

## 1. 目的

ハラスメントとは、広義には「人権侵害」を意味し、性別や年齢、職業、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、身体的特徴、セクシュアリティなどの属性、あるいは広く人格に関する言動などによって、相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけることです。

本校では「人間の生命、人間としての尊厳及び権利を尊重する倫理観を養う」ことを教育目標に掲げています。すべての学生と教職員及び関係者の人権が尊重され、お互いの信頼関係のもとに修学することができる環境を整え、維持していくことを目的に「ハラスメント防止ガイドライン」を定めます。

## 2. ハラスメント防止の基本方針

- 1) ハラスメントを許しません。
- 2) ハラスメントを防ぐ努力をします。
- 3) ハラスメントの被害者を保護します。
- 4) ハラスメントの加害者に対して厳格な姿勢で臨みます。

### 3. ハラスメントとは

ハラスメントは内容により分類されますが、本ガイドラインでは武生看護専門学校で注意すべき以下の内容に関して定めます。

#### 1) セクシャル・ハラスメント

性的な言動または固定的な性別役割の押し付けなどによって、他の者に肉体的、精神的な苦痛や困惑、不快感を与えることです。

セクシャル・ハラスメントは、学生・教員間のみに関わらず、学生間、職員間にも起こりうることであるため、常に注意と配慮が必要となります。

#### ① 不特定の相手に向けて

- 性的な内容の授業を必要以上に行う。
- 講義中に教員が卑猥な言動をする。
- セクシャル・マイノリティを差別する行動を行う。
- 性的差別・性的役割意識に基づいた発言をする。
- 「女性だから」「男性だから」という理由のみで業務を担当させる。

#### ② 特定の相手に向けて

- 性別に関して差別的な話をする。
- 個人を特定した性的内容、相手が嫌がる内容を SNS に投稿する。
- 断わられても、繰り返し連絡をする。交際を迫る。
- 人格を傷つけかねない噂や性的風評を吹聴する。
- 恋愛経験や性的体験等について正当な理由なく質問する。
- 必要がないのに、二人きりになりたがる。
- 卑猥な行為を無理強いする。
- 一方的に相手の身体に接触する。常識の範囲を超えて接近する。
- 容姿やしぐさなどから性的指向、性自認をからかう。
- 個人の性的指向に対して、詮索する。
- 性別による役割を押し付ける。
- プライバシーを配慮しない。

## 2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の地位や権限、又は優位性を利用して、相手の教育・研究・職務を妨害するような不適切な言動をすること、また、勉学・研究・職務の意欲や環境を著しく阻害したり、職務を逸脱して精神的・肉体的な苦痛や困惑を与えたりするものを指します。

### ① 教員から学生

- 正当な理由もなく教室の立ち入りを制限する。グループ編成からはずす。
- 必要以上に、課題等を与える。
- 正当な理由もなく、指導やアドバイスをしない。記録を読まない。
- 指導教員を変更したいとの申出に、正当な理由なく変更を認めない。  
または変更の邪魔をする。
- 正当な理由なく、就職や留学等に必要な推薦状を書くことを拒否する。
- 合理的な理由もなく、教員が退学や留年を言いわたす。
- 正当な理由なく、教員が学修の成果や成績に不当に低い評価をする。
- 些細なミスに対して適正な指導の限度を超えて、大きな声で叱責したり、人格を否定したりするような暴言を繰り返す。

### ② 学生から教員

- 成績評価をめぐって学生が教員に対して、「単位をださないとどうなっても知らないぞ」といった脅し文句を言う。
- 成績・評価・指導に対して、過度な批判を行う。

### 3) パワー・ハラスメント

職務上の地位または人間関係などの職場内の優位性を利用して、その部下や同僚（場合によっては上司）の就労意欲や就労環境を著しく阻害する結果となるような、不適切な言動・指導またはその待遇を指します。

#### 【パワー・ハラスメントの種類】

- ①攻撃型：人前で怒鳴る、机などを叩いて脅かす。
- ②否定型：人格・能力・仕事内容を否定する。
- ③強要型：自分のやり方をおしつける。責任をなすりつける。
- ④妨害型：仕事を与えない、必要な情報を与えない。

- 大勢いるところで罵倒する。
- 能力や性格について不適切な発言をする。
- 一人だけを仲間外れにする。
- 人の嫌がる作業を強要する。
- 本来の学習とは関係のない個人的な用件をするように強要する。
- 明らかに多量の課題を客観的に不可能と思われる期間で行うよう強要する。
- 修学に必要な情報を故意に与えない。もしくはそれらに支障がでるほどに指示を遅らせる。

### 4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」とは、妊娠・出産したこと等又は妊娠・出産若しくは育児休業・介護休業等に関する制度等の利用に関する言動又はそれに準ずる言動により、他の者の就労環境や就学環境を害することを指します。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動が、ハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。就労だけではなく就学の場においても、起こりうる可能性があります。

- 「妊娠する時期を考えるべきだった」と繰り返し、又は継続的に言われ、苦痛を感じている。

## 5) 人格権侵害・プライバシー権侵害

「人格権」とは、生命・身体・自由・名誉・信用・肖像等、権利者と切り離すことのできない人格的利益を保護するための権利のことです。学生のみならず教職員の権利も保護され、それらの権利を侵害したものは罰せられ、法的補償を求められることもあります。教育現場においても被害者の修学及び職場環境を悪化させるハラスメントとして、厳密に対処する必要があります。

昨今、SNS 上などにおける誹謗中傷やプライバシーの侵害が問題になっていますが、何を嫌と感じるかは個人的な違いもありますが、その表現や内容にはとくに注意が必要です。

### 【人格権侵害の種類】

- ①侮辱
- ②強要
- ③脅迫
- ④プライバシー侵害
- ⑤名誉棄損

- 他人の社会的評価を落とす内容を SNS に投稿する。
- 社会的評価を落とす内容に限らず、本人が公表していない（したいと思っていない）事実や内容を吹聴する。
- 危害を加えることをほのめかし、何かをすることを強要する。
- 個人的なことについて教えるように強要したり、学生や同僚等から必要以上に聞き出したりする。
- 事実を提示しなくても、公然と人を侮辱したり傷つけたりする言動をする。
- 私生活上の事実または事実と受け取られる恐れのある内容を友達や同僚に言う。

## 6) その他のハラスメント

### ①モラル・ハラスメント

言葉や態度などによって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力のことで、上下関係にある場合のみならず、対等であるべき同僚・仲間の間柄でも起こりうる行為であり、上司や指導者の立場にある者であっても被害者となりうるものです。

### ②エイジ・ハラスメント

年齢的なことを理由に相手の人格を侵害したり不快を与えたりする言動をいいます。

### ③ソーシャルメディア・ハラスメント

ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）利用者間で行われる仲間はずれ・嫌がらせ行為のことです。SNS で相手を誹謗・中傷する投稿をする、投稿を逐一チェックしてコメントする、自分の投稿に関するコメントを強要する行為などをいいます。

#### 4. ハラスメントを起こさないために

##### ■基本的な心構え

全ての学生や教職員は、次の事項について十分認識しなければなりません。

- 1) 人の言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差が生じ、ハラスメントになるか否かについては、相手の判断や受け止め方が重要であるため、次の点に注意を払います。
  - ① 不快に感じるか否かは個人差がある。
  - ② 親しさを表すつもり言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合がある。
  - ③ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしない。
  - ④ 「どこまでなら許されるか」という考え方をとるのではなく、人間の尊厳を尊重して判断を心掛ける。
  - ⑤ この程度のことは相手も許容するであろうという勝手な憶測をしない。
- 2) 相手が拒否し、または嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返してはなりません。
- 3) ハラスメントを受けた者が、人間関係を考えて拒否することができない、など、相手に対し明確な意思表示ができないことも多くあります。拒否がないことを同意・合意と勘違いしてはなりません。
- 4) 誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、ハラスメントを起こしうる可能性もあることを認識します。

##### ■学校として防止するために

- 1) あらゆる機会を通じてハラスメント防止のための啓発活動を行います。
- 2) ハラスメントが発生しない環境を作ります。
- 3) その他ハラスメント防止のために必要な措置を取ります。

## 5. ハラスメントを受けたと感じたら

### ■ハラスメントの被害にあったら

1) ひとりで悩まずに、相談できる人に話しましょう。

ハラスメントの判断は、あなたがどのように感じたかが基準となります。相手の意図とは関係なく、あなたが不快と感じたのであればそれはハラスメントとなり得ます。

2) 記録しておきましょう。

- ①いつ、どこで、誰に何をされたか。
- ②いつから続いているか。
- ③心身にどのような影響が出たか。
- ④相手に対して、どのような対応を取ったか。
- ⑤自分の対応を受け、相手はどうか。
- ⑥目撃者はいるか。

証言を頼める人がいるときには、あとで協力してもらうこともできます。

⑦思い当たる原因はあるか。

ハラスメントは、相談された人を含め他の人にはその状況が分かりにくいことがあります。メールなどは証拠になりますので、保存しておきましょう。

### ■周りで見かけたときは

ハラスメントの被害にあっている人を見かけたときは、加害者に注意をしてその行為を止めさせることや、被害者に相談を勧めるなどして、その行為が持続しないような働きかけをお願いします。

## 6. ハラスメント問題の解決に向けて

### ■相談

相談窓口は、事務局長になります。希望や必要があれば、他の教員、カウンセラーなどが対応することもできます。

1 人で相談しにくい場合は、友人同伴の相談や代理の人による相談でも構いません。

#### 【相談窓口（受付）】

- ①相談窓口へ直接声を掛ける。
- ②ご意見 BOX に投函する。

※相談日時を調整します。相談時は相談内容の記録…4. 2) を参照して具体的に記載したものを持ってきてください。

相談員は、別紙1により相談内容を記録し、対策委員会に提出します。

相談したことによりあなたが不利になることは決してありません。また、相談者の名誉やプライバシーは固く守りますので、安心して相談してください。

## ■申請・申立て

ハラスメント相談員の相談だけでは解決が困難な場合は、下記1)～3)の申請・申立てを行うことができます。

### 【申請・申立て方法】

「ハラスメントの申請・申立て書」(別紙2)を対策委員に提出してください。

- ①直接対策委員に手渡す。
- ②ご意見 Box に投函し、チャット(チームズ)で投函したことを対策委員に知らせる。

### 1) 説諭の申請 ー行為の中止を求める対応ー

ハラスメント行為は、行為者の思い込みで、継続したりエスカレートしたりする傾向にあります。ハラスメントを受けた側は、その結果、ますます不快になり、時には恐怖感を覚え、授業を受けられなくなったり、学校に来られなくなったりします。このような場合、相手に出来るだけ早く気付かせることが大切です。そこで、あなたの申請を受け、対策委員が行為者とされる人にその行為が事実であったか確認したうえで、その行為を中止するように注意・説諭します。

### 2) 調停の申請 ー話し合いによる解決ー

「調停」とは、ハラスメントに起因する問題を、調停員が立ち会いのもと、当事者双方で話し合いをして解決する手続きです。調停員は当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをしますが、具体的にどのような内容で合意するかは当事者が決めます。調停が成立したときは、調停員は合意事項を文書で確認します。

### 3) 措置の申立て ー相手に対して何らかの措置を学校に求める対応ー

「措置の申立て」は、ハラスメントの被害者であるあなたが学校に対して処分などの具体的措置をとるように求める手続きのことです。あなたから対策委員会に「措置の申立て」がなされた場合、対策委員会は「申立て」の受理・不受理を決め、その結果をあなたに知らせます。措置の申立てが受理された場合、対策委員会は当該案件の事実関係を調査するために、ハラスメント調査委員会(以下、「調査委員会」という)をすみやかに設置します。調査委員会委員は事実調査を行います。調査結果は審議され、学校長に報告されます。それを受けて学校長は懲戒等の対応を決定します。

相談窓口	事務局長
相談員	全教員 学校カウンセラー
対策委員	副学校長 教務主任 事務局長
調停員	副学校長 教務主任 学校カウンセラー
調査委員会委員	対策委員が選任する。調査委員会委員の人選においては中立性・公平性を確保するための配慮がされる。

## 7. ガイドライン運用上の基本原則

### 1) 守秘義務について

ハラスメントに関する問題解決の過程に関与した者には、相談者及びその関係者のプライバシーを保護するための厳格な守秘義務が課せられています。これは、第三者として調査に協力した方についても同様です。実名や知り得た情報について、その職務を離れた後であっても決して他へ漏らしてはいけないことになっています。

### 2) 虚偽の禁止について

ハラスメントに関する虚偽の申請・申立て、事実関係の調査における虚偽の証言を行ってはなりません。これは、ハラスメントの申立て者、相手方のみならず、第三者として証言を求められた場合にも当てはまります。万が一、このような行為があった場合は、処分の対象となる場合もあります。

### 3) 報復等不利益な行為の禁止

ハラスメントに関する相談者や申請・申立て者に対して、相手方は嫌がらせや報復等不利益な行為をしてはなりません。仮にそのようなことがあった場合には本校として処分を含め厳正に対処します。

### 4) 調査への協力について

ハラスメント事案の調査については、当事者である申立て者・相手方は、その調査に応じなければなりません。第三者として協力を求められた場合は、事実の確認と問題の解決のために出来るだけ協力してください。

(令和7年1月 作成)