

湘中央園浦添看護学校ハラスメント対策に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人 湘中央園浦添看護学校（以下「本校」という。）のすべての学生及び教職員等の修学及び就労に関する権利並びに人権を守るためにハラスメント防止のための措置、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ための措置に関し必要な事項を定め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定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 学生：本校に修学するすべての者
- (2) 教職員：本学に就労するすべての者（非常勤講師、委託契約職員等を含む）
- (3) 関係者等：学生の保護者及び本校と職務上等の関係を有する者、学内及び学外友人、アルバイト先での関係者
- (4) ハラスメント：本校の学内および学外において、教職員学生等が他の教職員学生に対し、次に掲げるハラスメントにより、不利益を被らせる行為並びに修学又は就労環境を悪化させる行為をいい、これらにより人権侵害が生じている場合を指す。

ア. アカデミック・ハラスメント

教育の場における力関係を不当に利用して不利益な取り扱い、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、精神的虐待、暴力、研究・就学妨害等相手の意欲及び環境を阻害する結果となる言動。

イ. パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント

教職員が職務上の地位又は権限を不当に利用し、又は職員間において、相手の活動の妨害、不利益な取り扱い、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、暴力等、相手の意欲及び就労環境を阻害するような言動。

ウ. セクシャル・ハラスメント

- ① 教職員が他の教職員、学生等を不快にさせる性的な関心及び欲求に基づく言動。（性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動や性的指向や性自認に起因した差別的言動も含み、学校の内外を問わない。以下「性的な言動」という。）
- ② 学生等が教職員、他の学生を不快にさせる性的な言動

エ. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

教職員や学生等の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動や当該制度や措置の利用をした教職員や学生等の就業や修学環境を害することとなる言動

(5) ハラスメントに起因する問題

ア. ハラスメントのため学生が学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになること、又は教職員が職務に専念することができなくなる程度に就労上の環境が不快なものになること。

イ. ハラスメントの対応に起因して学生や教職員が以下に掲げる就労上または修学上の不利益を受けること。

- ① 進級、進学、成績評価の際の取り扱いに関する不利益
- ② 職務に関する不平等や昇格、昇給、手当等の給与の取り扱いに関する不利益
- ③ 誹謗中傷を受けること
- ④ その他事実上の不利益

(禁止行為)

第3条 本校においてハラスメントに関する具体的な主な例示は以下の通りとする。ただしこれに類するものもハラスメントに該当する場合がある。

1. 本校において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

「アカデミック・ハラスメント」

1) 教育上のハラスメント

- ① 必要な教育的指導を理由なく拒否又は放置すること
- ② 過度の課題を強要すること
- ③ 単位取得に関わって不当な評価を行うなど、不公平な取り扱いをすること
- ④ 進路・就職について自由な選択を侵害、又はこれを脅かすこと

2) 研究上のハラスメント

- ① 機器・設備を使用させない、研究発表を不当に制限すること（研究阻害）
- ② 研究成果や個人的アイデアを不当に流用すること。（研究搾取）

「パワー・ハラスメント」

- ① 暴行・障害など身体的な攻撃を与えること
 - ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など精神的な攻撃を与えること
 - ③ 隔離・仲間外し・無視など人間関係から切り離すこと
 - ④ 明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事等の妨害など過大な要求をすること
 - ⑤ 合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事等を命じる、あるいは与えないなど過小な要求をすること
 - ⑥ 私的な事に過度に立ち入るなど個を侵害すること
- なお、就労の場に限らず、例えば学生同士の課外活動の場などにおいても、先輩であることや優位性を背景にして行われる上記の行為は、パワー・ハラスメントとみなす。

「セクシャル・ハラスメント」

- ① 性的な冗談、からかい等
- ② 教職員、学生等に不快感を与える性的な言動
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 不必要な身体への接触や眺めまわし
- ⑤ 性的な言動により教職員や学生の意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際、性的な関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った学生、教職員に対して不当な採点や評価、解雇、配置転換、不当な人事考課等の不利益を与える行為

「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」

1) 制度等の利用への嫌がらせ

- ① 制度等の利用の請求等に対し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆すること
- ② 制度等の利用の請求に対し、請求をしないもしくは取り下げるように言うこと
- ③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等を行うこと

2) 状態への嫌がらせ

- ① 学生や女性教職員が妊娠したことにより、退学、解雇その他不利益な取り扱いを示唆すること
- ② 学生や女性教職員が妊娠したことにより嫌がらせ等を行うこと

(学校の責務)

第4条 本校は、学生及び教職員に対し、ハラスメント防止等に関して必要な研修等を実施するなどの啓発活動を行う。

2 本校におけるハラスメントの防止及び救済に関する対策を総合的に取り扱い、もって快適な修学及び就労環境を確保するために、ハラスメント対策委員会を（以下「対策委員会」という。）及び相談員を置く。

3 対策委員会の組織、任務等については対策委員会に関する規程に定めるものとする。

(校長及び教務部長、事務部長の責務)

第5条 校長は本校におけるハラスメントの防止及び排除のための措置（以下、「ハラスメントの防止等」という。）を統括し、ハラスメントに起因する問題が発生した場合には、必要な措置を適切かつ迅速に講じなければならない。

2 教務部長、事務部長は修学及び就労にふさわしい環境を確保するため、日常の職務を通じた指導を行い、ハラスメントの防止等に努めなければならない。

(教職員学生等の責務)

第6条 教職員学生は、ハラスメントを行ってはならない。

2 教職員学生等は、この規程に基づき対策委員会の調査等に協力しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第7条 校長及びすべての教職員は、相談、調査等に係る協力その他ハラスメントの排除、ハラスメントに起因する問題への対処等に関し、相当な対応をした学生及び教職員に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

附則

1 この規程は2023年4月1日より施行する。

2 この規程の改正は次のとおりとする。

2022年4月1日 制定

2023年4月1日 改正

この規程の改廃は、運営会議の議を経るものとする。