

京都文教学園カスタマーハラスメントに対する基本方針

1. 目的: 安心して学び、働ける環境のために

本方針は、学校法人京都文教学園(以下「学園」という)に関わるすべての方々との信頼関係を大切にし、教育・研究活動を円滑に進めるためのものです。

児童・生徒・学生、保護者、卒業生、地域住民等の皆様からのご意見やご要望(以下、総称して「ご意見等」という)は、学園にとって貴重なものです。しかし、そのご意見等が、学園の教職員(以下「教職員」という)の心と体の健康を損ない、教育・研究活動に支障をきたすような言動(以下「ハラスメント行為」という)となってはなりません。

学園は、教職員が安心感と誇りを持って教育・研究に専念できる職場環境を整えることを最優先とし、すべての方々との健全な関係性の維持に努めます。

2. ハラスメント行為の考え方

本方針における「ハラスメント行為」とは、ご意見等のうち、その内容の妥当性に欠けるもの、あるいは妥当であってもその手段・態様が社会通念上不相当なものであり、教職員の就業環境を乱したり、業務の適正な遂行を妨げたりする言動を指します。

(ハラスメント行為の主な例)

- 身体・精神への過度な負荷
 - 大声・暴言、威圧的な態度、または生命・身体に危険を感じさせる言動(脅迫、暴行)。
 - 教職員や学園に対する名誉棄損、誹謗中傷、またはSNS等による無許可の撮影・公開。
 - 体調不良を訴えているにもかかわらず、長時間にわたり面談や説明を強要し続ける行為。
- 不合理な要求や拘束
 - 合理的な理由のない長時間の拘束(例: 面談の打ち切りを拒否する、何度も同じ説明を執拗に繰り返させる)。
 - 教職員の業務時間外(深夜・早朝、休日等)における緊急性のない過度な連絡や対応の強要。
 - 教育内容や指導方針の変更、成績評価や単位認定、進級・卒業判定等の決定を不当に覆すよう迫る行為など、学園の決定権を超えた不当な要求。
 - 対応した教職員個人に対する過度な謝罪や金銭的な要求、または懲戒・解雇などの不当な処分要求。
 - 学園側の説明や回答に納得できないことを理由に、繰り返し部署や担当者の変更を求める行為。
- プライバシー侵害・差別

- 教職員の家族構成、私生活、病歴などの個人的な機密情報の詮索。
- 性的な言動や、人種、国籍、思想・信条などに基づく差別的な表現。
- 教職員の自宅や私的な場所への訪問、または待ち伏せなど、つきまとい行為。
- 教職員に対し、土下座を求める等人権を侵害するような要求。

上記は例示でありこれらに限られるものではありません。

3. 基本的な姿勢

(1) 誠実な対話の尊重

学園は、保護者や関係者の皆様からの正当なご意見等に対し、これまで通り真摯に耳を傾け、丁寧かつ誠実に対応いたします。

(2) 組織的な対応と介入

ハラスメント行為に対しては、教職員個人に任せることなく、管理職と連携し、学園の組織全体として統一したルールに基づき、冷静かつ毅然とした態度で対応いたします。行為が継続される場合は、学園の判断により面談・電話対応の打ち切り、あるいは書面・メール等による連絡手段の限定・指定を行うことがあります。

(3) 教職員の心と体のサポート

ハラスメント行為に対応した教職員が、心身の健康を損なうことがないよう、メンタルヘルスケアや専門家による支援を充実させ、安心して働ける環境を維持します。

4. 具体的な取り組み

(1) 対応体制の明確化

ハラスメント行為が発生した場合に、教職員が混乱することなく対応できるよう、対応手順(マニュアル)を整備し周知徹底します。対応は、原則として複数名で行うこととし、状況に応じて記録や録音・録画等を実施します。

(2) 相談とサポート窓口の設置

教職員が安心して相談できる窓口を設け、プライバシーを厳守した上で、管理職や担当部署が連携しサポートします。

(3) 研修による理解促進

教職員に対し、ハラスメント行為への対応方法や、正当なご意見との線引きに関する研修を実施し、組織全体の対応力を高めます。

(4) 外部連携の活用

対応が困難な事案や、違法性の高い事案については、警察や弁護士、教育委員会などの外部機関と速やかに連携し、教職員の安全を確保します。

5. 関係者の皆様へのお願い

学園は、すべての方々との相互理解と尊重に基づいた関係性の構築を目指しています。

教職員は、皆様からの信頼に応えるため、教育者として日々職務に専念しております。学園の円滑な運営と、教職員の心身の健康維持についてご理解いただき、建設的な対話に基づき、共に児童・生徒・学生の成長を支えるパートナーシップの構築にご協力をお願い申し上げます。

以上