

浜松市立看護専門学校  
ハラスメント等の防止に関する規程

(趣旨)

第1条 この規程は、浜松市立看護専門学校（以下「本校」という。）におけるハラスメントや暴力等の防止及び排除並びにこれらに起因する問題が生じた場合、適切に対応（以下「ハラスメント等の防止」という。）するための措置に関し必要な事項を定めることにより、本校における良好な教育環境及び勤務環境の確保並びに教職員及び学生の利益を保護し、教職員の職務能率の発揮を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) ハラスメント等

個人の尊厳と人格を侵害する言動によって、修学等に不利益や損害を与えることをいい、次号から第4号までに掲げるものを含むが、これらに限られるものではない。

(2) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反し、相手に不利益や不快を与え、就労や就学、教育・研究・課外活動の環境を悪化させる性的な人権侵害の言動をいう。

(3) アカデミック・ハラスメント

性的な言動を含まないとしても、教育上の力関係・上下関係または職務上の地位・権限を不当に利用して、相手の教育上、または修学上の利益や権利を侵害する言動をいう。

(4) パワー・ハラスメント

職務上もしくはその他の地位、人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上もしくはその他の利益や権利、人格、尊厳を侵害する言動または職場やその他の環境を悪化させる言動をいう。

(5) 暴力等

相手に傷害を負わせる身体的な暴力や、暴言等により相手の人格を否定する精神的な暴力をいう。

(6) 教職員

正規、再任用、会計年度任用の区別なく、すべての雇用形態の教員および職員をいう。

(7) 学生

本校において修学するすべての者をいう。

(校長の責務)

第3条 校長は、ハラスメント等の防止を図らなければならない。

(教職員および学生の責務)

第4条 教職員および学生は、この規程および別に定める「ハラスメント等防止に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に従い、ハラスメント等を行ってはならない。

(監督者等の責務)

第5条 教職員を監督する地位にある者及び学生を指導する立場にある教職員は、良好な学校環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に留意してハラスメント等の防止及び排除に努めるとともに、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

- (1) 日常の執務及び教育を通じた指導等により、ハラスメント等に関して、教職員及び学生の注意を喚起し、ハラスメント等の防止に関する認識を深めさせること。
- (2) 教職員及び学生の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント等及びハラスメント等に起因する問題が学校内に生じないようにすること。

(教職員及び学生の心得)

第6条 教職員及び学生は、ハラスメント等のない健全で快適な学校環境を醸成し、維持することに努めなければならない。

(委員会の設置)

第7条 学校に、ハラスメントを防止するとともにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応することを目的としてハラスメント等防止対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、次に掲げる者をもって構成する。

- (1) 委員長（副校長）
- (2) 副委員長（事務長・教務主任）・・・2名
- (3) 委員（技監・副技監含）・・・2名

3 委員会は、第1項の目的のために次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) ハラスメントの防止指針に関すること
- (2) ハラスメントの相談に関すること
- (3) ハラスメントの調査に関すること
- (4) ハラスメントの問題の解決および措置の勧告
- (5) ハラスメントの再発防止に関する指導
- (6) ハラスメントの防止に関する啓発および研修に関すること
- (7) ガイドラインの制定、改正に関すること
- (8) その他ハラスメントの防止・対策に関し必要な事項

(学校の相談窓口)

第8条 教職員及び学生のハラスメント等に関する相談及び申出（以下「相談等」という。）に対応するため、学内に相談窓口を置く。

(相談員)

第9条 ハラスメント等に関する相談に対応するため、相談員を置く。

- 2 相談員は、本校教職員のうちから校長が任命する。
- 3 前項に規定する者のほか、校長が必要と認めた者を加えることができる。
- 4 相談員は、ハラスメント等に係る相談を受けた場合、事実関係を確認する。ハラスメント等の事実があると見込まれる場合並びにハラスメント等に対する措置及び事案調査等を行う必要が生じた場合は、必要に応じて調査委員に助言を求めることができる。
- 5 相談員は直ちに、相談内容、事実関係及び調査委員からの助言を委員会へ報告し、必要に応じて以後の対応を依頼するものとする。

(調査委員)

第10条 調査委員は、学外者で校長が必要と認めた者を充てる。

(委員会の任務)

第11条 委員会は、前条の報告を受けた場合において、当該問題を適切かつ迅速に解決するために、必要に応じて次の対応を行うことができる。

- (1) 事実確認の確認
- (2) ハラスメント等の有無、相談者への救済措置、再発防止措置、行為者への対応等に関する審議
- (3) 行為者に対する注意又は指導

(相談者への救済措置)

第12条 校長は、委員会からの救済措置の報告を受けた場合、報告に従って相談者に対して必要な措置を講じるものとする。

(プライバシーの保護等)

第13条 ハラスメント等に関する対応に当たっては、当事者及びその他関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者の名誉、人権及びプライバシーに十分配慮しなければならない。

- 2 相談員及びハラスメント等に起因する問題の対応に関わる者は、任務遂行上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その任務を退いた後も同様とする。

(不利益な取扱いの禁止)

第14条 教職員は、ハラスメント等に対する相談、当該相談に係る調査への協力その他ハラスメント等に関して正当な対応をした教職員又は学生に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(二次被害の防止)

第15条 教職員は、ハラスメント等に対する相談、当該相談に係る調査への協力その他ハラスメント等に関して正当な対応をした教職員及び学生が、そのことを理由に報復、妨害などの二次被害を受けることの無いよう適切に対処しなければならない。

(ハラスメント等に対する措置)

第16条 ハラスメント等の事実が確認され、処分等が必要であると判断される場合は、校長は、処分等の対象者が教職員の場合は、人事課が定める懲戒処分の指針等、学生の場合は浜松市立看護専門学校学則第24条に基づき必要な措置を講じるものとする。

附 則

この規程は令和7年4月1日から施行する。

# 浜松市立看護専門学校 ハラスメント等防止に関するガイドライン

このガイドラインは、ハラスメントを行わないようにするため、認識すべき事項及びハラスメント等に起因する問題が生じた場合において望まれる対応等について定めるものです。

ハラスメント等を行わないために構成員が確認すべき事項

## 1 意識の重要性

ハラスメント等を行わないようにするために、次の事項の重要性について十分認識することが大切です。

1. お互いの人格を尊重し合うこと。
2. お互いが学校の大切な人であるという意識を持つこと。
3. 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
4. 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

## 2 基本的な心構え

ハラスメントに関する次の事項について十分認識することが大切です。

1. 言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要になります。具体的には、次の点について注意する必要があります。

① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

② 不快に感じるか否かには個人差があること。

③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。

④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

2. 相手が拒否し、又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さないようにしましょう。

3. ハラスメントであるか否かについて、相手から常に意思表示があるとは限らないものです。

ハラスメントを受けた者が、指導教員、先輩等との人間関係を考え、拒否することができないなどをはじめ、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないと思われませんが、それを合意や同意と勘違いしないようにしましょう。

4. 学校内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。

学校外において、ハラスメントを行うことについても同様に注意する必要があります。

- ※ 業務上の指導、注意とパワー・ハラスメントとの違いは、それが業務上適正なレベルを超えた「嫌がらせ」行為に該当するか否かである。業務を適切に遂行するために、上司から時には叱責を受けることもあるが、その叱責が適切な指導の範囲内であり、客観的に見て「嫌がらせ」行為と言えなければ、パワー・ハラスメントには該当しない。受け手の気持ちだけが判断基準でないところが、セクシュアル・ハラスメントとは異なる。
  - ※ 例えば、社会一般の常識の範囲内で行われる注意・叱責や、服務規程等に謳われている指示命令、業務遂行上必要と考えられる指示命令はパワー・ハラスメントには当たらない。一方、指導とは名ばかりの言葉や態度で、精神的、肉体的に苦痛を与えるものは、パワー・ハラスメントに該当する。
- パワー・ハラスメントか否かの線引きは画一的には困難であるため、行為の違法性や被害の程度、業務上の必要性、他の職員との比較など多角的な視点から判断する必要がある。