。ただし、その召集時期が防止・対策委員会の定時開催の時期であるときは、定時会議の招集をすれば足りる。

- 4 前項により会議を招集したときは、委員長及び当該スクール・ハラスメントに関する事実関係について情報を有する委員は、その事実を防止・対策委員会に報告しなければならない。
- 5 前2項の場合、防止・対策委員会は必要な措置をとることとし、併せて、委員長を通じ、その要点（ただし、個人情報保護、その他の事情により、個別情報の報告をしないことが適切であると判断される場合は、個別情報を除く）を校長に報告することができる。
- 6 前項において、防止・対策委員会がとることとした措置が以下の各号に該当する場合は、防止・対策委員会は、委員長を通じて、校長に対し、以下の各号に関する必要な勧告、助言等を併せて行うこととする。
  - (1) 本校教職員に対する処分が必要であるとき
  - (2) 告発その他、本校外の機関等に対する通報、その他の処置が必要であるとき

### 第3章 本校教職員による事実の調査

#### (本校教職員による事実の調査)

第13条 本校教職員がスクール・ハラスメントの存在又はその可能性を知った時は、速やかにその事実を調査し防止・対策委員会に報告をしなければならない。ただし、事実の調査は、被害者の人権に配慮して、慎重に行わなければならない。

### 第4章 本校外の相談又は通報窓口の設置

#### (本校外の相談又は通報窓口の設置)

第14条 本校は、学外の適切な場所に、スクール・ハラスメントに関する相談又は通報の電話窓口を設置する。

2 同窓口の設置については、適切な方法により公示する。

#### 附則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

#### 附則

この規則は、平成24年9月1日から施行する。

# 学校法人平山学園清林館高等学校

## スクール・ハラスメント防止・対策についての指針

### I セクシュアルハラスメントをなくすために教職員が認識すべき事項について

#### 第1 セクシュアルハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項

##### 1 意識の重要性

セクシュアルハラスメントをしないようにするためには、教職員の一人ひとりが、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重すること。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 異性を劣った性としてみる意識をなくすこと。

##### 2 基本的な心構え

教職員は、セクシュアルハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。  
具体的には、次の点に注意する必要がある。
  - ア 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
  - イ 不快に感じるか否かには個人差があること。
  - ウ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
  - エ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ行動を決して繰り返さないこと。
- (3) セクシュアルハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。  
セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないほど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。
- (4) 学園におけるセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。  
例えば、学園の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、教職員が他の教職員にセクシュアルハラスメントを行うことなどは、学園の人間関係を損ない執務環境を害する恐れがあることから、勤務時間外におけるセクシュアルハラスメントについても十分注意する必要がある。
- (5) 教職員間のセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。  
学園運営など教職員がその職務を執行する際に接することとなる教職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

##### 3 本校生徒について

- (1) 本指針に記載された事項は、本校生徒が被害者となるセクシュアルハラスメントにもほぼ当てはまること。
- (2) 本校教職員によって本校生徒が被害者となるセクシュアルハラスメントの場合（当然このようなことがあってはならないことであるが）、以下の特徴が指摘されるであろう。この点に留意すべきである。
  - ア 本校生徒は未だ心身の成長過程にあって、特に精神的な面で未成熟といえ、また、身体的発達と精神的発達の程度にアンバランスが生じている可能性がある。このため、セクシュアルハラスメントに対する防衛能力が著しく低い場合がある。
  - イ 教職員と生徒の関係は、本来は互いの人格・立場を尊重して行わなければならないが、基本的に指導と被指導という関係を含むことから、当事者がこの関係を一種の「支配従属」ないし「上下」の関係と誤解する恐れがある。このため、アの防衛能力の低さと相まって、一層被害発生・拡大の可能性はある。
  - ウ 本校教職員によって本校生徒が被害者となるセクシュアルハラスメントの場合、ア及

びイの要素があることによって、被害の訴えがされにくく、本校等が被害を覚知することが困難となることがある。

エ また、ア及びイの要素があることにより、被害がいったん発生したときは、生徒の心身に深刻なダメージを与える恐れがある。

オ なお、本校内でのセクシュアルハラスメントに限らず、成人による未成年者との間の性的関係については、県条例違反等の犯罪を構成する場合がある。

(3) 本校教職員は本校生徒に対し、正規のカリキュラムにおける指導のみならず、課外活動等の際学外において生徒を引率する等のことがあり、この場合にもセクシュアルハラスメントの発生の恐れがあるので、注意すべきである。

(4) 本校教職員は、本校生徒との関係において以上の特徴があることに留意し、慎重な行動をとることが肝要である。

#### 4 セクシュアルハラスメントになり得る言動

セクシュアルハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

##### (1) 学園内外で起きやすいもの

###### ア 性的な内容の発言関係

###### (ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

a スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

b 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。

c 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などということ。

d 性的な経験や性生活について質問すること。

e 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

###### (イ) 性別により差別しようとする意義等に基づくもの

a 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言すること。

b 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

###### イ 性的な行動関係

###### (ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

a ヌードポスター等を学園内に貼ること。

b 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。

c 身体を執拗に眺め回すこと。

d 食事やデートにしつこく誘うこと。

e 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。

f 身体に不必要に接触すること。

g 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

###### (イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場のお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

##### (2) 主に学園外において起こるもの

###### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

###### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

(ア) カラオケでのデュエットを強要すること。

(イ) 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

#### 5 懲戒処分

セクシュアルハラスメントの態様等によっては教職員としての信用失墜行為、学園の名誉を損する非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

#### 6 学園の管理監督者の責務

(1) 学園の管理監督者は、セクシュアルハラスメントに対する正しい認識を持ったうえで、自らの言動や教職員の言動がセクシュアルハラスメントに該当しないか、十分注意を払い、学園におけるセクシュアルハラスメントの未然防止に努めること。

(2) セクシュアルハラスメントの防止を図るため、日ごろから学園教職員の意識・啓発に努めること。

(3) 学園環境を乱す、又はその恐れがある言動を見逃さないよう十分に注意を払うこと。

(4) 教職員から、苦情・相談を受けた時は、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った教職員に対して不利益な取扱いを行わないこと。

## 第2 学園の構成員として良好な学園環境を確保するために認識すべき事項

学園環境は、その構成員である教職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアルハラスメントにより学園環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 本校教職員は、互いに協力協同して、本校生徒の健やかな成長の場である学園環境の形成・運営に携わっているものであり、互いの人格を尊重して、各自が節度を守って行動することが、良好な学園環境の維持に不可欠であることを認識すること。
- 2 学園内のセクシュアルハラスメントについて問題提起する教職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアルハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。  
学園におけるミーティングを活用するなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な学園環境の確保のために全員で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。
- 3 学園からセクシュアルハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。  
具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。
  - (1) セクシュアルハラスメントが見受けられる場合は、学園の同僚として注意を促すこと。  
セクシュアルハラスメントを契機として、学園環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて学園の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。
  - (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。  
被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。  
被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。
- 4 学園においてセクシュアルハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく学園生活できる環境づくりをするうえで、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

## 第3 セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

### 1 基本的な心構え

教職員は、セクシュアルハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。  
セクシュアルハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
  - (2) セクシュアルハラスメントに対する行動をためらわないこと。  
「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者を作らない。さらにはセクシュアルハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い学園環境の形成に重要であるとの考え方に立って、勇気を出して行動することが求められる。
- ### 2 セクシュアルハラスメントによる被害を受けたと思う時に望まれる対応
- 教職員はセクシュアルハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。
- (1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。  
セクシュアルハラスメントに対しては、毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。
  - (2) 信頼できる人に相談すること。  
まず、学園の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。学園内において解決することが困難な場合には、学園内部又は 外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアルハラスメントが発生した日時、内容等についても記録しておくことが望ましい。
  - (3) 防止・対策委員会の通報について  
本校におけるセクシュアルハラスメントの存在又はその可能性を知った教職員は、速やかに防止・対策委員会へ通報すること。

- (4) 本校生徒に対するセクシュアルハラスメントに関する指導について  
生徒指導に関する留意事項については、「清林館高等学校教職員テキスト」に職員マニュアルとして記載されており、これを順守することはもちろんのこと、セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じないよう言動に充分注意を払うこと。

## II パワーハラスメントをなくすために教職員が認識すべき事項について

### 1 意識の重要性

学園の教職員は、次の点に留意し、パワーハラスメント防止及び排除に努めること。

- (1) パワーハラスメントを起こさないための留意事項
- ア パワーハラスメントは、これを行っている教職員に自分がパワーハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識をもつこと。
  - イ 教務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワーハラスメントになりうるという認識を持つこと。
  - ウ パワーハラスメントは、相手方から明確な拒否の意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。
- (2) パワーハラスメントを受けていると感じたときの留意事項
- ア パワーハラスメントを受けた場合には、一人で我慢せず、学園管理監督者、職場の同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談すること。
  - イ 学園内で解決することが困難な場合は、下記Ⅲの苦情・相談窓口を活用すること。
- (3) パワーハラスメントに気付いたときの留意事項
- ア パワーハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。
  - イ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。
  - ウ パワーハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをするよう心がけること。また、ケースによっては、相談者の同意を得た上で、学園管理監督者に相談すること。

### 2 基本的な考え方

パワーハラスメントをしないようにするためには、教職員の一人ひとりが、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) 教職員個人の尊厳を重んじること。
- (2) 勤労意欲を減退させ、精神的な障害に陥る教職員を発生させる要因を作らないこと。
- (3) 学園秩序を乱し、教務能率の低下を招くなど学園全体に影響を与えないこと。

### 3 パワーハラスメントとは

「職権等のパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、学園内の教職員の教務環境を悪化させ、あるいは教務について不安を与えること。」

\*パワーハラスメントの判断要素

- (1) 職務上の権限や地位等を背景とした言動であること。
- (2) 本来の業務や指導の範囲を超えて、人格の否定や個人の尊厳を侵害する言動であること。

### 4 学園におけるパワーハラスメントの範囲

教職員（非常勤教職員・嘱託を含む。）が生徒、学園教職員並びに学園が受け入れた教育実習生、研究生等、学園の教育活動及び業務活動に直接関与する者が対象となる。

### 5 学園の管理監督者の責務

- (1) 学園の管理監督者は、パワーハラスメントに対する正しい認識を持ったうえで、自らの言動や教職員の言動がパワーハラスメントに該当しないか、十分注意を払い、学園におけるパワーハラスメントの未然防止に努めること。
- (2) パワーハラスメントの防止を図るため、日ごろから学園教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 学園環境を乱す、又はその恐れがある言動を見逃さないよう十分に注意を払うこと。
- (4) 教職員から、苦情・相談を受けた時は、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った教職員に対して不利益な取扱を行わないこと。

6 本校教職員がパワーハラスメントの存在又はその可能性を知った時は、速やかに防止・対策委員会に通報すること。

7 上司による適切な指導等

先に記載した第1に加え、職務上の権限を持つ者や指導的な立場にある者は、パワーハラスメントの防止に努めつつ、組織運営上必要である場合には、次の点に留意し、教職員に対して適切な指導や助言を行い、育成に努めるものとする。

- (1) 教職員を育成するという意識を持って指導すること。
- (2) 教務の方向性を示した上で指導すること。
- (3) 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

### Ⅲ セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの相談窓口について

セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントといったスクールハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行える体制として、下記の相談窓口を設置し、又は活用する。

相談を受けるにあたっては、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の必要な調査を行う。

\* 外部相談窓口・ハラスメントに関する相談を取り扱う制度

- ① 名古屋第一法律事務所 担当弁護士 荻原典子氏  
(電話052-211-2236・FAX052-211-2237)
- ② しるべ総合法律事務所 担当弁護士 原田彰好氏・同 成瀬 玲氏  
(電話052-971-5011・FAX052-971-5015)
- ③ 学校法人平山学園スクールハラスメント防止対策委員会  
(電話0567-28-3010 但し、学園事務局長が防止・対策委員会事務局を兼務する)