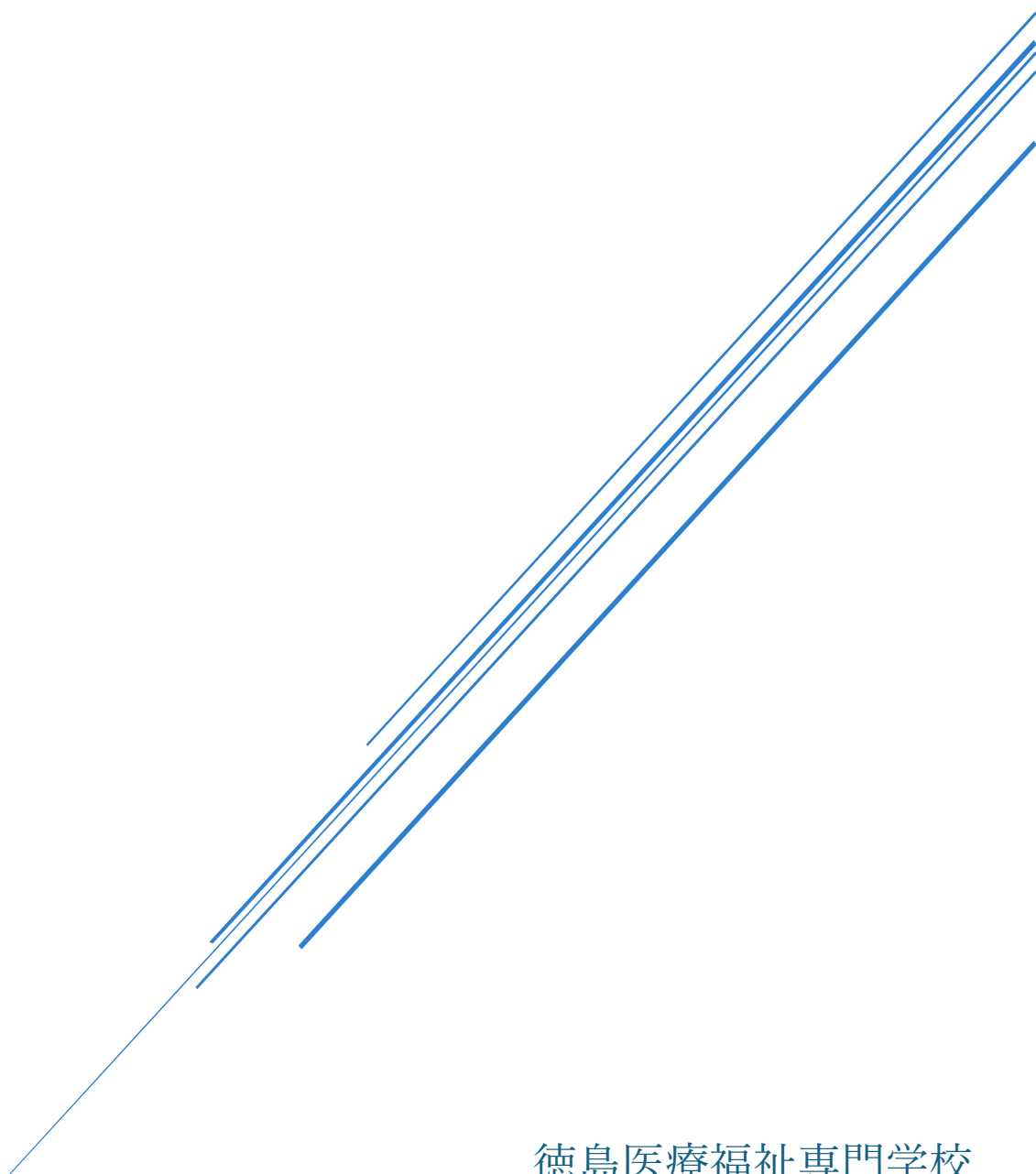


ハラスメント防止・対応 ガイドライン

1 版



徳島医療福祉専門学校

目次

1	はじめに	2
2	ガイドラインの適用範囲	3
3	人権とハラスメントについて	4
3.1	セクシュアル・ハラスメント	5
3.2	アカデミック・ハラスメント	6
3.3	パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント	7
3.4	ジェンダー・ハラスメント	8
3.5	マタニティ・ハラスメント	9
3.6	その他のハラスメント	9
4	ハラスメントを受けたと感じたら	10
5	ハラスメント相談窓口	11
6	ハラスメント相談員について	12
7	ハラスメント対策委員会について	13
7.1	説諭の申請 ー行為の中止を求める対応ー とは	14
7.2	調停の申請 ー話し合いによる解決ー とは	14
7.3	措置の申立て ー相手に対して何らかの措置を本学に求める対応ー とは	14
8	ハラスメント相談から解決までの流れについて	15
9	相談・申立てに対する不利益な取り扱いの禁止並びに加害の再発及び二次被害・二次加害の発生 の防止について	16
10	虚偽の申立て等の禁止	17
11	ガイドラインの見直し・改定	17

1 はじめに

「ハラスメント」とは、国籍、性別・性的指向・性自認、年齢、職種等、さまざまな事項に係り、他者の人格や尊厳を侵害する言動であり、相手に不快感や不利益を与え、就学就業・教育研究環境を悪化させる行為と説明されるものの総称です。徳島医療福祉専門学校（以下「本校」という。）は、学園のすべての学生、教育職員並びに事務職員（非常勤の者も含む。以下「職員等」という。）に、公正、安全で快適な環境の下に、学習、教育、研究及び就業の機会と権利を保障することを目的とするため、全力を挙げてハラスメントを防止するとともに、不幸にして問題が発生した場合には、被害者の立場に立って迅速に事態が改善されるよう最大限の努力を尽くします。

本ガイドラインは、「学校法人勝浦学園 ハラスメントの防止等に関する規則」とともにハラスメント防止を目的として策定したものであり、本校におけるハラスメントの定義、その具体例、問題解決のための手続き等について解説します。

2 ガイドラインの適用範囲

- 本校の構成員の間又は構成員と関係者の間に生じたハラスメントについて、学内・学外の出来事を問わず、適用します。「本校の構成員」とは、本校の職員等、学生を指します。「関係者」とは、学生の保証人・親族及び関係業者等の本校と関係を有する者を指します。
- 卒業・修了・退学後の学生等、離職後の構成員であっても、在籍中に受けたハラスメントについて相談することができます。
- 本校の構成員が、学外での教育・研究活動において受けたハラスメントについても相談することができます。
- 言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者等である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めるとともに再発防止に向けた措置へ協力を求めます。

3 人権とハラスメントについて

人権とは、人間が人間として決して侵されてはならない権利のことであり、日本国憲法は法の下での平等や思想・良心の自由、学問の自由などを定めています。国際社会もまた、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」と謳っています。

ハラスメントとは、広義には人権侵害であり、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をいいます。本校では、ハラスメントを、他に対して不快感や不利益を与える人権侵害の言動と定義します。

以下、本校が「学校法人勝浦学園 ハラスメントの防止等に関する規則」に定めるハラスメントについて説明します。実際には、必ずしもそのまま適合しない案件や、上記のハラスメントの複合型もありえますが、本校はいかなる人権侵害も許さず、できる限りすべての案件に対して、適切に対処していくよう努めます。

～参考資料～

文部科学省：大学におけるハラスメント防止に向けて

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/250410_00001.htm

厚生労働省：職場におけるハラスメントの防止のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

厚生労働省：あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

3.1 セクシュアル・ハラスメント

「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、学習、教育・研究又は就業環境を悪化させることをいう。

具体例

● 対価型セクシュアル・ハラスメント

性的な言動と職務上の利益とを取引材料として組み合わせて呈示すること。

触る・誘う等の性的欲求を満たそうとして採用・昇進・合格をちらつかせる。

打合せや指導と称し、不適切な時間に呼び出したり、付き合わせたりする。

● 環境型セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントがあり良好な職場ではなくなっていること（対価型以外のもの）

性的な言葉や卑猥な冗談を言う。卑猥な恋愛体験談を聞かせる。

授業や業務に不必要な性的なポスターや写真などをもちこみ、教育・研究・職場環境を害する。

異性間・同性間に関わらず、固定的な性別役割意識に基づいた発言をしたり（「男なんだから…」「女のくせに…」「…らしさ」など）、同意識に基づく行動を相手に勧めたり強いたりする。

LGBTと呼ばれる性的指向及び性自認に関わって、揶揄したり、差別的発言をしたりする。

相手や関係者の体形や身なりのことを、繰り返し発言する。

人格を傷つけかねない性的風評を流す。

相手が拒否しているのに、しつこく連絡したり、交際を迫ったりする。

学会や出張等で、同じホテルへの宿泊を強要する。

セクハラ行為を拒否した相手に対して、自らの優位的な地位等を利用して教育・研究・人事の上で不利益な処遇をするとほめめかす。また、嫌がらせをしたりする（報復とみなされる言動）。

3.2 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・研究の場における地位又は権力を利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手方の学習・研究意欲を低下させ、又は学習・研究環境を悪化させることをいう。

具体例

- 指導の放棄:正当な理由なく指導を拒否したり、必要な情報や資料を提供しなかったりする行為。
- 研究成果の盗用:学生の研究成果を無断で利用したり、著作者の権利を侵害したりする行為。
- 校内施設への立ち入り禁止:正当な理由なく校内施設への立ち入りを禁止したり、教育に必要な機器や資料の使用を認めない行為。
- 研究発表の妨害:学生の研究発表を妨害したり、不当に評価を下げたりする行為。
- 推薦状の不当な拒否:学生の進学や就職に必要な推薦状を、正当な理由なく拒否する行為。
- 進路に関する不当な圧力:学生の進路選択を不当に制限したり、特定の進路を強要したりする行為。
- 卒業・進級の妨害:学生の卒業や進級を不当に妨害したり、単位を与えない行為。

3.3 パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント

「パワー・ハラスメント」とは、職務上の地位や人間関係など職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は労働環境を悪化させることをいう。

具体例

- 感情のまま大声で叱責したり、机などを叩いて脅かしたり、不適切な表現や皮肉、人格否定などの暴言等を繰り返し口にする。無視する（無視は無言の暴力）。
- まるで吊し上げをするかのように、複数の人の前で、厳しい叱責や非難を行う。
- 緊急の用件でもないのに、相手の事情や状況を考慮することなく、休日や夜間等の時間帯にSNS等で繰り返し指示を出す。
- 他と比べて、意図的に差別的扱いをする。
- 必要な教育・研究指導を行わない（ネグレクト）。必要な情報を伝えない。
- 正当な理由なく、研究機器等を使用させない。
- 学修の成果・成績、学位取得等に関わって、不当な評価や取扱を行う。正当な理由なく、落第や留年などを申し渡したり、就職や留学に必要な推薦状の作成を拒否したりする。
- 相手の能力をはるかに超えた課題や、相手が納得しないテーマを押し付ける。
- 個人的な用件を強要する。

「モラル・ハラスメント」とは同僚である従業員同士や学生同士などの間で道徳や倫理に反する嫌がらせ行為を言う。「パワー・ハラスメント」との違いは立場や数、専門知識を有するかの優位的な関係が背景にあるか否かです。

「モラハラ」の具体例 人格の否定、会話や連絡を無視する

仕事上・学習上での嫌がらせ

プライベートを過度に詮索・監視する

特定の人を仲間外れにする

などの行為を指す。

3.4 ジェンダー・ハラスメント

「ジェンダー・ハラスメント」とは、性別による差別意識に基づく言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、教育・研究、学習及び労働環境を悪化させることをいう。

具体例

- 「女のくせに、気が利かないね」
- 「男のくせに、そんなこともできないのか」
- 「女性社員は、お茶くみくらいやって当然」
- 「男性は、仕事で成果を出すのが当たり前」
- 「女性は、結婚したら辞めるんだから、重要な仕事は任せられない」
- 「男性は、育児休暇なんて取る必要ない」
- 「女性は、感情的になりやすい」
- 「男性は、リーダーシップがある」

3.5 マタニティ・ハラスメント

「マタニティ・ハラスメント」とは、妊娠・出産・育休などを理由とする解雇・雇止め、降格など不利益な取扱いのことをいう。

具体例

- 制度利用への嫌がらせ:
 - 産前産後休業や育児休業の取得を妨害する言動（「休むなら辞めてもらう」など）
 - 育児休業を取得しようとする従業員に嫌味を言う
 - 制度利用の相談をしても、教えてくれない
- 状態への嫌がらせ:
 - 妊娠を理由に、仕事内容や勤務時間を一方的に変更する
 - 妊娠中の女性に、体調を考慮せず、無理な仕事を押し付ける
 - 育児休業から復帰した従業員に、嫌味を言う、冷たい態度をとる
- 不利益な扱い:
 - 妊娠を理由に、解雇や雇い止めをする
 - 妊娠を理由に、契約社員からパートへの変更を強要する
 - 育児休業から復帰後、以前の部署や役職に戻さない、または、降格させる
 - 育児休業から復帰後、以前より低い評価をする

3.6 その他のハラスメント

「その他のハラスメント」とは、前各項以外の不適切な言動であって、相手方に不快感その他の不利益を与えるものをいう。

4 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ときは、まずは「やめてほしい」とはっきりと伝えることが重要です。

しかし、意思表示をしたくてもできない場合や、意思表示をしても効果がない場合は、決して一人で悩まず、信頼できる友達や教職員に相談するか、ハラスメント相談員*1に申し出てください。

ハラスメントを受けたと感じたら、できるだけその日時・場所・内容・目撃者（証言してくれる人）などについて、詳しく記録してください。メールや SNS のコピーなども保存しておけば、重要な証拠になります。

なお、身の危険を感じるような緊急の場合は、警察に相談してください。

*1 ハラスメント相談員

本校では、ハラスメントについて相談に応じる相談員を設置しております。

ハラスメント相談員

理学療法学科：松田 寛子

作業療法学科：小林 温子

事務職員：谷口 莉歩

5 ハラスメント相談窓口

本校のホームページ内『ハラスメント対策の取り組み』から入室してください。

その中に、ハラスメント相談窓口があります。

必須事項を入力し、相談内容をご記入ください。

内容の確認後、ハラスメント相談員から連絡をさせていただきます。

下記の QR コードより直接在校生専用のインフォメーションページにアクセスすることが出来ます。



6 ハラスメント相談員について

ハラスメント相談員は、あなたの話を聞き、気持ちや状況の整理をお手伝いし、あなたにとって一番良い解決方法を一緒に探してきます。相談で問題が解決せず、ハラスメント対策委員会へ申請する場合に、あなたの思いが書類に十分反映出来るように、一緒に考えていくところでもあります。

また、ハラスメント相談員は、下記の心得・注意点を守り、中立的な立場で相談者の話を傾聴し、事実関係を把握し、適切な助言や情報提供を行います。そして、守秘義務を厳守し、相談者のプライバシーを保護します。

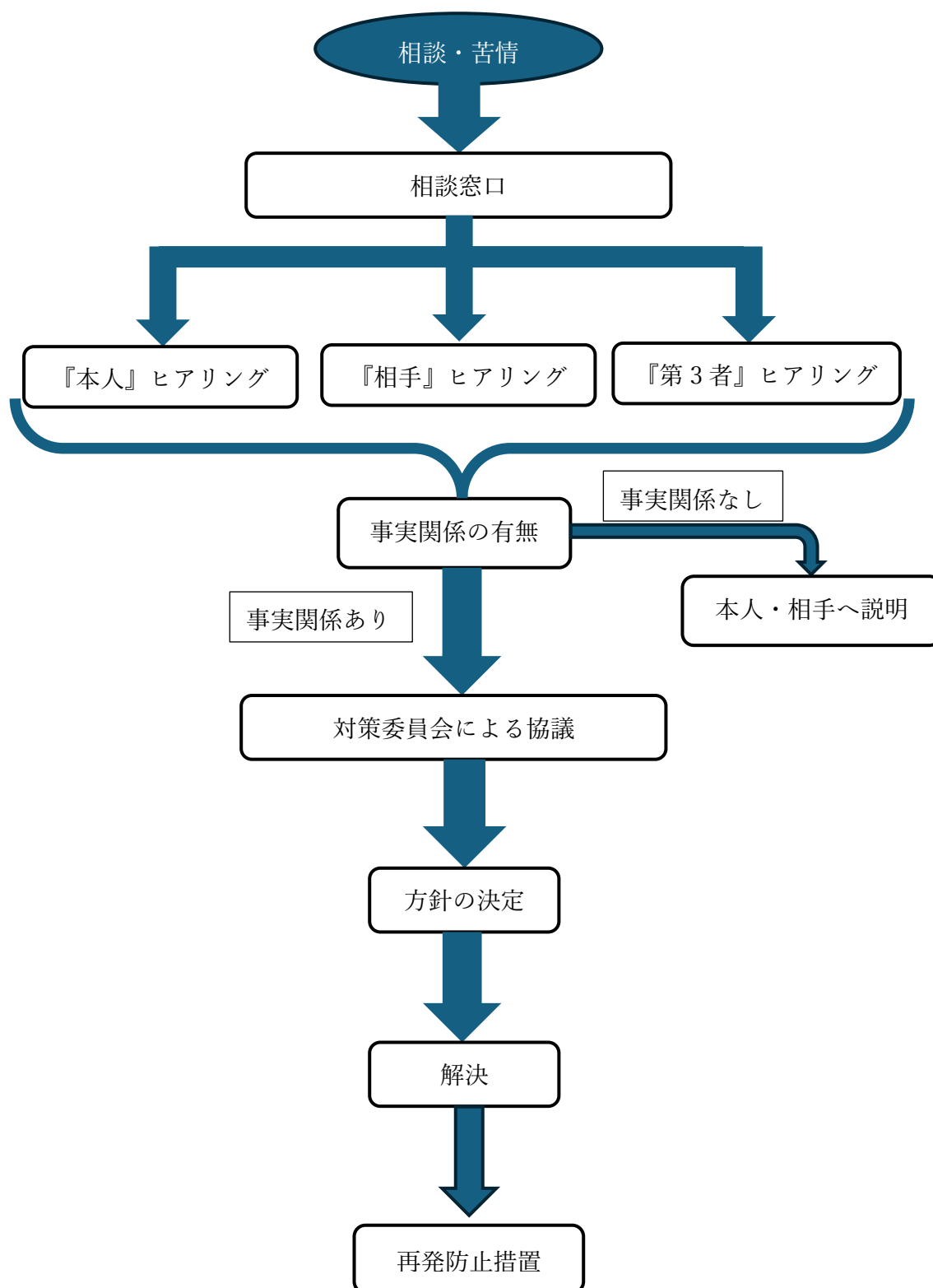
相談員の心得のポイント:

- 中立性と公平性:感情に流されず、中立的な立場で相談に臨む。
- 傾聴と共感:相談者の話を丁寧に聞き、共感の姿勢を示す。
- 守秘義務:相談内容を他に漏らさない。
- 事実関係の把握:感情的な意見ではなく、事実に基づいて状況を把握する。
- 適切な助言:相談者の状況に応じて、適切な助言や情報を提供する。
- 相談者の意向尊重:相談者の意向を尊重し、無理に解決を迫らない。
- 専門機関への連携:必要に応じて、専門機関への連携を検討する。
- 自己研鑽:ハラスメントに関する知識や相談対応スキルを継続的に向上させる。
- メンタルヘルス:相談員のメンタルヘルスにも配慮する。

相談員が注意すべき点:

- 感情的な対応:相談者の感情に巻き込まれないように注意する。
- 憶測や決めつけ:事実に基づかない憶測や決めつけをしない。
- 個人的な意見の開示:相談内容に個人的な意見を交えない。
- 相談者へのプレッシャー:相談者に解決を強要しない。
- 不適切な言動:相談者の状況を悪化させるような言動は避ける。
- 相談員として、常に冷静沈着な対応と、相談者の気持ちに寄り添う姿勢が求められます。

7 ハラスメント相談から解決までの流れについて



8 相談に対する不利益な取り扱いの禁止並びに加害の再発 及び二次被害・二次加害の発生の防止について

ハラスメントの加害を訴えられた者は、その訴えを理由として、相談を行った者に対して接触したり、嫌がらせや報復等の不利益な取り扱いをしてはいけません。そのうえで、対策委員会において事実が確認され、ハラスメント行為があったと認定された場合には、事実を受け止め、反省し、二度と同じ過ちをしないようにしなければなりません。

また周りの友人、同僚等の第三者は、ハラスメントの相談や訴えをした学生や教職員等に対して、伝聞で噂を広げたり、嫌がらせ、修学上の不利益となるような言動をしてはいけません。

問題解決の手続きを申し出た人が、その行動を非難されたり、被害を否定されたり、事実が矮小化されることによって、さらに苦痛を味わうことになります。その心身への影響、日常生活上の支障ははかり知れないものになります。

もし、これらの行為がなされた場合には、本校は厳重に対処します。

9 虚偽の申立て等の禁止

ハラスメントの相談・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、学則又は就業規則に従って処分されます。

10 ガイドラインの見直し・改定

このガイドラインは、ハラスメント対策委員会によって運用状況を見て、必要に応じて関係規定の見直し・改訂を行うものとします。

1 版：令和 7 年 10 月 2 日作成