

愛西学園ハラスメント防止対策ガイドライン

2012年4月
学校法人愛西学園

1 基本方針

愛西学園弥富高等学校は、日本国憲法、男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法、教育基本法及び学校教育法等の関係法令と「看護者の倫理綱領」（日本看護協会）並びに「教職員の倫理綱領」に基づき、本校のすべての生徒及び教職員がハラスメントや差別、偏見等の人権侵害を受けること無く、安全で公正な環境のもとで学び、働く権利を保障するためにこのガイドラインを定める。本校ではこのガイドラインに基づき、ハラスメントの防止に努め、万一発生した場合には迅速かつ厳重に対処する。

2 対象及び適用範囲

1. 対象者は、本校構成員である生徒、教職員、実習施設での患者、利用者、指導者等とする。
 - (1) 生徒は、本校生徒（元生徒を含む）だけでなく、本校で教育を受けるすべての者を含む。
 - (2) 教職員（元教職員を含む）は、常勤、非常勤等を問わない。
2. 適用範囲は、学内外、授業中・外、勤務時間内・外など、場所、時間帯を問わず適用する。
3. 本校構成員と学外者との間で生じたハラスメントにも、このガイドラインを準用する。
 - (1) 看護実習先での教員、指導者、生徒等の間で起こった問題や、実習中に起こった患者、利用者等の問題を含む。
 - (2) 生徒の保護者等との間で起こった問題も含む。
 - (3) 受験者に対する本校構成員のハラスメントを含む。
 - (4) アルバイト先や就職活動先で起こった問題にも適応する。

3 定義

1. セクシャル・ハラスメント

優位な地位や力関係を利用して、相手方の意に反する性的言動を行い、それへの対応によって、学習、教育、就労する上で利益または不利益を与え、学習、教育、労働環境を損なうこと。

2. アカデミック・ハラスメント

教員等の権利的または優位的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用して、または逸脱して、その指導を受ける者の意欲や環境を不当に阻害する結果をもたらす教育上不適切な言動、指導、処遇をすること。

3. パワー・ハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。なお、優位性とは、職場における役職の上下関係のみではなく、「先輩・後輩」関係等も含む当人の作業環境における立場や能力のことを指す。

4. その他のハラスメント

- (1) 年齢、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格、国籍等の個人的な属性を理由に、差別する言動を行ったり、その意識に基づいて相手に不愉快や不利益を与えたりすること。
- (2) 事実に基づかない誹謗中傷や責任転嫁をくり返して職場の協力関係や教職員の意欲を損ない、教育活動の進展を妨害または遅滞させること。

4 ハラスメントの対応

1. 学校の責務

本校は、ハラスメントに対して厳しい態度で臨み、差別を生む恐れのある環境を改善して、快適な学習、教育、職場環境を作る努力する。そのため校長は、ハラスメントの防止、対策に関する施策全般について責任を負う。管理職及び教務主任、生徒指導部長は、ハラスメント防止に努め、発生したハラスメントに適切に対処する。

2. 構成員の責務

ハラスメントを根絶するため、本校構成員は、仕事上の上下関係あるいは教育上の教員と生徒などいかなる関係においても、互いの人格を尊重し、一人一人の個性等を尊重する。

3. Dignity 委員会の改編と役割

各種ハラスメントを防止するために、平成21年度に設置した Dignity 委員会を改編し機能を強化する。Dignity 委員会は、ハラスメントの相談の受付、解決に向けて防止対策と情報公開並びにガイドラインの見直しを行う。

4. 相談の受付等

ハラスメントについて相談窓口を置き、ハラスメント情報や相談を受ける体制の整備に努める。プライバシーを守りながら、万全の対策をとる。

5 ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、Dignity 委員会の改編等により必要が生じた場合には早急に見直し、改定を行う。

【付則】

本ガイドラインは、平成24年4月16日から同月28日までを周知期間とし、5月1日付をもって制定する。