

ハラスメント防止ガイドライン

埼玉医療福祉社会看護専門学校

1. ハラスメントガイドラインの目的と基本方針

1) 目的

「限りなき愛」を基盤に、生命に対する畏敬の念と人間愛の精神をもった高い倫理観が備わった学生を育成することを教育理念に謳っている本校において、すべての学生と教職員及び関係者の人権が尊重されハラスメントを受けることなく、修学・就労することができる環境を享受できるようにハラスメント防止ガイドラインを定めます。

2) 基本方針

- (1) すべてのハラスメントを許しません。
- (2) すべてのハラスメントを防ぐ努力を惜しみません。
- (3) すべてのハラスメント被害者を保護します。
- (4) すべてのハラスメント加害者に対して厳格な姿勢で臨みます。

2. 基本的な心構え（ハラスメントを起こさないために）

- 個人の尊重という人権保護の基本を理解し、お互いの人格を尊重しましょう。
- お互いが大切な仲間であるという意識を持ちましょう。
- 相手の立場に立って考え、行動する気持ちを持ちましょう。
- 職務上の正当な指導・助言の場合を除き、相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。
- 不快に感じるか否かは、個人や男女間・世代間で差があること、相手から常に意思表示があるとは限らないことを認識しましょう。

3. 対象と適用範囲

埼玉医療福祉社会看護専門学校に属する教職員、学生、学生の家族、非常勤講師、臨地実習に関わるスタッフ。

4. ハラスメントの定義と具体例

1) セクシャル・ハラスメント

「セクシャル・ハラスメント」とは、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・ハラスメントに該当するかどうかは、「相手が不快と思う」で判断されます。「そんなつもりではない」と言った認識は許されません。

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。当校は、外部講師も多いため同様な注意が必要となります。

(1) セクシャル・ハラスメントの具体例

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話をする。視覚教材を使用する。
- 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（しつこく）質問する。
- 必要がないのに、二人きりになりたがる。
- 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。
- 卑猥な行為を無理強いする。
- 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

「アカデミック・ハラスメント」とは、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るものを指します。教育上の指導には適正な範囲での厳格さが必要不可欠ですが、教育者が必要と判断してもハラスメントとして捉えられてしまうこともあります。指導を受ける側の感じ方も個人差があり指導する側の無意識な言動がハラスメント行為となることも少なからずあります。そのため、指導する者と指導を受ける者の間で適切なコミュニケーションが成立していることが大切です。

アカデミック・ハラスメントを受けた学生の典型的症状として、授業や実習に参加できなくな

ったり、うつ状態・食欲不振・不眠等の心身の不調をきたすことがあります。

当校は、看護師を養成する教育機関であり日常的な教育場面でアカデミック・ハラスメントが起こる可能性があることを各自認識し、行動する必要があります。

(1) アカデミック・ハラスメントの具体例

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し出に、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、人格を否定するような暴言を繰り返す。
- 学生の成果物を取り上げる。

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、書面等で過度な批判を行う。

③ 職員間

- 些細なミスに対し適正な指導の限度を超えて、大きな声で叱責したり、人格を否定するような暴言を繰り返す。

3) パワー・ハラスメント

「パワー・ハラスメント」とは、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・ハラスメントは教育現場だけでなく、職員間の職場にも起こる可能性があります。当校は臨地実習をさまざまな医療機関等で行っています。学校内だけでなく全ての教育現場においてハラスメントの防止を意識した行動が必要です。

(1) 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

(2) パワー・ハラスメントの具体例

① 職場等

- 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。
- 故意に昇進・昇給を妨害する。
- 人の嫌がる業務を強要する。
- 本来の職務とは関係のない個人的な要件をするように強要する。
- 個人情報や噂を周囲に吹聴し、当人の職場での立場を悪くさせる。
居心地を悪くする。
- 時間外の集まりの参加や、飲み会などへの参加を無理強いする。
- 故意に残業を強要する。

② 学生間

- 本人の望まないことを強要する。
- 社会通念上認められない行為を強要する。

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です。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。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・介護休業等に関わるハラスメントは、相手の就労・就学環境を害するばかりではなく、所属する他の人々の環境を悪化させ、意欲を低下させるもので個人や組織に大きな損害を与えます。ハラスメントを防ぐためには、各自が制度等についての知識をもつことが重要です。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。このような言動を行わないような職場環境の構築に努めましょう。

(1) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの具体例

- 育児休業の取得について、上司に相談したところ、「本当に必要なか」「私の時代はとらなかった」と返され取得を、諦めざるを得ない状況になっている。
- 休暇申請に関して、性差で判断する。
- 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたも必要ない」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況に追い込まれた。
- 上司・同僚に「自分だけ短時間勤務しているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と言われ、負担を感じている。
- 上司に妊娠を報告したところ、露骨に嫌な対応をされた。
- 上司・同僚に「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し、または継続的に言われ、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。一般的には、それらの権利の侵害は罰せられ、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。

学生及び職員は、学校内での教育活動及び臨地実習において、個人情報を取り扱う機会が多くあります。とくに教員は、学生の個人情報を常に取り扱っている意識を持たなければなりません。安易に学生の情報を公言しないように注意が必要です。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。

(1) 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

(2) 人格権侵害・プライバシー権侵害などの具体例

- 他人の社会的評価を落とす内容を SNS (Twitter や Facebook など) 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調べたりする。
- 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。
- 身体的、文化的特徴 (宗教的慣習などを含む) を否定・軽視・揶揄する。

5. ハラスメントを受けたと感じたら

ハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに、相談できる人に話しましょう。学校では教員や教務主任、副校長などが直接話を聞きます。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。そして被害にあっても、それはあなたが悪いわけではありません。ひとりで悩まないで、相談することをお勧めします。

1) ハラスメントの被害にあったら

相談は教職員だれでも聞きます。まずは、相談しましょう。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。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。

*被害にあったときは、以下のことを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、相手はどうしたか。
- 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。
- ⑧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。

2) 周りで見かけたときは

自分の周りで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ことなどをして、その行為が持続しないような働きかけをお願いします。周りの人の意識がハラスメントの防止にはたいへん重要です。

6. ハラスメント問題の解決に向けて

ハラスメントの相談を本校の教職員の誰かに相談したことで、解決に至ればこの段階で相談は終了となります。しかし問題が未解決でハラスメント被害者が納得しない場合は、法人の「ハラスメント防止委員会」に事案を上申できます。また、本校の教職員に相談せず、直接法人のハラスメント防止委員会に相談もできます。

1) 法人ハラスメント防止委員会よる対処

①法人ハラスメント防止委員会相談窓口于事案を申し出、これ以降はすべて法人のハラスメント防止委員会に一任します。ハラスメント防止委員会での調査及び協議結果を学校長に報告します。

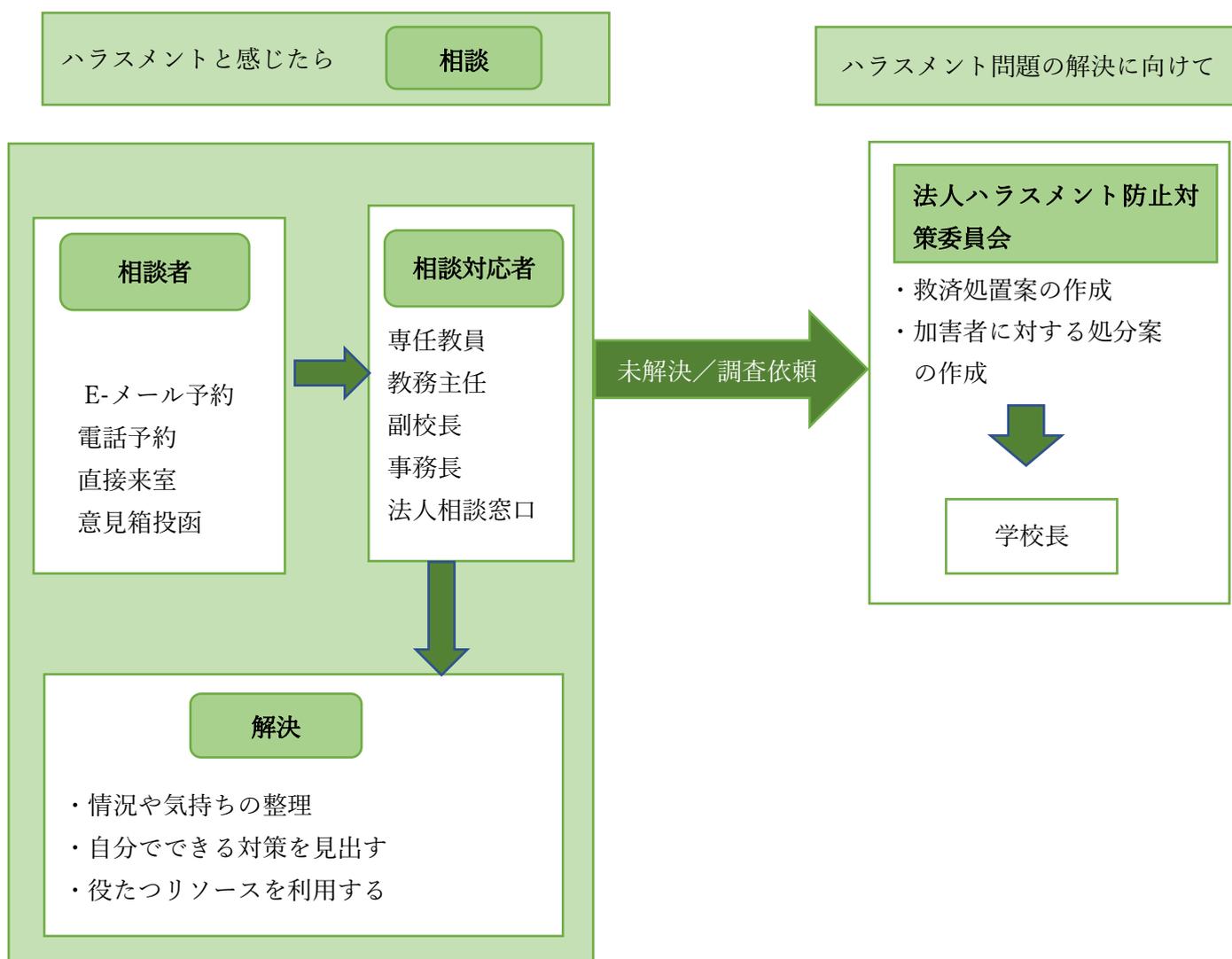
2) ハラスメントに対する措置

- ①学校は、ハラスメントの被害者に対しては、相談中、調整中であっても可能な限り最善の救済がなされるよう努力します。苦情を申し出たことによって不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのような事態が生じた場合には適切な処理を行います。
- ②ハラスメント加害者に対しては、規則などに従って処分を行います。必要に応じて、処分内容を公表（学内に掲示する）することもあります。
- ③相談を受け人、証言するなど問題解決に関わったいかなる人も不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのような事態が生じた場合には適切な処置を行います。

附則

このガイドラインは、令和5年4月1日より施行する

相談から問題解決までの流れ



【相談窓口】

- ・ e-メール: moro.nurs.col@bj.wakwak.com
- ・ 電話 049 (276) 1599 (教務室)
- ・ 電話 049(276) 2055 (事務室)
- ・ 電話 049(276) 2087 (法人事務局)