

こんな事で困っていたら・・・

一人で悩まず、まずはご相談下さい。



- ・職場内(学校内)でいじめにあっている
- ・上司や先輩から罵倒されるなどパワハラを受けた
- ・容姿に対して不快な事を言われた
- ・プライベートな事を執拗に聞かれる etc...

いじめ・セクハラ・パワハラ等、被害者が精神的苦痛を感じることは、訴えることができます。

**湘南学園に関わる全ての生徒、保護者、教職員は
誰でも守られる権利があります**

**みんなで過ごす湘南学園、みんなで気持ちよく
過ごせる環境を作りましょう！**

湘南学園倫理委員会
湘南学園理事会

ガイドライン

1. 基本ポリシー

湘南学園（以下本学）は、倫理法令遵守に基づく行動により、本学で保育を受ける園児、本学で学ぶ児童・生徒、そして教職員が個人として尊重され、安心して就学・就労できる環境を持続するために必要な配慮と処置を行う体制づくりをいたします。この目的を実現するために、関連する法令、条例、諸規定、社会的規範を遵守し、ハラスメントや不正の防止に努め、万一かかる事態が発生した場合には、速やかかつ適正な処置をとり、問題解決のために最善の努力をいたします。

本学は、本行動指針の制定によりハラスメント、不正行為を定義し、その防止と理由、目的を明らかにし、相談窓口を設置するとともに、苦情に対する処理、苦情申立に対する不利益扱いの禁止、その他報復処置の禁止、原因の調査、関係者のプライバシーの保護、再発防止策、倫理法令順守の啓蒙に努めます。

2. 倫理法令遵守の定義

諸法令、自治体の定める条例、学内諸規定、社会的規範の遵守により、ハラスメントや不正などによる個人に対する打撃、社会的信用の失墜などのリスクを未然に防ぐための自立的な行動をいたします。ハラスメントや不正による問題は、巻き込まれた個人の精神的、肉体的苦痛による打撃のみならず、本学に学ぶ子どもたちや働く教職員の相互不信や軋轢を招く恐れがあるばかりか、最終的には社会的な信用失墜や財政的な打撃を学校に及ぼすことにも繋がります。

本ガイドラインにおいて、ハラスメント、不正を定義づけ、防止を図ります。

(1) ハラスメントの定義

性別、社会的身分、信条、年齢、職業、肉体的特長等の要素、広く人格に関わる言動をすることによって相手方に不利益や不快感、苦痛を与え個人の尊厳をも損なうことをいいます。

a) セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントには、性的な言動に対する相手方の対応により、教育、研究条件、労働条件に不利益を与えるもの（対価型セクシャルハラスメント）と、性的な言動により、就学就労、教育環境が害されるもの（環境型セクシャルハラスメント）があります。セクシャルハラスメントは、身体的な接触や性的暴力、視線や性的ジョーク等多様な形態を含んでおり、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断が難しいケースもあります。

b) その他のハラスメント

その他のハラスメントとは、セクシャルハラスメントには当たらないが、一定の就学・就労上の関係にある学園の構成員が、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、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、もしくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのような恐れがあることをいいます。

但し、教育訓練の意味で職務・学業上厳しい指導が行われることがあります。その他のハラスメントとは区別されなければなりません。

(2) 不正行為の事例

a) 職務専念、守秘義務など服務に関する事例

職場のパソコンなどを使用し、頻繁に業務と関係ないウェブサイトを開覧したり、私用メールを行うこと、園児、児童、生徒、教職員など業務上知りえた情報を漏らし、各個人・学校に不利益をもたらす行為がこれにあたります。

b) 横領などの金銭面に関する事例

法人の経費で私物を購入、委託会社との契約継続を条件に謝礼の要求や受取をしたり、偽りの報告書、領収書などを提出し、経費・旅費を受領しているなどが上げられます。

3. 行動指針の適用範囲及び対象

本行動指針は、本学の専任教員、非常勤講師等の教員、専任職員、非常勤職員、嘱託職員、派遣職員、園児、児童、生徒及びその保護者に適用されます。本学のコミュニティの構成員と認められるものについても、本行動指針は適用ないし準用いたします。本学内外を問わず、実質的に本学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、不正については、被害者又は加害者が本学の教職員、生徒・保護者であれば、本行動指針が広く適用ないし準用がなされます。

4. 相談窓口の設置

本学は、行動指針を損なう不正、ハラスメントが生じた場合には、実態の調査、被害の救済と問題解決のために、相談窓口（次のページ「倫理委員会のしくみ」をご参照下さい。）を設置し、迅速かつ適切な対応を致します。苦情や相談の申立については、法人事務局内に相談窓口を置き、受け付けます。苦情や相談のある方は、電話、メール、ファックス、手紙などの方法で相談窓口に申し立ててください。詳しい方法は本学ホームページに公開します。ハラスメント、不正等の相談を受けた場合は、原則として倫理委員会に報告し、適切な処理を行います。

5. 倫理委員会の役割

倫理委員会は、中立公正な立場で具体的なケアを行うものとし、緊急性の高いもの、人権侵害の懸念があるもの、暴力を伴うもの、軽微で本人の誤解によって生じたものなど、状況に応じてケアを選別し対応いたします。また、本学各校、法人事務局、顧問弁護士など各機関と連携協力し、苦情処理・研修を通じて、倫理法令順守の啓蒙に取り組みます。倫理委員会は、必要な事実関係の調査手続をはじめとして、さらには当事者間の人間関係調整のためのカウンセリング、自主的な解決を図るための斡旋、懲戒などの勧告を行います。手続きに当たっては、本人の弁明権、個人情報保護が重要になります。倫理委員会の構成員、手続の原則、調整手続き等については、別途定めるものとし、

6. 事案の解決手続

学内の継続的な人間関係、信頼関係の維持を考慮し、当事者の合意を得ることを前提に調整し、カウンセリング等による人間関係の調整による解決が望ましく、紛争解決の手段として調整手続が原則となります。調整手続に当事者の同意が得られず不調に終わったケース、倫理委員会がハラスメント、暴力など重大な事案として処分の必要性を認めた場合については、関係機関に報告書を提出することができます。

7. 苦情の申立や相談に対する不利益扱いの禁止

倫理委員会に申立を行ったことで、苦情の相手方から威圧的な態度や、報復を受けることを看過することは出来ません。もし、これを許せばハラスメント、不正を助長する風潮を一掃することが出来ないばかりか、被害者が救済を求める機会が失われるからです。苦情を申し立てたことにより、威圧や報復が生じるケースには、懲戒手続に入る場合や刑事・民事の法的責任の追及をする場合もあります。

8. 秘密の厳守

ハラスメント等に関する相談を受ける経過で、この手続に関与する関係者、相談を受けるカウンセラー、教職員はそのプライバシーと秘密を厳守しなければなりません。本人の同意、承諾の無い限り、担当者、カウンセラー等はその職務上で知りえた個人情報、相談事項について正当な理由が無い限り、漏洩は絶対に許されません。