

熊谷市医師会看護専門学校

ハラスメント防止ガイドライン

2023年4月

目次

1	ハラスメント防止ガイドラインの目的	・・・	2
2	ハラスメント防止の基本方針	・・・	2
3	ハラスメント防止の視点での 熊谷市医師会看護専門学校の特徴	・・・	2
4	セクシャル・ハラスメント	・・・	3
5	アカデミック・ハラスメント	・・・	4
6	パワー・ハラスメント	・・・	5
7	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	・・・	6
8	人格権侵害・プライバシー権侵害	・・・	7
9	ハラスメントを受けたと感じたら	・・・	8
10	ハラスメント問題の解決に向けて	・・・	10
	熊谷市医師会看護専門学校ハラスメント防止対策概略図	・・・	12

1 ハラスメント防止ガイドラインの目的

看護職の倫理要綱において、「看護職は、いかなる場でも人間の生命、人間としての尊厳及び権利を尊重し、常に温かな人間的配慮をもってその人らしい健康な生活の実現に貢献するように努める。」とうたわれています。高い倫理観を持つ学生を育成するためには、学生を教育する環境において、高い倫理観が保たれなくてはなりません。また、世界人権宣言において、「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。」とうたっています。

熊谷市医師会看護専門学校は、看護師および准看護師を育成する教育機関として、学生や教職員の人権や権利を侵害することを許しません。そのためにハラスメントを防止するためのガイドラインを定めます。

ハラスメントは、広い意味では人権侵害であり、性別、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、信条、年齢、職業、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等によって、相手に不利益や不快感を与え、その尊厳を傷つけることです。

本ガイドラインでは、ハラスメントについて述べますが、実際にはこれに当てはまらないものや幾つかのハラスメントが重なったものもあり、可能な限り広い視野で対応していくことが大切だと考えています。ハラスメントには、幾つかの種類がありますが、本ガイドラインでは、熊谷市医師会看護専門学校で注意すべき、以下の内容について定めます。

- 1 セクシュアル・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 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
- 5 人格権侵害・プライバシー権侵害

2 ハラスメント防止の基本方針

- 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。

3 ハラスメント防止の視点での熊谷市医師会看護専門学校の特徴

- 1 学生の約80%、職員の約95%が女性である。
- 2 性的な内容に関わる教育を行う機会がある。
- 3 演習等において、身体的距離が近くなることが多い。
- 4 外部講師が多い。
- 5 臨地実習において、患者・家族・医療スタッフと接する。
- 6 教育の場面において、男性と女性が1対1で関わるが多い。

4 セクシャル・ハラスメント

「セクシュアル・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つけなどによって、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」といった認識は許されません。

本校の特徴として、女子学生が多いことが挙げられます。そのため、特に男性教職員は、ハラスメントにおいては注意が必要です。また、臨地実習では、患者・臨床スタッフとの関りも含めて、ハラスメントを防ぐ姿勢が必要です。教員は授業や臨地実習で、性的な事柄に関する事象を取り扱うこともあります。教育で必要な事柄であるならば、毅然とした態度を取ることも必要となります。

セクシャル・ハラスメントは、学生と教職員の間のみに関わらず、学生間・教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（不特定の対象）

- (1) 性的な内容の授業等を必要以上に行う。
- (2) 講義中に教員が卑猥な話をする。
- (3) セクシュアル・マイノリティを差別する言動を行う。
- (4) 性的差別・性別役割意識に基づく発言をする。
- (5) 「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) セクシャル・ハラスメントの具体例（特定の対象）

- (1) 性別に関して差別的な話をする。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 人格を傷つけかねない噂や性的風評を吹聴する。
- (5) 断られても、繰り返し連絡をする。交際を迫る。
- (6) 恋愛経験や性体験等について、相手の状況を考えずに質問する。また、繰り返し質問をする。
- (7) 必要がないのに、二人きりになりたがる。
- (8) 卑猥な行為を無理強いする。
- (9) 個人の性的指向に対し、詮索する。
- (10) 容姿や仕草などから性的指向、性自認をからかう。
- (11) 性別による役割を押し付ける。
- (12) プライバシーを配慮しない。
- (13) 性自認を強要したり、押し付けるような言動をする。

5 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、また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です。当校は、看護師および准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が認識し、行動する必要があります。

アカデミック・ハラスメントには、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含みます。自身の言動が相手に与える影響を、常に認識していくことが求められます。

教育を行うためには、適正な範囲での厳格な指導が必要です。しかし、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（学生・教員）の感じ方も個人差があることを理解する必要があります。指導する側の「無意識な言動」がハラスメントと受け止められてしまうこともあり、指導かアカデミック・ハラスメントかの判断が難しいケースもあります。このような状況を回避するためには、指導する側と指導を受ける側の間で、信頼関係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、鬱状態・食欲不振・不眠等の心身の不調を生じたりすることがあります。

また、学生が、成績・評価・指導等に対して教員に暴言を吐いたり、書面で非難するケースもあります。このようなことも、アカデミック・ハラスメントであり、当然、許される行為ではありません。成績・評価・指導等に疑問を感じたら、しかるべき相談窓口にご相談するようにしましょう。

1) アカデミック・ハラスメントの具体例（教員から学生）

- (1) 正当な理由がないのに、学修の成果や評価に不当に低い評価をする。
- (2) 合理的な理由もなく、指導教員が退学や留年を言い渡す。
- (3) 指導の限度を超えて、大きな声で叱責する。人格を否定するような暴言を繰り返す。
- (4) 正当な理由もなく、教室の立ち入りを制限したり、グループ編成からはずす。
- (5) 必要以上に、課題等を与える。
- (6) 正当な理由もなく、必要な書類の作成を拒否する。
- (7) 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。
- (8) 学生の成果物を取り上げる。

2) アカデミック・ハラスメントの具体例（学生から教員）

- (1) 成績・評価・指導に対して、「単位を出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。
- (2) 成績・評価・指導に対して、書面等で過度な批判を行う。

3) アカデミック・ハラスメントの具体例（職員間）

- (1) 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。

6 パワー・ハラスメント

「パワー・ハラスメント」とは、職務上の地位又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・指導をすることです。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、臨地実習を様々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。

パワー・ハラスメントには、以下のような種類があります。

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

1) パワー・ハラスメントの具体例（職場等）

- (1) 大勢のいるところで罵倒する。
- (2) 能力や性格について不適切な発言をする。
- (3) 一人だけを仲間はずれにする。
- (4) 必要な情報を意図的に伝えない。
- (5) 故意に昇進・昇級を妨害する。
- (6) 本人のいやがる業務を強要する。
- (7) 本来の職務とは関係のない個人的な業務を強要する。
- (8) 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。
- (9) 時間外の集まりの参加を無理強いする。
- (10) 故意に残業を強要する。

2) パワー・ハラスメントの具体例（学生間）

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

7 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、起こり得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、関わるものの意欲を低下させてしまいます。ハラスメントを防止するためには、各自が制度等についての知識をもつことが重要です。当校には、妊娠・出産・育児・介護に関わる職員が利用できる制度があります。どのような制度が利用できるのかを常に確認していきましょう。

また、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。

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

- 1) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「本当に必要なのか」「私の時代は取らなかった」と返され、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 2) 休暇申請に関して、性差で判断をする。
- 3) 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、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- 4) 上司・同僚に「自分だけ短時間勤務を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。
- 5) 上司に妊娠を報告したところ、露骨に嫌な対応をされた。
- 6) 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」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛を感じている。

8 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。一般的にも侵害することはよくないことですが、教育現場でも対象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。学校の教育現場は、様々な状況の対象者と接する機会があり、常に「人格権」を意識する必要があります。人格権侵害には、侮辱、強要・脅迫、プライバシー侵害、名誉棄損などさまざまな種類があります。

学生および教職員は、学校内での教育活動およ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。特に教員は、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。プライバシー権の侵害は、容易に起こりえることを認識しなければなりません。

人格権侵害・プライバシー権侵害などの具体例

- 1) 社会的評価を落とす内容を吹聴する。
- 2) 本人が公表していない、してほしくない事実や内容を吹聴する。
- 3) 他人の社会的評価を落とす内容を、SNSに投稿する。
- 4) 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。
- 5) 事実に関係なく、人を侮辱したり傷つけたりする言動をする。
- 6) 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吹聴する。
- 7) 身体的、文化的特徴を否定・軽視・侮辱・揶揄する。
- 8) 人種、民族、国籍に係わる属性を理由に、他の人とは異なる不当な扱いをする。

9 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、一人で悩まずに、相談できる人に話しましょう。当校では教職員が直接話をお聞きします。大切なのは、誰かに相談することです。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。一人で悩まないで、相談することをお勧めします。

当校には、ハラスメント等防止対策委員会が設置されています。教職員の場合でも大切なことは、相談することです。この場合、委員へ相談しましょう。このように、職場全体でハラスメントを未然に防ぐ風土を作ることが大切です。

ハラスメント防止で重要なことは、ハラスメントを受けている側が、なかなか声を上げることができないことです。また、ハラスメントをしている側が、自分がハラスメントを行っている自覚が持てないことです。

ハラスメントを受けた側は、自分にも落ち度があったのではないかと、これはハラスメントではないのではないかと考えてしまいがちです。ハラスメントを受けたと感じたときは、できるだけ詳しく記録しておくことが大切です。メモ・文章・メールなども大切な記録となりますので、保存しておきましょう。

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。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。その被害にあったときは、次のような事項などを記録しておくことをお勧めします。

- (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、どのような対応をとったか。
- (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。
- (7) 思い当たる原因はあるか。

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。

3) 相談がある場合は

当校では、教職員全員がハラスメントの被害の相談に、応じています。一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かまいません。また被害者以外からハラスメント関連で悩んでいる人の相談も受け付けます。

相談を受けた教職員は相談者の話を聴き、相談者の立場に立ち、その問題が迅速かつ適切に解決されるように努めます。

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堅く守りますので、安心して相談してください。

10 ハラスメント問題の解決に向けて

当校は、双方の主体的な話し合いが円滑に進むことを側面から支援していきます。相談を受けた教職員を通じて、ハラスメント等防止対策委員会に対し「調査」の希望を要請することもできます。

1) 調査委員会による対処

- (1) ハラスメント等防止対策委員会は、調査結果に基づき、救済措置及び加害者に対する処分案を作成し、学校長に申し出ます。ハラスメント等防止対策委員会は、処分案等の申出又は処分の申出をしないことを決定した場合には、その内容等を当事者に通知します。
- (2) 当事者は、通知内容に関して不服がある場合は、ハラスメント等防止対策委員会に対し異議申立てをすることができます。
- (3) 異議申立ては、通知があったことを知った日の翌日から起算して14日以内に行うものとします。
- (4) 相談者から異議申立てがあった場合、ハラスメント等防止対策委員会は、調査委員会の設置を検討し、問題解決への調査を依頼することができます。
- (5) 調査委員会は、客観性・中立性・公平性を持って速やかに事実関係の調査を実施します。調査にあたって、委員は当事者およびその他関係者から原則として事情聴取を行うものとします。調査は原則として調査委員会設置後2か月以内に終えることとします。
- (6) 調査委員会は、当事者を含め、手続きに関わった全ての人々に対して、二次的なハラスメントが起らないように努めます。

2) ハラスメントに対する措置

- (1) 当校は、ハラスメントの被害者に対しては、相談中、調査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置を行います。
- (2) ハラスメントの加害者に対しては、規則などに従って処分を行います。必要に応じて、処分内容を公表することもあります。
- (3) 相談を受けたり、証言をするなど、問題解決にかか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。
- (4) 再発防止などのために、「授業停止」「指導教員の交替」「職場などの環境の改善」「加害者への研修実施」などの措置をとることがあります。

ハラスメント等防止対策委員会構成

	所 属	職
委 員		副校長
	看護学科	教務主任
	//	副教務主任又は教務主任の 指名する専任教員
	准看護学科	教務主任
	//	副教務主任又は教務主任の 指名する専任教員
		事務長

調査委員会構成

委員長	互選
委 員	ハラスメント等防止対策委員の内、委員長が指名した3人以上の委員および、必要に応じて外部の専門識者、学識経験者等