

医療福祉専門学校「緑生館」 ハラスメントガイドライン目次

1. ガイドラインの趣旨 — ハラスメントの防止などに対する緑生館の基本姿勢 —
2. キャンパス・ハラスメントとは
 - 1) セクシャル・ハラスメント
 - 2) アカデミック・ハラスメント
 - 3) パワー・ハラスメント
 - 4) モラル・ハラスメント (いじめ・ネット中傷など)
 - 5) アルコール・ハラスメント
3. 適用範囲
4. ハラスメント防止のための体制
5. 苦情・相談について
6. 不利益取り扱いの禁止
7. 守秘義務
8. ハラスメント防止ための教育・研修・啓発活動
9. 被害にあったら（相談の申し込み）
10. ハラスメントへの対応

1. ガイドラインの趣旨 —ハラスメントの防止などに対する本学の基本姿勢—

医療福祉専門学校「緑生館」では、医療人として専門的な知識や技術はもちろん、豊かな人間性を養い、温かな心で人々の生きるよろこびをささえたいという「ハートフルケア」の実現を目指しています。

緑生館では、学生、教職員、本学校に関係するすべての構成員が、安心して「学ぶことができる」「働くことができる」快適な環境を確保していきたいと考えています。そのためには、本学校に関係するすべての構成員が「お互いの人格を認め合い」「個人として尊重される」こと、すなわち人権が保障されていることが必要です。相手の人格を傷つけたり、否定したりする行為は、学ぶ権利や働く権利を侵害することになります。

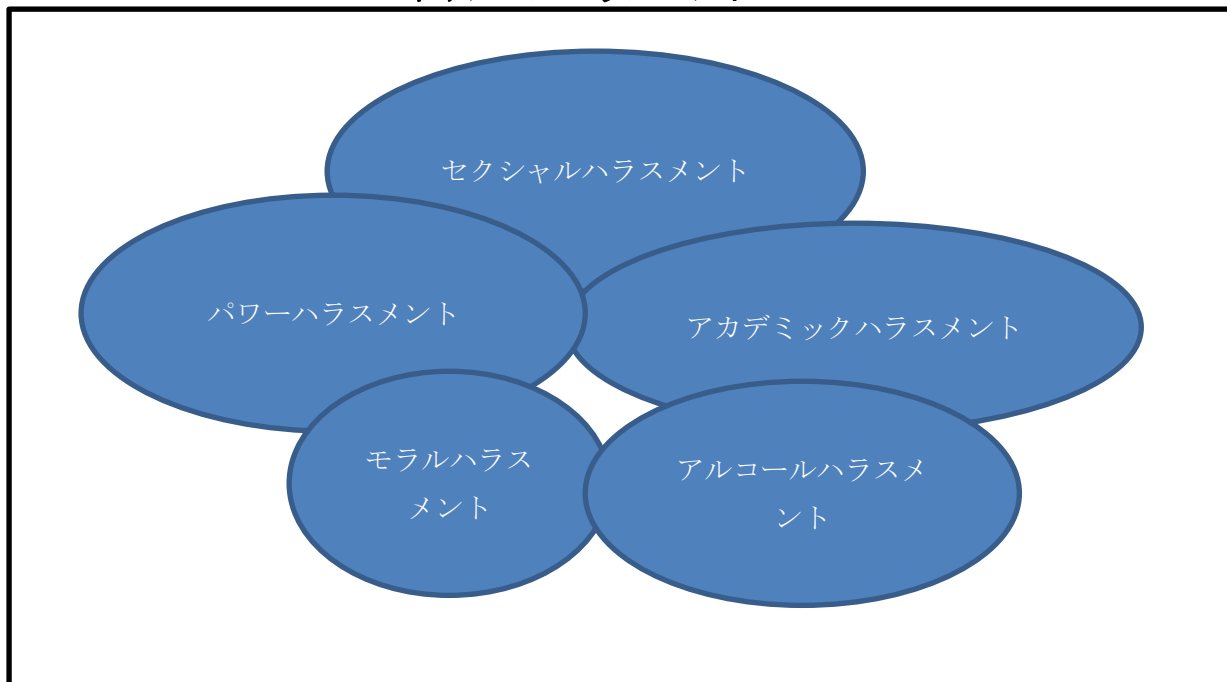
本ガイドラインは、本学校または実習施設におけるハラスメント防止、及び排除するために、本校構成員が認識すべき事項並びに、万一、発生した場合における具体的対応について必要な事項をまとめたものです。ひとりひとりが本ガイドラインを理解し、本校からハラスメントが一掃されるよう、適切な対応を行って下さい。

2. キャンパス・ハラスメントとは・・・

ハラスメントとは、相手側の意に反する不適切な発言、行為などを行うことによって、相手側に不快感や不利益を与え、又は相手側を差別的若しくは不利益な取り扱いをすることによって相手側の人権を侵害し、教育、学習、及び労働環境を悪化させることを言います。

学校におけるキャンパス・ハラスメントには、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、勉学・教育に関連する言動によるアカデミック・ハラスメント、職務上の地位や優位な立場を背景とした言動や態度によるパワー・ハラスメント、言葉や態度・インターネットの書き込みなどによって人の心を傷つけるモラル・ハラスメント、その他、無理矢理飲酒を強要するアルコール・ハラスメントなどがあります。

キャンパスハラスメント



1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントには、教育、課外活動、指導、助言及び雇用・管理並びにその他本学内での活動に関して、性的な言動を行うことにより、利益若しくは不利益を与える又は、与えようとする事。

（地位利用型・対価型）と性的欲求や性的な言動を繰り返すことによって、相手方に不快感を与え、就労・就学や教育・研究・課外活動の環境を悪化させること（環境型）が挙げられます。

（1）地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメント

- ア）個人的な性的欲求に対する服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
- イ）教育上・研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮を条件とした性的な働きかけをすること。
- ウ）教育・指導・業務中に相手への性的な関心を表現すること。

（2）環境型セクシュアル・ハラスメント

- ア）相手の意に反して執拗に性的行為にさそったり交際の働きかけをしたりすること。
- イ）強引に接触したり、性的な行為を行う、又は行おうとしたりすること。
- ウ）相手に性的不快感を与えるような仕方では身体を凝視したり、一方的に接近したりすること。
- エ）ジェンダー的役割をことさらに強要すること。
- オ）性的関心から執拗にメールなどを送信すること。
- カ）不当な性差別的意識に基づいた言動をすること。
- キ）ストーキング行為

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・研究又は職務関係等における権力・上位の立場、優越的な地位などを背景に、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その指導を受ける者の修学・研究や職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする不適切で不当な言動、指導または待遇を指します。

これは教育・研究上の場面において発生する問題であり、たとえ熱心な研究指導や善意による職務上の行為のつもりであっても、受け手にはそれが力関係を背景としたハラスメントと感じられることがあります。また、学会・出張などの学外においても、その力関係は維持されているとみなされます。ここでの言動は、執拗で持続的な「いじめ」だけでなく、単発のものも含まれます。

- ア）教育的な指導を理由なく拒否し、放置すること。
- イ）常識的に不可能な課題の達成を強要すること。
- ウ）他学校・他学科へ進学したり、異動したりすることを許さないこと。
- エ）課外活動などから正当な理由なく排除すること。
- オ）不公平・不公正な成績評価をすること。（正当な理由なく進級・卒業・修了を認めないこと）
- カ）不適切な環境下において指導を強制すること。

3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上の地位や優位な立場等を背景に意識的であるか無意識であるかを問わず、その部下や同僚の職務上の権利を侵害したり人格的尊厳を傷つけたりする不適當で不当な言動、指導又は待遇を指します。また課外活動や出張などの学外においても、その力関係は維持されているとみなします。ここでの言動は、執拗で持続的な「いじめ」だけではなく、単発のものも含まれます。

ア) 業務、課題活動等に関して著しく不公平・不公正な評価・処遇をすること。

イ) 通常の業務時間内では達成が困難な課題を日常的に強要する。

ウ) 職務上及び立場上知り得た個人の情報を基にして、不当な言動・処遇をすること。

エ) 昇進、評価、雇用などに関する権限を濫用すること。

オ) 職務上必要な情報を意図的に伝えないこと。

カ) 不当で自分勝手なルールを強制すること。

キ) 課外活動などから不当に排除すること。

ク) 不正・違法行為を強要すること。

ケ) 私生活や私的活動への参加や協力を強要すること。

コ) 業務、課外活動等を逸脱して執拗にメールを送信すること。

4) モラル・ハラスメント及び人権侵害

言葉や態度などによって行われる精神的な暴力を指します。言葉や態度、身振りや SNS などの文書などによって、相手の人格的尊厳を傷つけたり、修学・研究や仕事の環境を悪化させたりすることを言います。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のが特徴です。

モラル・ハラスメントの被害者は長期にわたり被害を受け続けていることが多く、抑うつや心身症など、精神的・肉体的影響も大きいとされています。周囲もその状況を察知し、できるだけ早期に対応することが事態の改善に不可欠です。

5) アルコール・ハラスメント

飲み会などの席で飲酒を強要することを指します。個人が強要することはもちろん、「飲んで当たり前」という雰囲気や強要しているのを知っていて止めないこともハラスメントです。急性アルコール中毒では死亡する場合もあり、その学生の将来、家族の将来までを奪うことになってしまいます。20 歳未満の飲酒や飲酒の強要、飲酒者の放置は、法律で禁止されています。

各事例については、重複するものもありますが、本学において発生するハラスメントには、これらが相互に関連して発生するものであることを理解しておく必要があります。また、記載例は、キャンハラスメントの一部であり、それぞれのハラスメントの内容を限定したものではありません。

さらに、上記に加えて、学生・生徒間や友人間のハラスメント、人格を全面的に否定するといった精神的な虐待や誹謗・中傷・暴力・体罰等基本的な人権を侵害するような行為のすべてがハラスメントに当たります。

3. 適用範囲

本ガイドラインは、本校の学生、教職員（外来講師を含む）、実習指導者及び事務職員等、本校に関係がある者（以下「本学の構成員」という。）に適用します。

4. ハラスメント防止のための体制

本学校には、ハラスメントが発生した場合に適切に対処し、その解決を図る機関として安全管理委員会が設置されています。安全管理委員会は校長が指名する、事務部長、事務主任、各学科教員によって構成され、その任務は、ハラスメントに関する苦情、及び相談にかかわる調査、救済、教育、審査などの必要な対応を行います。安全管理委員会は、ハラスメントの防止、排除に向けて迅速、公正かつ適切に対応し、本学の構成員の快適な教育、学習、労働環境の確保を図るため、本学の英知を集約しています。

5. 苦情相談について

相談窓口

ハラスメントに関して苦情相談を申し出る窓口は、事務部長あてのメールをお願いします。
事務部長が対応します。

6. 不利益取り扱いの禁止

本学の構成員は、キャンパス・ハラスメントに対する苦情相談の申出、当該苦情相談に係る調査への協力その他のキャンパス・ハラスメントに関して正当な対応をした本学の構成員及び関係者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはなりません。

7. 守秘義務

対策委員会及び審査会の委員並びにその事務局（キャンパス・ハラスメント相談室）は、相談者に対する対応、審査会の調査等に係る職務の遂行に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他人権を尊重するとともに、在任中及び退任・退職後にかかわらず、知り得た秘密を漏洩してはなりません。また、本人の同意や承諾が無い限り、その職務上知り得た関係者の氏名、住所、電話番号等の個人情報情報を漏洩してはなりません。

8. ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

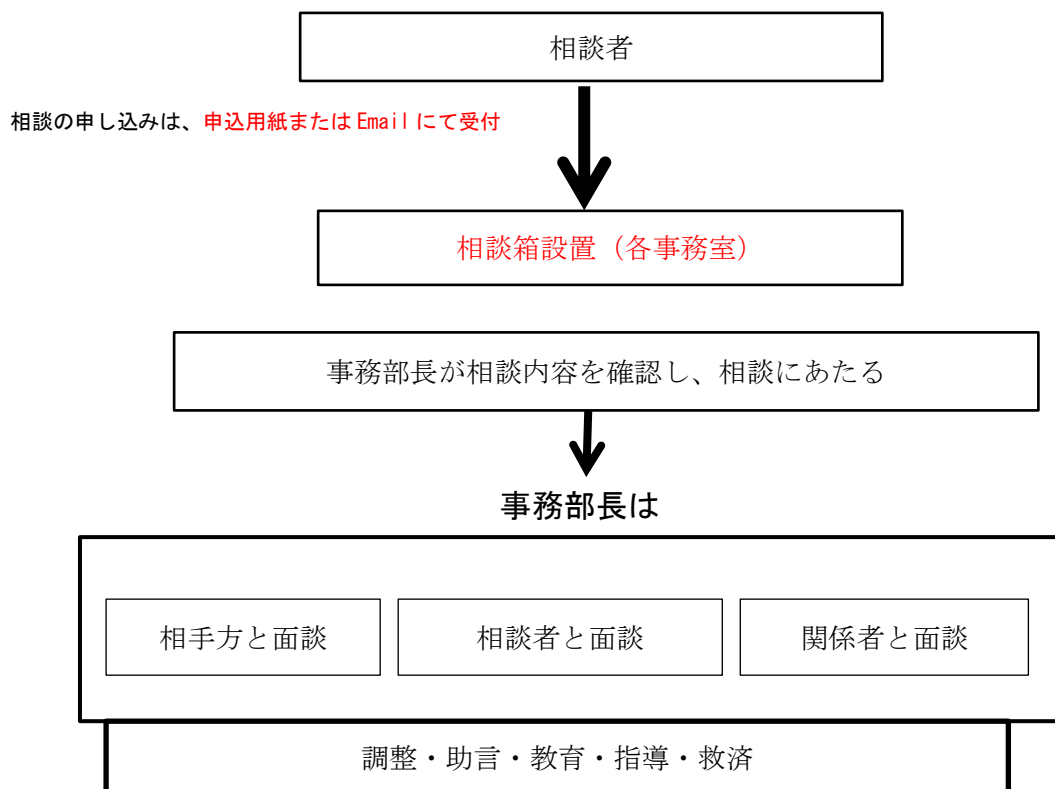
本学では、あらゆるハラスメントの防止に努め、適切な各種の対策を実施することにより、本学におけるハラスメントの一掃を目指しています。そのためには、ハラスメントとはどのような行為を指すのか、その原因・背景、さらには本学における対策について、学生、教職員等の構成員が十分に理解していなければなりません。本学ではハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動を行います。

9. 被害にあったら

本学では、相談窓口を設けています。各学科へ設置している相談箱に必要な内容を記載し、入れて下さい。
また、以下のアドレスへメールでご相談下さい。

- ①相談があった場合は、事務部長が対応します。
- ②申込者が特定の相談員を指定した場合には、それを尊重します。
- ③事務部長は、当事者から事情を聴取し、適切な助言、指導、調整を行います。
- ④事務部長は、苦情相談の過程で、事実確認、救済措置が困難であると判断したときは、校長を含めて審査をします。必要に応じて処分などを行います。

10. ハラスメントへの対応



調整困難な場合

校長を含めて審査⇒規則に従い処分などを行う。