

ハラスメント防止等のための指針

本指針は、Tokyo One 日本語学校千葉本校において、学生及び教職員等の人格と尊厳が尊重され、誰もが安心して学び、働くことのできる環境を確保するため、ハラスメントの防止及び対応に関し、教職員が認識すべき事項を定めるものである。

第1 基本的な考え方

1 ハラスメント防止の目的

ハラスメント対策の目的は、単に問題となる行為を禁止し、行為者を処分することにあるのではない。学生が安心して学び、正当な意見や要望を伝えることのできる環境をつくること、そして、教職員が暴力、暴言、脅迫、不当・過度な要求等にさらされることなく、安心して教育その他の職務に携わることのできる環境をつくること、その双方を実現することを目的とする。

学生を守ることと、教職員を守るとは、対立するものではない。学生と教職員をはじめ、学校に関わるすべての人が互いの人格と立場を尊重することによって、良好な教育環境をつくるのが本指針の基本的な考え方である。

2 ハラスメントについての基本認識

ハラスメントとは、教育、修学、就労その他学校に関係する活動において、相手の人格又は尊厳を傷つけ、修学・就労上の環境を害する不適切な言動をいう。

本指針では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産及び育児・介護休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント等の法令上のハラスメントに加え、教育機関として特に配慮すべきアカデミックハラスメント、出身、国籍、宗教、障害、年齢等の属性に関する差別的な言動及び二次ハラスメントについても対象とする。

3 ハラスメント防止のための基本的な心構え

教職員は、ハラスメントを防止するため、次の事項を十分に認識しなければならない。

- (1) 互いの人格と尊厳を尊重し、教職員同士のみならず、学生との関係においても、相手を一人の人格を有する者として尊重すること。
- (2) ハラスメントに該当するか否かは、行為者の意図だけで決まるものではないこと。親しさ、冗談、熱意又は指導のつもりで行った言動であっても、相手を傷つけ、修学・就労上の環境を害する場合があることを認識すること。
- (3) 言動の受け止め方には個人差があることから、「この程度なら許されるだろう」「良好な人間関係ができてから大丈夫だろう」と一方的に判断しないこと。
- (4) 学生、部下その他立場の弱い者は、人間関係、評価、進路、雇用等への影響を考え、嫌だと感じても明確に拒否できない場合があることを認識すること。
- (5) 相手が拒否しなかったことや、その場で異議を述べなかったことをもって、その言動に同意又は合意していたと判断しないこと。
- (6) 相手が拒否し、嫌がり、又は傷ついていることが分かった場合には、その言動を直ちに止め、必要に応じて謝罪その他の適切な対応を行うこと。
- (7) ハラスメントは校内だけで生じるものではないこと。学校の人間関係が継続する食事会、懇親

会、校外活動、SNS その他の場における言動についても十分注意すること。

第2 ハラスメントの種類と具体例

1 セクシュアルハラスメント

修学・就労を妨げたり、教育・職場環境を不快にしたりする性的な言動や性差別的な発言・行為をいう。セクシュアルハラスメントとして、例えば、次のようなものがある。

- ・性的発言や掲示
- ・身体的な接触や性的な誘いかけ
- ・性差別的な言動
- ・性の多様性に対する配慮を欠いた差別的な言動

2 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

求職活動その他求職者等の職業選択に関する活動において行われる性的な言動により、求職者等の求職活動等が害されるものをいう。採用応募者のほか、インターンシップ、教育実習等に参加する者についても対象となる。

3 パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教職員の就業環境が害されるものをいう。なお、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、パワーハラスメントには当たらない。例えば、次のようなものがある。

- ・精神的な攻撃
- ・威嚇や暴力
- ・排除や差別
- ・遂行不可能な業務の強制や、能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事の命令
- ・公私混同
- ・年次休暇取得の妨害など

4 アカデミックハラスメント

教育の場において、教育・指導・評価等における優越的な立場や権限を不当に利用し、**学生等**に対して、修学上の不利益を与え、又は修学環境を害する言動をいう。例えば、次のようなものがある。

- ・正当・公正な理由のない教育の妨害
- ・就職・卒業・進級の妨害
- ・不適切な環境下での教育
- ・精神的な虐待
- ・学生の国籍、出身、年齢、性別その他の属性や背景に基づく差別的な言動

5 妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメント

出産及び育児等に関する制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就労上又は修学上の環境を害すること並びに妊娠及び出産等に関する言動により就労上又は修学上の環境を害することをいう。例えば、次のようなものがある。

- (1) 制度等の利用への嫌がらせ

- ・解雇その他不利益な取扱いを示唆すること
- ・制度等の利用の請求又は制度等の利用を阻害すること
- ・制度等を利用したことにより嫌がらせ等を行うこと

(2) 状態への嫌がらせ

- ・解雇その他不利益な取扱いを示唆すること
- ・妊娠や出産を行うことにより嫌がらせ等を行うこと

6 カスタマーハラスメント

学生、保護者その他学校の教育・サービスを利用する者等の言動であって、その要求内容又は手段・態様が社会通念上許容される範囲を超え、それにより教職員の就業環境が害されるものをいう。なお、学生等からの正当な意見、要望、相談及び苦情はカスタマーハラスメントには当たらない。例えば、次のようなものがある。

- ・暴言、侮辱、脅迫、威嚇を繰り返す
- ・教職員に土下座や謝罪文などを不当に強要する
- ・正当な理由なく特定の教職員の解雇・処分を要求し続ける
- ・「出席率を書き換えろ」など、学校が応じられない要求を威圧的に迫る
- ・長時間居座る、何時間も電話を続ける、同じ要求を何度も繰り返す
- ・個人の携帯電話や SNS に執拗に連絡する
- ・教職員個人を SNS 等で攻撃する、個人情報をさらす
- ・「入管に言う」「SNS で学校を潰す」などと脅して不当な要求を通そうとする

7 属性等に関するハラスメント・差別的言動

出身、国籍、宗教、障害、年齢等による差別・人権侵害

8 二次ハラスメント

ハラスメント被害者への二次加害をいう。例えば、次のようなものがある。

- ・被害者に対する報復
- ・被害の矮小化や、加害者の擁護
- ・被害者の責任追及や誹謗中傷
- ・相談員への非難

第3 ハラスメントのない環境づくり

修学・就労上の環境は、職員、生徒の協力の下に形成される部分が大きいため、ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、次の事項について積極的に注意を払うように努めなければならない。

1 ハラスメントについて問題提起をする職員、生徒等への対応

いわゆるトラブルメーカーと見たり、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たりしないこと。被害者の人権を守るように行動することが求められる。また、ハラスメントを放置し、重篤化させることは加害者のためにもならないことを認識しなければならない。

2 ハラスメントの兆候が見受けられる場合に必要な行動

(1) 行為者への対応には、必要に応じて注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、修学・就労上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

(2) 被害者には声をかけて相談に乗ること。

被害者は、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」、「加害者が処分されると、みんなに迷惑がかかる」などとの考えから、問題を個人で抱えがちである。落ち込んでいる様子が見えたときなど、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

第4 問題が生じた場合の対応

自分がハラスメントを受け、又はハラスメントを見聞きした場合に適切に対応することが、ハラスメント問題の解決及び被害の拡大防止のために重要である。

1 ハラスメントの被害を受けたときに望まれる対応

ハラスメントを受けた場合には、一人で抱え込まず、次のような対応をとることが望まれる。

(1) 相手に意思を伝えること

相手に対して意思表示をすることができる場合には、その言動を不快に感じていることや、やめてほしいことを伝える。ただし、相手との関係や状況によって直接意思を伝えることが難しい場合には、無理に行う必要はない。

(2) 相談すること

一人で問題を抱え込まず、相談員、上司、同僚、知人その他信頼できる人に相談する。身近な人への相談だけでは解決が難しい場合や、学校としての対応を求める場合には、相談員等に相談する。

(3) 記録を残すこと

可能な範囲で、ハラスメントが発生した日時、場所、具体的な言動、周囲にいた人、その後の経過等を記録しておくことが望ましい。ただし、記録や第三者の証言がないことを理由として、相談することをためらう必要はない。

2 ハラスメントの被害を見聞きした場合に望まれる対応

ハラスメント被害の相談を受けたり、見聞きしたりした時には、被害を受けた人の立場にたって、相談員に相談するよう協力する、あるいは自ら相談員に相談する等、その被害者の人権を守るように行動することが求められる。また、ハラスメントを放置し、重篤化させることは加害者のためにもならないことを認識しなければならない。

3 相談者等の保護

学校は、ハラスメントについて相談したこと、事実確認に協力したこと、その他ハラスメントに関する正当な対応を行ったことを理由として、相談者、協力者その他の関係者に不利益な取扱いをしてはならない。

また、相談及び事実確認等に当たっては、相談者、行為者とされる者その他の関係者のプライバシー及び人権に十分配慮し、相談内容その他知り得た情報を適切に取り扱わなければならない。

