

# ハラスメント防止ガイドライン

駒澤学園では、いかなる人権侵害も許しません。  
本学園を構成する教職員・学生・生徒・園児及びこれに準ずる者は、  
このことをしっかり認識し、異性間・同性間を問わず、互いの人権・  
人格を尊重しあい、品位ある学習・教育・労働・その他の活動をする  
上での良好な環境を作る責務を担っています。

ここに示す『ハラスメント防止ガイドライン』は、ハラスメント行為  
を見過ごすことなく、排除するための概要です。

## はじめに

学校法人駒澤学園では、総意と工夫・誠意と実践を持って、健全かつ真摯な教育活動を推進し、社会の一員としての責任を果たすことに努め、物心ともに豊かな社会の建設に貢献することを行動の原則としています。

当学園では、平成11年に『学校法人駒澤学園セクシャル・ハラスメント防止規程』を施行しました。

また、教職員には、法令や規程の遵守はもとより、建学の精神・人道的倫理に沿った『正義』に基づき、仏教主義教育を標榜する学園にふさわしい構成員として自覚と誇りを持って言動することを求めています。

しかし、平成11年制定の規程では、不十分であるため、新たに『ハラスメント対応規程』と改め、取り組むことにしました。とくに、教職員は以前にも増して、自己の能力を十分に発揮し、基本的人権を尊重し、不合理や矛盾の解消、差別の撤廃に努め、人間の尊厳・個々の特性を認め合う人権尊重の風土の醸成に勤めなければなりません。

この資料は、駒澤学園を構成する各人が、持てる能力を最大限に発揮できる環境を確保するために、ハラスメントの内容を正しく理解・認識するひとつの資料として作成しました。

この『ハラスメント防止ガイドライン』は、ハラスメントの防止とともに、好ましくない状況が生じたとき、適切に対応するための概要で、ハラスメントすべてを網羅したものではありません。

## I ハラスメントとは

ハラスメントとは、

相手の人格・人権に関わる言動をすることによって、不利益・不快感を与え、相手の人格の尊厳を損ない、有形・無形を問わず心身に痛手を与えること。

### 学内のハラスメントについて

セクシャル・ハラスメント・・・性的言動によるハラスメント

アカデミック・ハラスメント・・・学習・教育に関連する言動によるハラスメント

パワー・ハラスメント・・・職務上の地位などに基づく言動によるハラスメント

これらの定義は、相互に重なる部分があり、できるだけ広く解釈することが大切です。

### 1. セクシャル・ハラスメント

A 対価型・地位利用型ともいう。性的な言動によって学習・教育条件、労働条件に不利を与えるもの。

例：言うことを聞かなければ点数をあげないよ。

：言うことを聞かなければここに居られなくしてやる。など

B 環境型ともいう。性的な言動によって、修学や就労、学習・教育環境を害するもの。

例：「派手に遊んでいるらしいね」など、性的なイメージや噂を流したりするもの。

：誓を連想させる写真を貼ったり、机の上に置いたりするもの。など

### 2. アカデミック・ハラスメント

教職員が学生・生徒の指導を拒否したり、指導上他の学生・生徒と比較・差別したり、公平性を欠く成績評価をするなどの言動によるもの。

例：「やる気がなければ辞めればいい」、「お前なんか、教えることはない」など。

具体的には、授業など他の学生・生徒の居るところや反論できない1対1の場において、必要以上に厳しい条件を探し出し、指導の範疇を超えて人格を否定する言動を繰り返すなど。

ただし、教育の場では、指導のあり方が多様であり、指導を受ける側の感じ方やニュアンスに微妙な違いがあつて判断の難しいこともある。従つて指導者は、指導方針・方法等を事前にしっかり説明するなど、指導する側・受ける側の双方に十分意思の疎通を図る必要がある。

### 3. パワー・ハラスメント

教職員が、地位や立場を利用して同僚や学生・生徒に対して、指導を拒否したり、比較・差別したり、公平性を欠く扱いするなどのもの。

例：「何もできないのだなあ」、「文句があるのなら、さっさと辞めろ。」、「お前の代わりぐらいいいくらでも居るのだから」など。

具体的には、多数者の居るところや反論できない1対1の場を設定して、罵倒する。仲間はずれにする。不適正な行為を強要する。必要な情報を与えない。など

ただし、教育訓練や職務上で厳しい指導が行われることもあり、これをパワー・ハラスメントと誤解されないようにする配慮や工夫が必要である。また個々人の受け取り方やニュアンスの違いによって判断が難しいことがある。要は主観的な言動でなく、公平・適正・人格の尊重に基づいた言動をすべきである。

## II ハラスメントの防止には

### 1. ハラスメント対応規程の対象

学校法人駒澤学園に勤務する常勤・非常勤を問わず、委託・派遣・嘱託・パートの職員を含む全教職員及び学生・生徒、教育実習生、研修生、並びに学生や生徒の保護者・家族などの関係者。

### 2. ハラスメント対応規程の適用範囲

学園内外を問わず、正課及び成果外の活動ならびに教育機関に勤務する者としての自覚に欠ける行為に適用する。

### 3. 未然に防止するために

ハラスメントを防止するためには、個人個人が人権感覚、つまり人権に関する感性を高めなければならない。また自己啓発に努めるとともに、研修会に参加するなど積極的に意識を高めるべきである。

### 4. 日常の心得として

- ◎ 日頃から、互いに相手の人格を尊重する意識を持ち、自己啓発に努めること。
- ◎ 相手とは、人格・性別・立場・地位や感覚の違いがあるのが当たり前で、自分とは違うのだということを常に心がけること。
- ◎ 自分の意図とは関係なく、言動によっては相手に不快感を与えることがあることを知ること。
- ◎ 不快に感じるかどうかは、個人によって違いがあることを知ること。
- ◎ 自分勝手に相手の許容範囲や許容限度を設定しないこと。
- ◎ 相手との人間関係が常に良好であるとは限らないことを知ること。
- ◎ 相手が意思表示をしない場合にも、同意を得たと勝手に思わないこと。
- ◎ ハラスメントは、被害者の主観的な感情が判断の基準になることを知ること。

★ 研究室等へ学生(生徒)一人を不用意に招き入れないこと。また研究室で学生だけでの作業等をさせないこと。

★ 私用の乗用車には、学生(生徒)を乗せないこと。(緊急避難措置又は公的承認のあるときを除く。)

★ 個人的な支援や援助と詐称する手助けをしないこと。

★ 常識として、ハラスメントの疑いのかかるであろう言動はしないこと。

★ 自分だけの判断が正しいとは限らないのだということを常に念頭におくべきであること。

## 5. 状況と対処

若年者や社会的経験の少ない者の場合、性的な言動に対して無知・無防備であり、教職員の言葉や行為の意味が理解できず、また嫌だと言えず、逆らえないことがある。

教職員がスキンシップあるいは指導のための介添えと考えても、相手側に不快感を与えることもあれば、ハラスメント行為となることもある。教員と生徒の場合は、「同意の上」と説明しても立場・地位を利用した行為となり、保護者等にとっては、許容できない者となることもある。

ハラスメントを受けた学生（生徒）には、具体的に明言できなくて、登校を嫌がったり、表情が乏しくなったり、思いつめるなど、心的症状の出るものもある。

本人からの申し出がなくても、教員は学生（生徒）がハラスメントの被害者になっていないかを注意深く見る必要がある。また、当事者間では理解できないことがあるので、証言や情報の収集に努め、早期に第三者や専門家による対処が必要な場合も出てくる

## Ⅲ どう解決するか

### 1. ハラスメントを受けたら

- ★ 自分に落ち度があったとか、嫌だと言えなかった、自分が悪いのだと考えること。
- ★ 相手の言動を不快と感じたら、たとえ目上の人であっても、はっきりと『不快だ』と伝える。

### 2. すぐに相談を

- ★ ハラスメントを受けたときは、すぐに相談しやすい人や相談室・委員会に連絡・相談すること。
- ★ 被害者から相談を受けた者は、速やかに相談室・対応委員会に連絡することを進めること。
- ★ 相談室や対応委員会への通報は、面談・手紙・電話・電子メール・FAXなど、方法は問わないこと。
- ★ 相談室や対応委員会への通報・相談は、一人でなくても構わないこと。
- ★ 被害者でなくても、ハラスメントを見たり、聞いたりすると、すぐに相談室や対応委員会へ連絡すること。
- ★ ハラスメントで困っている人から援助を求められたら、親身になって相談にのること。

### 3. 解決する方法

- ★ 対応委員会は、『ハラスメント対応規程』に従って、調査・審査・問題解決のための対処を検討する。
- ★ 対応委員会の活動に関しては、本学園の構成員すべてが支援・協力する。
- ★ 対応委員会は、活動の結果を理事長等に報告し、学園は必要な措置を講じる。
- ★ 相談者、相談内容、活動の経過等で知り得た個人情報、他に漏らすこと、問題を解決する目的以外に使用する等のことがあってはならない。

### 4. 二次の被害の防止

ハラスメントを告発や相談・調停・苦情の申し立てをしたことを理由に、加害者・加害関係者や周囲から、相談者に対して、ハラスメントやその他の不利益な扱いをしてはならない。

加害者・加害関係者からの報復・嫌がらせ・脅し・周囲からの無視や噂話などは、新たなハラスメントとなる。その結果、精神的な打撃から集中力を欠き、結果的に仕事や学習ができない、職場や教室に入れない、通勤・通学できなくなるなどということは絶対に防止しなければならない。