

ハラスメント防止に関する ガイドライン



愛知県立総合看護専門学校

1 ハラスメント防止に対する基本姿勢

生命を尊重し、対象に深い関心を寄せ、調和のとれた看護実践者の育成を目指す本校において、人間としての尊厳を侵害するハラスメント行為は決して行ってはいけません。すべての学生・受講生等と教職員の人権が尊重され、ハラスメントを受けることなく、修学・教育・研究及び就労することができる環境を築き、維持することに努めます。

構成員の人権に対する意識を啓発し、ハラスメントを防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処することを宣言します。

2 ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインは「愛知県立総合看護専門学校におけるハラスメントの防止等に関する規程」（以下「ハラスメントの防止等規程」といいます。）としてハラスメントを防止するための指針として策定するものです。

3 ガイドラインの対象

- (1) 本校のすべての職員（外部講師含む）、学生、受講生等を構成員とする。
- (2) 構成員並びに学生等の家族や関係者、患者、及び本校に関係のある業者等を構成員等とする。

4 ハラスメントとは

ハラスメントとは、人間としての尊厳を侵害する行為であり、人に対する思いやりと敬意を欠いた行為であり、修学・教育・研究及び就労上の環境を悪化させることをいいます。内容によって、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・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その他ハラスメントがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは、相手の意に反する性的な言動又は性別による差別的言動をいいます。

具体例

- 身体的特徴を話題にする。
- 卑猥・下劣な冗談を交わす。
- 性的な経験や性生活について質問する。
- 食事や私的な付き合いにしつこく誘う。
- 性的な内容の電話をかけたリ、性的な内容のメール等を送る。
- 身体に不必要に接触する。
- 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
- 女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要する。

(2) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントは、教育上若しくは研究上の地位又は人間関係等の優位性を背景に、教育又は研究の適正な範囲を超えて行う不適切な言動をいいます。

具体例

- 正当な理由がなく、
 - ・教育・研究上の指導をしない。
 - ・文献・図書や演習機器類を使わせない。
 - ・実習室や図書室などへの立ち入りを禁止する。
- 本人の希望に反する学習・研修、研究計画や研究テーマを十分な説明をせず、押しつける。
- 単位の不認定の理由を明らかにしない。
- 正当な理由がなく、教員が学修成果や成績に不当な低い評価をする。
- 正当な理由がなく、就職や進学に必要な推薦書等を書かない。
- 就職先や進学先に圧力をかけ、内定を取り消させる、進学を妨害する。
- 些細なミスに対し適正な指導の限度を超えて、大声で叱責したり、人格を否定するような暴言を繰り返す。
- 個人的な感情によって、特定の学生又は教職員に対して指導を拒否したり、侮辱する。



(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントは、職場において行われる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、職員の就業環境が害されることをいいます。

パワー・ハラスメントの判断基準

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については、ハラスメントの防止等規程及び本ガイドラインにおけるパワー・ハラスメントには該当しません。判断に当たっては、様々な要素（言動の目的、言動を受けた側の問題行動の有無、言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、言動の態様・頻度・継続性、心身の状況、行為者との関係性等）及び身体的又は精神的な苦痛の程度等を、社会通念に照らして総合的に考慮します。

具体例①

- 正当な理由がなく、
 - ・職務上の指導、助言を行わない。
 - ・仕事を与えない。
 - ・職務の遂行に必要な資料や機器類を使わせない。
 - ・業務の相談等を他の人にすることを禁止する。
 - ・休日出勤や時間外勤務を強要する。



具体例②

- 不当な勤務評価（評定）を行う。
- 退職や転職を強要する。
- 結婚と職務継続についての二者択一を迫る。
- 本人が退職を希望しているにもかかわらず、退職を認めない。
- 業務指導の範囲を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動を行う。
- 部下を無視したり、侮辱的な言動をする。
- 職務上知り得た部下や同僚の個人的情報を不当に他の教職員に教える。
- 一気飲みや本人の体質、健康状態、意向を無視して飲酒を強要する。
- 虚偽の噂を流すなど、不当に人格や地位をおとしめる行為をする。

(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は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等の申出や取得により、就労・修学等について不利益を受けること、又その環境を害されることをいいます。

具体例

- ・ 職場において、妊娠したことや育児、家族の介護が必要となったことだけで、配置転換をしたり、契約を更新しないなどの言動や実際に不利益な取り扱いをする。
- ・ 職場の上司や同僚からの産休、育休、介護休業等は認めないといった言動を行う。
- ・ 学生が学校へ、妊娠等について報告・相談したところ、否定的な言動を言う。

(5) その他ハラスメント

その他ハラスメントには、人格権侵害、プライバシー権侵害、相手の意に反する不適切な言動などがあります。

具体例

- ・ 人種、国籍や民族を理由とした差別的な言動を助長したり、扇動するような言動を行う。
- ・ 年齢、出生、障害を理由とした差別的な言動や、不利益を与える。
- ・ 先輩や後輩等の関係において、使い走りをさせたり、酒を強要したり、理不尽なことを言いつけたりするなど、嫌がらせ、いじめ等を行う
- ・ 他者の噂を流布したり、誹謗中傷をする。

5 ハラスメントを起こさないために

- ・ 互いの人格を対等に尊重する姿勢を持ちましょう。
- ・ 相手が自分の言動をハラスメントと受け止めているとわかったらすぐに止めて、真摯な気持ちと態度で謝罪しましょう。あなたの家族や身近な人が受けたとしたら不快だと思いう行為は慎むという心構えが大切です。
- ・ 反対意見や「ノー」という意思表示がないからと言って、それが合意・同意とは限りません。立場や地位が上の方は十分配慮してください。

6 ハラスメントを受けたと感じたら

- (1) 一人で我慢したり、受け流したりしているだけでは解決されません。ひとりで悩まずに、相談できる人に話しましょう。
- (2) ハラスメントに対しては、毅然とした態度を取り、はっきりと自分の意思を相手に伝えましょう。
- (3) ハラスメントが発生した日時・場所・誰から・内容について、できるだけ詳しく記録しておくことが大切です。メールなども大切な証拠になりますから、保存しておきましょう。第三者がいる場合は、証人になってもらうよう承諾を得ておくことが望ましいです。

7 ハラスメントを見かけたときには

周りでハラスメントを見かけた場合には、当事者間の個人的な問題として片づけてしまうのではなく、周囲の人の意識と態度が防止するための重要な要素であることを自覚し、行為者に注意し被害を受けた者とハラスメントにかかわる相談員まで同行するなどの行動を取りましょう。

8 ハラスメント相談窓口

ハラスメントの被害にあったときには、ひとりで悩まないで、誰かに相談しましょう。

本校には、ハラスメント相談員（以下「相談員」といいます。）もいますので、相談員と一緒に解決方法を探りましょう。

ハラスメントを起こしたと疑われて悩んでいる人や、ハラスメントを行ったのではないかと悩んでいる人も、相談員に相談することができます。ぜひ、相談員と一緒に考えましょう。

「ひとりででは行きにくいな」と感じたときには、信頼できる友人などと一緒に相談員のもとに行きましょう。



(1) 相談員は

- ① あなたの話を真摯に聴いて、内容を整理し、問題の所在の把握に努めます。
- ② あなたが今後とるべき方法を決定する過程において、あなたの意思・立場を最大限尊重しながら助言します。
- ③ ハラスメントにかかわる事実を話すことは、あなたにとって多大な勇気が必要であると理解していますので、あなたを責めるようなことはありません。

(2) 相談員とコンタクトをとるには

本校は、ホームページ・学内掲示等で、相談員の連絡先や連絡方法を公開しています。もちろん、直接、相談員のもとを訪ねることもできますし、手紙、電子メールでも相談することができます。これらの中で、あなたの利用しやすい方法で相談員と相談してください。

9 問題の解決に向けて

相談員との相談だけでは問題の解決に至らない場合には、ハラスメント防止対策委員会（以下「委員会」といいます。）に対して、問題解決のための「申立」を行うことができます。

(1) 申立と解決のためのアプローチ手法について

①通知

申立を行った者（以下「申立人」といいます。）の意向にもとづき、「匿名」のまま、ハラスメントを行ったとされる者（以下「被申立者」といいます。）及び被申立者の監督者等に対して委員会で協議の上、通知を実施します。必要に応じてハラスメントの防止及び解決のための措置を講じるように依頼します。

②調整

申立人の修学、教育・研究、就労環境の早期改善が早急に必要だと思われる場合があります。そのような場合には申立人と被申立者の主張を公平な立場で確認した上で、取るべき適切な措置について遅滞なく行います。

③調査

調査とは、委員会において公正な調査を行い、ハラスメント行為の有無についての事実の確認を行うことです。委員長が必要と認めた場合には、ハラスメント防止規程に基づき、申立人及び被申立者、その他の関係者から話を聞き、事実関係の確認を行い、ハラスメント行為の有無について認定を行います。

(2) 解決のための取り組み詳細について

①当該ハラスメントに関するすべての情報は、委員会に集中されます。これにより、情報の一元管理による正確な情報管理と迅速な判断を行うことが可能になります。

②「ハラスメント申立」が行なわれた場合、委員会に報告されます。解決のために最も有効な手法については、申立者の意向を尊重しつつ、申立内容に応じた最適な手法を委員会が判断します。

③調査のため必要に応じて設置される委員会のメンバーは、調査の中立・公正性に十分配慮した上で決定されます。

④委員長が、その緊急性及び重大性に鑑み、緊急措置による対応が必要と判断した場合には、申立や委員会の開催を待たずに、緊急対応を開始する場合があります。

⑤委員会では、必要に応じて学外の専門家に委員を委嘱する場合があります。

⑥申立者と被申立者との間に特別な利害関係がある委員は、委員会の審議に加わることはありません。

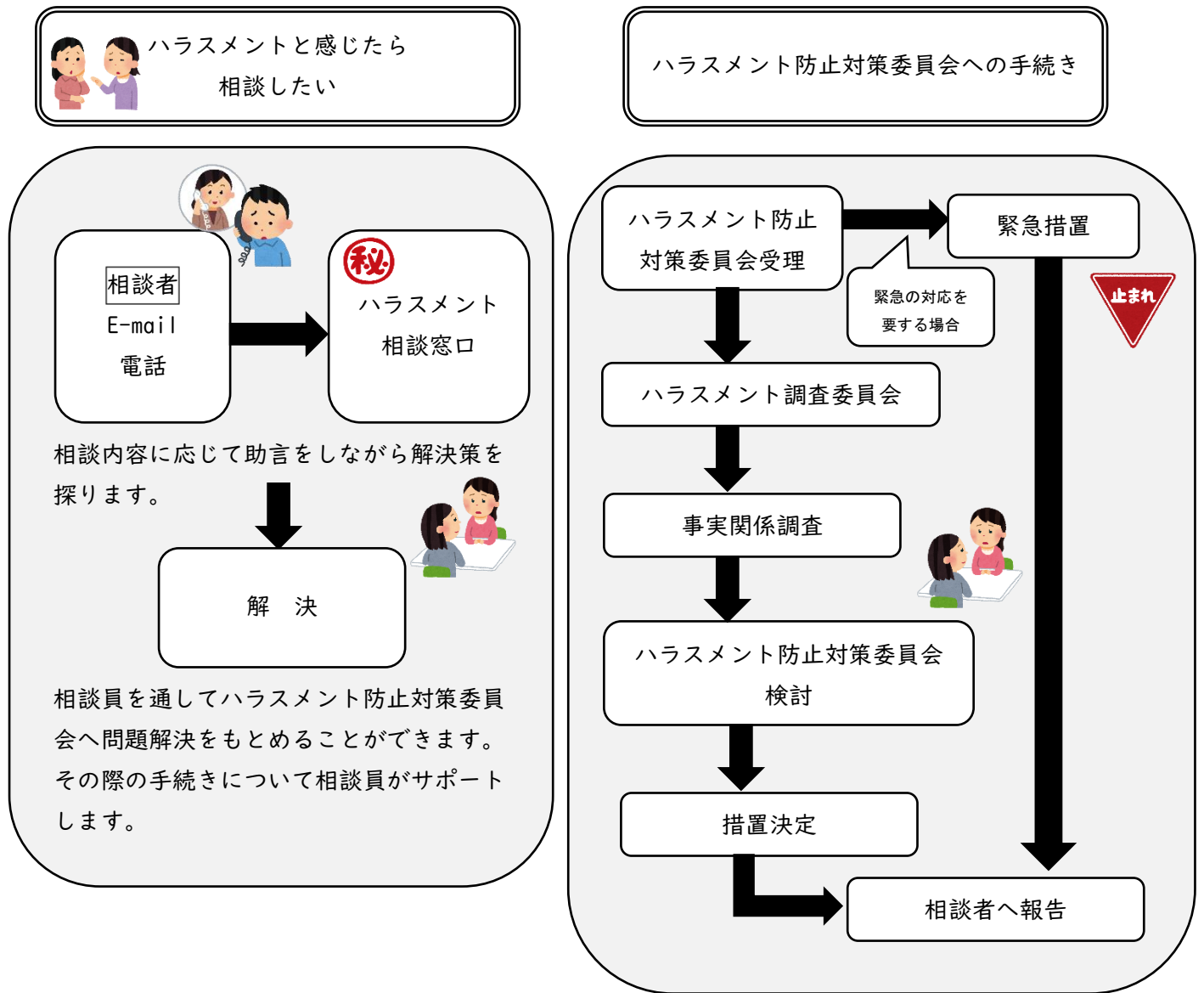
10 不利益取り扱いの防止について

本ガイドラインの対象となる者は、ハラスメントについての相談者や証言者が、報復、脅迫、その他の不利益な取扱いを受けないように配慮しなければなりません。これらの不利益な取扱いが行われた場合には、厳格な対処がなされます。

11 虚偽の申立て等の禁止

ハラスメントの相談・調停・苦情の申立て・事情聴取に際して、故意に虚偽の申立てや証言を行った者は、処分されることがあります。

12 相談から問題解決までの流れ（すべての場面で相談内容は **秘** 守秘されます。）



ハラスメント相談窓口へのアクセス

秘 TEL : 052-832-8612 ⇒ 内線123
E-mail : harassmentosoukan@pref.aichi.lg.jp

相談に際しては、あなたのお名前（学生の方は、学生証にある4桁の学籍番号も）をお知らせください。

愛知県立総合看護専門学校

ハラスメント防止対策検討プロジェクト

2023年9月発行

