

4 京都府医師会看護専門学校ハラスメントの防止等に関する規則

平成29年4月1日制定
令和4年5月12日改正

(目的)

第1条 本規則は、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）に起因する問題が生じた場合、適切に対応するための措置（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し必要な事項を定め、ハラスメントを防止及び排除することによって、教職員の就労上及び学生等の修学上の快適な環境を形成することを目的とする。

(定義等)

第2条 本規則において、用語の定義は、次のように定める。

- (1) セクシュアルハラスメントとは、役員、教職員又は学生等（以下「構成員」という。）が他の構成員及び関係者（学生の保護者及び学校関係者等をいう。以下同じ。）を不快にさせる性的な言動並びに関係者が構成員を不快にさせる性的な言動をいう。
- (2) アカデミックハラスメントとは、構成員が他の構成員及び関係者に教育・研究上の権力関係又は上下関係等に基づき行う不適切な言動をいう。
- (3) パワーハラスメントとは、構成員が地位、権力、専門的知識等の優位性又は集団のパワー等を不当に利用して他の構成員及び関係者に対して継続的に人格と尊厳を侵害する言動をいう。
- (4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、構成員及び関係者が、妊娠・出産・育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により教職員の就業環境を害すること及び学生等が修学上の不利益を受けること、並びに妊娠・出産等に関する言動により女性教職員の就業環境を害すること及び女子学生等が修学上の不利益を受けることをいう。

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については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

- (5) その他のハラスメントとは、その他優越的な地位に基づき行う（1）から（4）に準ずる不適切な言動をいう。
- 2 ハラスメントに起因する問題とは、ハラスメントのため教職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して教職員が就労上又は学生等が修学上の不利益を受けることをいう。

(禁止行為)

第3条 構成員及び関係者は、学校における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、学校内外を問わず次の第2項から第6項に掲げる行為をしてはならない。

2 セクシュアルハラスメント

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触

- (5) 性的な言動により、他の従業員の仕事意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

3 アカデミックハラスメント

- (1) 教員が学生に対して、進級・卒業・修了を認めなかったり、正当な理由なく単位を与えずに、進級・卒業・修了を妨害したりする行為
- (2) 学生の就職や進学を妨害する行為
- (3) 教員が学生に対して、職務上義務付けられている研究指導や教育を行わなかったり、一部の学生を差別的に取り扱ったりする行為
- (4) 職場における事項のパワーハラスメントと同じように、学生や部下に対して度を越えた暴言や叱責を行う行為
- (5) 不適切な場所・時間帯等において、学生や部下に指導を受けることを強制する行為
- (6) 教育活動を行う上で、知る必要のないプライベートな情報を執拗に詮索する行為

4 パワーハラスメント

- (1) 身体的な攻撃（例：物を投げて身体に当てる、蹴る、殴る、胸ぐらをつかんで説教する等）
- (2) 精神的な攻撃（例：同僚の前で上司が無能扱いする言葉をいう、皆の前で些細なミスを大きな声で叱責する、必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る等）
- (3) 人間関係からの切り離し（例：理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じる、先輩・上司に挨拶しても無視され挨拶もしない、根拠のない悪い噂を流したり会話しない等）
- (4) 過大な要求（例：終業間際なのに過大な仕事を毎回押しつける、1人ではできない量の仕事を押しつける、達成不可能な営業ノルマを常に与える等）
- (5) 過小な要求（例：営業職なのに倉庫の掃除を必要以上に強要する、事務職で採用したのに草むしりだけさせる、他の部署に異動させ仕事を何も与えない等）
- (6) 個の侵害（例：個人所有のスマホを勝手にのぞく、不在時に机の中を勝手に物色する、休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く等）
- (7) 上記（1）ないし（6）に準じる違法行為

5 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 部下又は同僚の妊娠・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
- (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用をしたことによる嫌がらせ等
- (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

6 部下である従業員が、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワ

一ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 教職員が前条に該当する行為を行った場合、就業規則の懲戒規定に該当することとなり、処分することがある。処分するに当たっては次の要素を総合的に判断し、処分を決定する。

- (1) 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- (2) 当事者同士の関係（職位等）
- (3) 被害者の対応（告訴等）・心情等

(校長の責務)

第5条 校長は、ハラスメントの防止等を図らなければならない。

(監督者の責務)

第6条 教職員を監督する地位にある者は、良好な学修環境及び就業環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(教職員及び学生の責務)

第7条 教職員及び学生は、本校が定めるハラスメントに関する規則を遵守し、ハラスメントを行ってはならない。

(研修等)

第8条 校長は、ハラスメントの防止等を図るため、教職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

(対策委員会)

第9条 校長は、ハラスメントの防止等を図るため、本校にハラスメント防止対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- 2 委員会は、校長、副校長、教育顧問、事務長、教務主任をもって構成する。
- 3 校長が必要と認めた場合は、前項に定める構成委員以外の者の出席を求め、意見及び説明を聴くことができる。
- 4 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。
 - (1) ハラスメントの防止及び排除に関する企画及び実施に関すること。
 - (2) ハラスメントに起因する問題に対する措置に関すること。
 - (3) その他ハラスメントの防止等に関すること。

(再発防止の義務)

第10条 学校は、ハラスメント事案が生じた時は、本規定に基づく対策の周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(相談員等)

第11条 本学に、ハラスメントに関する相談及び苦情の申出（以下「相談等」という。）に対応するため、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）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、ハラスメントの防止等に関する識見を有する学外者を相談員に加えることができる。
- 4 相談員は、相談等の対応に当たるとともに、相談等の内容等及び措置等を委員会に報告する。
- 5 相談員以外の本校教職員がハラスメントに起因する被害及び不利益を受けた者から相談を受けた場合は、相談の内容等を相談員もしくは委員会に報告する。

(プライバシー等の保護)

第12条 ハラスメントに関する対応に当たっては、当事者及びその他の関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。

- 2 ハラスメントに関する相談等への対応に携わった者は、その任務遂行上知り得た秘密を漏らしてはならない。任務を退いた後といえども同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第13条 校長、副校長、教育顧問、事務長、教務主任、その他の教職員は、ハラスメントに対する相談等、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした教職員又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(規則の改正)

第14条 本規則は、理事会及び学校運営会議の議決を経なければ、これを改正することができない。

附 則

本規則は、平成29年4月1日から施行する。

本改正規則は、令和4年4月1日から施行する。