

## 1 ガイドラインの目的

学校法人梅村学園（以下「本法人」といいます。）は、本法人及び本法人の設置する学校（中京大学及び中京大学附属中京高等学校。以下「設置校」と総称します。）において、全ての構成員が対等な個人として尊重され、かつ、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、いじめ、及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」と総称します。）のない快適で安全な環境の下、その就学又は就労の機会及び権利を保障するために、学校法人梅村学園及び中京大学ハラスメント防止啓発等に関する規程及び中京大学附属中京高等学校ハラスメント防止啓発等に関する規程（以下「規程」といいます。）に基づき、このガイドラインを制定します。

## 2 ガイドラインの対象

### (1) 対象者

このガイドラインは、本法人及び設置校の構成員を保護の対象とします。

### (2) 場所・時間

構成員間で生じたハラスメントは、それが生じた場所及び時間帯にかかわらず、このガイドラインの対象となります。

## 3 ハラスメントの定義

### (1) セクシュアル・ハラスメント

#### ① 定義

セクシュアル・ハラスメントとは、学業、教育研究、修学、課外活動又は業務に関連して、構成員が相手の意に反する性的な言動を行い、これによって相手が不利益若しくは損害（精神的な内容を含みます。以下同じです。）を被ること、又は学業若しくは職務に関連して支障が生ずることをいいます。

#### ② 注意事項

ア) ここにいう「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指しています。強姦等相手の意思を無視した性的暴力はもちろんのこと、いわゆる「つきまとい行為」又は「ストーカー行為」も、このガイドラインにいうセクシュアル・ハラスメントになり得ます。

イ) 性的な言動について、それを行う者が、セクシュアル・ハラスメントではないと思っけていても、それが相手の意に反するものであれば、セクシュアル・ハラスメントになり得ます。したがって、同じ言動であっても、ある人にはセクシュアル・ハラスメントとなり、別の人にはセクシュアル・ハラスメントにならないことも起こり得ます。

ウ) セクシュアル・ハラスメントは、異性間のみならず、同性間でも起こり得ます。また LGBT 等を含む性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントに該当します。

エ) セクシュアル・ハラスメントは、性的な言動を行う者の地位又は身分に関係なく起こり得ます。

### (2) パワー・ハラスメント

#### ① 定義

パワー・ハラスメントとは、職場において優越的な関係を背景として行われた構成員の言動が、業務上必要かつ相当な範囲（内容、程度、目的、頻度、継続性、様態、心身の状況等を総合的に考慮）を超えたことによって、相手の就労環境が害されることをいいます。

#### ② 注意事項

ア) ここにいう「優越的な関係」とは、パワー・ハラスメントを受ける構成員が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われるもので、職務上の地位が上位の者による行為だけでなく同僚間若しくは部下による上位の者への行為も該当します。当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、行為者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものを含みます。

イ) 職務に関する優越的な関係を背景として行われる LGBT 等を含む性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動及びアウティング（構成員の性的指向・性自認などを本人の了解を得ずに暴露すること）は、パワー・ハラスメントに該当します。

### (3) いじめ

#### ① 定義

構成員が、いじめ防止対策推進法の第1章第2条にある「いじめ」に該当するような相手の意に反する不適切な言動を行い、これによって相手が学業や課外活動に関連して不利益若しくは損害を被るなど支障が生ずることをいいます。

② 注意事項

ここにいう「いじめ」とは、構成員間で行われる心理的又は物理的な影響を与える行為を指しています。仲間はずれ、無視、陰口、いたづら等、当該行為の対象となった構成員が心身の苦痛を感じているものとなります。

(4) その他のハラスメント

① 定義

その他のハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びいじめ以外で、学業、教育研究、修学、課外活動又は業務に関連して、優位的な立場や関係がある場合のみならず構成員が相手の意に反する不適切若しくは不当な言動を行い、これによって相手が不利益若しくは損害を被ること、又は学業若しくは職務に関連して支障が生ずることをいいます。

② 注意事項

ア) ここにいう「不適切な言動」とは、相手の人格・人権的尊厳を傷つけ就学・就労環境を悪化させる発言及び行動を指しています。正当な理由なく単位を与えない、正当な理由なく過度の指導を行う等人格的利益を侵害する行為は、その他のハラスメントになり得ます。

イ) 性差別、妊娠・出産・育児に関する差別、障害者差別、人種・民族差別、部落差別、感染症患者等への差別的言動等は、その他のハラスメントに含まれます。

4 本法人及び設置校におけるハラスメント防止のための体制

本法人及び設置校では、ハラスメントが発生した場合は、規程に基づいて適切に対処し、その解決を図る機関として中京大学キャンパス・ハラスメント防止委員会及び中京大学附属中京高等学校スクール・ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」と総称します。）を設置しています。

防止委員会は、本法人及び設置校から選出された教職員等で構成され、その主たる任務は、ハラスメント相談に係る調査、相談者救済等の必要な対応を行うことです。また、ハラスメントのない快適で安全な環境の下、構成員の就学又は就労の機会及び権利を保障するために、防止啓発活動を実施しています。

5 ハラスメントに関する相談及び救済を希望するときの方法及び手続

(1) 相談窓口

本法人及び設置校では、ハラスメントに関する相談に応じるために、相談窓口を置き相談を受け付けています。

(2) 相談

相談を希望する人（以下「相談者」といいます。）は、設置校内の相談員又は外部機関の相談員（以下「相談員」と総称します。）に申し出てください。相談の方法は、面談・手紙・電話・電子メール等があります。

相談員は、相談者の悩みを傾聴し、相談者の受けた言動がハラスメントに当たるか否かを一緒に考えます。また、今後取るべき方法について、相談者が自ら決められるよう必要な情報を提供します。相談員は、相談者からの相談又は救済の希望を防止委員会に報告します。相談員は、相談者及び関係者の個人情報厳守します。

(3) 相談者の救済方法

本法人及び設置校による救済は、調整及び調査の2つの方法があり、相談者には希望する方法の申立書を提出してもらいます。最終的にいずれの方法によって救済するかについては、相談者の意向を十分に尊重しながら、防止委員会が決定します。

① 調整

調整の申立てがあった場合は、防止委員会の中に設置された運営委員会がその任務に当たります。運営委員会は、調整を申立てた者の意向を聞きながら、関係部局の長に協力を求め、調整を申立てた者にとって最善の解決方法を考え、実施します。調整は、当事者同士で問題解決及び再発防止のために必要な措置について合意を図る方法のため、保証人・家族も含めて第三者を同席させることはできません。解決方法の適切さを担保するため、調整の経過及び結果は、防止委員会に報告されます。報告に当たっては、調整を申立てた者の個人情報を厳守します。

調整では十分な解決が難しい場合は、調査の申立てをすることができます。

② 調査

調査の申立てがあった場合は、運営委員会は、調査の申立てを受理するか否かについて検討を

行います。検討の結果、調査の申立てを受理することとなったときは、防止委員会が調査委員会を設置します。防止委員会から選出された複数人の調査委員が、調査を行います。調査に際し、当事者より付添人同席の申し出があったときは、調査委員会の許可を得て付添人1名（保証人・家族）をつけることができます。

調査委員会は、調査の当事者及び関係者から事情を聞き、原則として調査を開始した日から60日以内（休日及び一斉休暇日を除きます。）に、調査結果をまとめた報告書を防止委員会に提出します。

防止委員会は、その報告書を基に、調査を申立てられた者の言動が、ハラスメントに当たるか否かを決定します。

ハラスメントに当たるとの決定がなされた場合は、防止委員会は、調査を申立てた者の意向を十分に尊重しながら対応方針を検討し、調査を申立てた者にとって最善の救済策を関係部局の長に依頼します。

#### 6 不利益取扱いの禁止

ハラスメントに関して、本法人及び設置校内外の相談窓口にご相談したことや申立人及び申立てに係る調査への協力者等は、そのことをもって、不利益な取扱いをされることはありません。仮にそのようなことがなされた場合は、本法人及び設置校として懲戒処分を含め厳正に対処します。

#### 7 関係者の責務

ハラスメントの手續に関わる本法人及び設置校内の全ての機関並びに各委員は、相談者、調整又は調査の当事者その他申立てに関わりのある者のプライバシーを最大限尊重する義務及び守秘義務を負っています。したがって、ハラスメントに悩む構成員は、安心して相談又は救済を申し出てください。

#### 8 ハラスメントへの対応姿勢

本法人及び設置校は、日々の防止啓発活動を通じて、快適で安全な学習・職場環境作りに不断の努力をし、また、相談者又は調整若しくは調査を申立てた者のために、心理的ケアを含む最善の救済に努めます。

#### 9 行為者に対する適正な措置及び再発防止措置の実施

本法人及び設置校は、ハラスメントに該当すると認定された行為者に対して、事案によっては、教職員の場合は懲戒規程及び服務規程に基づき、学生の場合は学生懲戒規程に基づき懲戒処分を含む厳しい措置をとることがあります。また、再発防止のために必要な改善措置をとります。

管理職や一般教職員に対しては次に掲げる研修等を実施します。

行為者：経過観察、再発防止研修、定期的なカウンセリング等

管理職：管理職向け研修、職場環境改善のための取組、事例発生時のメッセージ発信等

一般教職員：一般教職員向け研修、事例の共有活用等