

中和医療専門学校ハラスメントガイドライン

序文

ハラスメントは決して個人の問題ではなく、組織全体の信頼を揺るがす深刻なリスク要因です。

学生や教職員一人ひとりの学習・就業環境を損ない、教育機関としての使命達成を妨げるばかりか、社会からの信用を失う結果を招きかねません。

本校はこの「リスク素面(R 素面)」を常に意識し、ハラスメントを未然に防ぐとともに、発生時には迅速かつ公正に対応する体制を整備します。

そのために、被害者・加害者・第三者の立場を明確に区別し、さらに「教職員→教職員」「教職員→生徒」「生徒→教職員」「生徒→生徒」という関係区分を想定し、制度としての運用方法を明確化します。

本ガイドラインは、人権尊重を基盤とし、教育機関としての責任を全うするための「制度・組織の枠組み、基本原則と流れ」を示すものです。

また、相談者・被相談者(被害者)への不利益取扱いの禁止、守秘義務の徹底、報復行為の禁止を明示します。

調査・判断・対応は、二名体制の聴き取り／ハラスメント防止委員会の合議／外部機関連携(必要に応じ)によって行われます。

0. 基本方針

1. ハラスメントは教育環境全体の問題であり、個人対応ではなく**組織対応**を原則とする。
2. 被害の継続・拡大を防ぐため、**初期対応の迅速性と正確な事実確認**を最優先とする。
3. 学生・教職員全員が、人権尊重と健全な教育環境確保に責任を持つ。
4. 対象は中和医療専門学校の学生、教職員、非常勤講師等の全構成員です。ただし、元構成員等による救済申立ては、原則として、離職、卒業、退学等により構成員等でなくなった日から1年以内に限定されます。

1. 用語

- 相談窓口:各担任教員、事務局、指定相談員、その他(オンラインで周知)
- 相談者:相談を申し出た者(被害者本人または第三者)
- 被相談者:第三者の申出により被害の可能性があるとして認識される者
- 行為者(加害者):問題言動・行為の主体とされる者
- 第三者:状況を確認できる周囲の者
- 調査員:行為者・第三者・被相談者から聴き取りを行う者(原則二名)
- **ハラスメント防止委員会**:校長・副校長・学科長・事務局・指定相談員等で構成(当該案件の行為者に該当する者は除外、以下「委員会」という)

※役員・管理職・指定相談員が行為者となった場合は必ず除外し、代行者を充てる(以下全区分に共通)。

2. 受付から終結までの共通プロセス(役割明確化)

2.1 受付(相談窓口)

申出手段: 対面／電話／手紙／メール等。



申し出用メールアドレス: h_help@chuwa.ac.jp

受理後は事務局で集約し、指定相談員二名を指名。

- **相談者の保護**: 守秘義務と不利益取扱い禁止を冒頭で明確にする。
- **「誰にも言わないで」への対応**: 組織対応の必要性を説明し、委員会への報告に理解を得る。強く拒絶される場合は段階的対応(Step I→III)で匿名性と安全配慮を両立させる。

2.2 指定相談員による聴き取り(被害者側)

- **目的**: 被害の継続・拡大防止と事実の迅速・正確な把握。
- **基本技法**: 傾聴／支持／繰り返し／目的提示／待機(感情に寄り添いつつ客観性を保持)。
- **聴取項目**: 行為者の特定・関係性／時期・頻度／場所・具体的言動／他者への類似行為／証拠／現在の状況／対応履歴／要望(謝罪、行為停止、接点遮断、配置転換、懲戒 等)。
- **記録**: 所定の「相談受付票」に記録し、委員会へ速やかに報告。

2.3 調査員による聴き取り(加害者側・第三者・被相談者)

- **行為者**: 内容を丁寧に確認し、十分な弁明機会を保障。報復禁止を明示。
- **行為者が「指導の一環」と主張する場合**: 無自覚ハラスメントや性別役割観の影響を前提に粛々と確認。
- **第三者**: 必要最小限の範囲で実施し、守秘義務を再周知。目的は意見一致ではなく合理的判断材料の収集。
- **被相談者**: 心理面に最大限配慮し、発言を強要しない。「話したくないことは話さなくてよい」と明示。

2.4 委員会による審議・方針決定

- 報告を基に対処方針(行為停止・謝罪・配置転換・懲戒 等)を決定。
- **進捗共有**: 被害者には逐次報告と心理的ケア、行為者には決定内容を速やかに通知。
- **外部連携**: 顧問弁護士、行政相談窓口等と必要に応じて連携。

2.5 終結・再発防止

- **当事者間の直接協議は禁止**(関係悪化防止)。必要時は相談窓口としての担任代行も検討する。

- ・ 終結後も研修・事例共有・メッセージ発信・環境改善を継続。年 1 回は全体見直し。

3. 区分別の詳細運用(関係別の想定と分岐)

3.0 基本分岐

- ・ A:被害継続の恐れ大／安全確保急務 → 即時接触遮断・行為停止命令を暫定措置
- ・ B:証拠・証言が散在／主張不一致 → 第三者聴取を限定実施
- ・ C:「誰にも言わないで」強い要請 → 段階的対応(Step I-III)で匿名性と安全配慮を確保

3.0 段階的対応表

段階	相談者匿名性	状況確認	主な解決方向
Step I 確保		行わない	一般的注意喚起、学内共有限定
Step II 限定共有		行為者へ最小限伝達	謝罪・接点遮断・配置変更 等
Step III 必要範囲で開示		行為者／第三者聴取	謝罪・接点遮断・配置転換・懲戒 等

3.1 教職員 → 教職員

典型:業務上の暴言・威圧、排除、私的領域への介入。

- ・ 被害者:心理安全確保 → 受付票による詳細聴取
- ・ 加害者:弁明機会の確保／報復禁止の明示
- ・ 措置:注意・謝罪・担当替え・研修・懲戒
- ・ 再発防止:パワハラ研修、組織風土改善

3.2 教職員 → 生徒

典型:授業・実習での威圧、アカハラ、人格否定、セクハラ等。

- ・ 被害者:安全配慮最優先 → 接触遮断(担当替え、座席変更 等)
- ・ 加害者:弁明機会を与えつつ指導停止や担当交代を速やかに実施
- ・ 措置:謝罪、配置転換、懲戒
- ・ 再発防止:授業設計・評価の開示、オブザーバー配置

3.3 生徒 → 教職員

典型:暴言、SNS 誹謗、中傷、不当要求(カスハラ含む)。

- ・ 被害者:健康配慮、勤務環境調整
- ・ 加害者:事実確認と学校規程に基づく警告、保護者連絡も可
- ・ 措置:謝罪、行為停止、在学措置

- ・ 再発防止:リテラシー指導、相談窓口周知、不当要求対応フロー

3.4 生徒 → 生徒

典型:いじめ、排除、SNS 拡散、身体的不当接触。

- ・ 被害者:即時安全確保(クラス替え、座席変更等)
- ・ 加害者:聴取と指導、再発誓約、必要時は保護者連絡
- ・ 措置:謝罪、接点遮断、行動改善プログラム、在学措置
- ・ 再発防止:ピアサポート教育、ネットリテラシー教育、ハラハラへの適切な線引き指導

4. 面談運用(指定相談員・調査員心得)

- ・ 二名体制での面談、役割説明と事前周知、記録の厳格化
- ・ 傾聴・支持・繰り返し・質問・待機の技法を用いる
- ・ 当事者間の直接協議は禁止。担任代行配置も可
- ・ 「誰にも言わないで」要請には段階的対応を活用
- ・ 報復禁止を明示し、違反時の措置を周知

5. 対処方法(共通)

- ・ 就業規則・校則に基づき、**注意／謝罪／接点遮断／配置転換／教育的研修／懲戒**を選択
- ・ 認定困難な場合でも、問題行動を明確化し改善を促す
- ・ 外部機関(弁護士・行政窓口)との連携を必要に応じ実施

6. 再発防止

- ・ 役割別研修(管理職・教職員・学生)
- ・ 匿名事例の周知、啓発メッセージ発信
- ・ 授業設計・評価・面談の透明化
- ・ 年1回の全体見直し

附則

本ガイドラインは 2022 年 4 月 1 日から執行する。

2025 年 10 月 1 日改定