

平成29年1月1日

平成28年11月26日理事会承認

令和8年10月1日改正

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・求職活動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。

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・求職活動をするため、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な取扱い

(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。これをモラル・ハラスメントといい、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) 求職者等※¹に対するセクシュアル・ハラスメント

学園が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等※²が阻害されるものをいいます。

- ① 性的な事実関係を尋ねること
- ② 性的な内容の情報を意図的に流布すること
- ③ 性的な関係を強要すること

- ④ 必要なく身体に触れること
- ⑤ わいせつな図画を配布すること

※1 学園の求人に応募する者、学園の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、教育実習その他の実習を受ける者

※2 求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、学園の採用面接・就職説明会への参加、学園が雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習等の受講（オンライン上で行うものを含む）

(7) 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。そのため不快な行為や日時・場所・具体的な状況を記録しておきましょう。

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、又は被害を受ける可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合など、微妙な場合も含め、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、相談者だけでなく行為者についても、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。