

湘北短期大学 ハラスメント防止のためのガイドライン

湘北短期大学ハラスメント防止委員会

I. ハラスメント防止に関する基本姿勢

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害行為です。学校法人ソニー学園湘北短期大学（以下「本学」といいます。）は、本学に学ぶ学生並びに本学に勤務する教職員その他関係者が個人として尊重され、また修学、教育・研究、及び就労に係る本学の環境が良好に維持されるよう、次のとおりハラスメントの防止と対策に取り組みます。

- 1) ハラスメントの存在を容認しません。
- 2) ハラスメントに関する相談・苦情、申立てがあった場合、速やかに対応・対処を行います。
- 3) ハラスメントの相談や実態調査にあたっては、関係する者のプライバシーを守ります。
- 4) ハラスメントの事実が確認された場合、その行為者は諸規則により処分します。
- 5) ハラスメントの発生を防止するために、啓発活動等、適切な措置を講じます。

II. ガイドラインの目的

本学は、上記「基本姿勢」を実践するために、「湘北短期大学ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「本規程」といいます。）を定めています。本学は、本規程に基づき、全ての学生及び教職員等が個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく、修学または就労できるよう、十分な配慮と必要な措置を講じます。また、人権に関する法令に従って学内における多様なハラスメントの防止に努め、万一ハラスメントが発生した場合には迅速かつ適正な措置をとります。

このガイドラインは、本規程に基づく本学のハラスメントに対する対応について、わかりやすく説明することを目的とします。

人材育成を目的とする教育機関である大学において、暴力や人権侵害の言動であるハラスメント行為は決してあってはいけないものです。また、一般に大学においては権威的關係が生じやすいなどハラスメントが発生しやすい環境にあるということを深く自覚しなければなりません。

ハラスメントを許さない取り組みの基本的考え方を学生及び教職員等一人ひとりが良く理解し、ハラスメントの加害者とならないよう、また、被害者となった場合は適切に対応できるよう、このガイドラインをよく読んで、積極的に活用して下さい。

III. ガイドラインの対象と適用範囲

このガイドラインの対象と適用範囲は、次のとおりとします。

- 1) 本学のすべての学生、教職員及び関係者を対象とします。
 - ①常勤・非常勤の区別なく、本学に勤務するすべての雇用形態の教育職員、事務職員及

び課外活動指導者並びに本学において就労する派遣会社の社員及び業務委託先の委託業務従事者（以下、総称して「教職員等」といいます。）

②本学の学生、聴講生、科目等履修生、各種講座受講生、その他本学において修学するすべての者（以下、総称して「学生等」といいます。）

③本学学生の保護者及び保証人並びに本学施設関係者、その従業員及びその他本学と職務上の関係を有する者（以下、総称して「関係者」といいます。）

2) 学内外を問わず、本学の学生等及び教職員等の教育・研究や修学・就労の関係が継続されているとみなされる全ての場所・時間を適用範囲とします。

ゼミやサークル、課外活動や合宿などの諸活動も適用範囲となります。また、授業等教職員と学生が関わる場だけでなく、教職員同士、学生同士の場合も含まれます。

3) 教職員等については退職後、学生等については卒業・退学後も在職中または在学中に受けた被害について相談・申立てをすることができます。また、被害者あるいは加害者の一方が本学学生、教職員等である場合にも、このガイドラインが適用されます。

IV.ハラスメントとは

本学では、ハラスメントを、他人への不適切な言動により不快感や不利益を与え、他人の人権を侵害し、本学における就労環境、教育・研究環境、修学環境を悪化させる以下の言動と定義します。

1) セクシュアル・ハラスメント

教職員等が他の教職員等、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動を行うこと並びに学生等及び関係者が教職員等を不快にさせる性的な言動を行うこと。

【具体例】

- ・性的な言葉や行為によって、相手や周囲に精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたり、修学環境や就労環境を損なうこと
(スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする、卑猥な冗談を交わす、性的な経験や性生活について質問する、食事やデートにしつこく誘う、性的な内容の電話や電子メールを送る、猥褻な絵や写真をパソコン画面で見せたりする、体に触るなど)
- ・優位な立場を利用して、相手の望まない性的行為を要求し、これに抵抗・拒否した者に対して不利益を与えたり、それをほのめかしたりすること（評価を低くしたり、指導を拒否するなど）
- ・相手にとって不本意な性差別的行動を強要すること（親睦会等でのお酌やカラオケでのデュエット、職場等でのお茶くみの強要など）

2) アカデミック・ハラスメント

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、学生等又は教職員等の学修・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。

【具体例】

- ・必要な教育的指導を理由なく拒否又は放置すること
- ・不必要な個人指導を行うこと
- ・過度の課題を強要すること
- ・単位取得に関して不当な評価を行う等、不公平な取扱いをすること
- ・授業や講評等において、学生を大声で叱責したり、第三者の前で侮辱する等、指導の範囲を超えて相手の人格を傷つけるような言動を行うこと
- ・推薦できるにもかかわらず推薦書を書かない等、就職活動に不利な取扱いをすること
- ・学生の個人情報を他に漏らす等プライバシーを侵害すること

3) パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超える言動により、教職員等に対して精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること。

【具体例】

- ・侮辱・暴言等によって相手に精神的な攻撃を与えることや、指導の範囲を越えて相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動を行うこと
- ・隔離・仲間はずれ・無視など人間関係から切り離すこと
- ・明らかに不要なことや遂行不可能なことを命ずるなど、過大な要求をすること
- ・合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事等を命ずる、あるいは与えないなど、過少な要求をすること
- ・違法行為を強制することや、虚偽の書類の作成、書類の改ざんを指示すること
- ・業務上の正当な理由なく、休日出勤や残業を強要すること、休暇の申請を認めないこと、本人が希望しているにもかかわらず退職を認めないこと
- ・退職や転職等を強要すること
- ・私的なことに過度に立ち入るなど個人のプライバシーを侵害すること

なお、就労の場に限らず、例えば学生同士の課外活動の場においても、地位や優位性を背景にして行われる上記の行為はパワー・ハラスメントです。

4) その他のハラスメント

1) から3) のほか、次のようなものもハラスメントです。

- ・優位な立場を利用して、酒を飲めない者への飲酒や一気飲みを強要すること（アルコール・ハラスメント）
- ・個人の能力や特性に関係なく、「男だから」「女だから」といった固定概念に基づく差別的な言動をとること（ジェンダー・ハラスメント）

- ・妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をした又は取得したこと等を理由に、精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱いをすること（マタニティ・ハラスメント）

V. 基本的な心構え

1) ハラスメントを起こさないために

ハラスメントは、個人の尊厳や名誉を傷つけ、プライバシーを侵害し差別をもたらす、「基本的人権」に関わる問題です。

常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って考え行動することが基本的なルールです。ハラスメントを起こさないために次の点に注意して下さい。

- ・親しさを表すつもりと言動であったとしても、行為者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
- ・不快に感じるかどうかは個人差があること
- ・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
- ・相手を力関係で支配し、心理的に圧迫したり、身体的に傷つけるようなことは絶対にしてはならないこと

たとえ行為者本人が意識していない場合でも、相手によってはそれがハラスメントだと受け止められることがあります。相手がそれを「望まない行動」だと受け取ったら、それがハラスメントになり得るのです。ここに、ハラスメントの特徴があります。

また、ある人にはハラスメントを感じなくとも、外国人留学生などとの関係において、社会的・文化的・宗教的な差異があるときはハラスメントとして受け取られることがあるので注意して下さい。

2) もし、ハラスメントにあったら

被害を深刻にしない、他に被害を出さないためにも、勇気を出して対応しましょう。

① はっきり「嫌だ」と拒否すること

ハラスメントを無視したり、受け流しているだけでは、状況は少しも改善されません。嫌なことは行為者に対してはっきり拒否の意思を伝えることが基本です。あなたが、行為者の言動を「不快だ」と感じたら、行為者に対して、言葉と態度ではっきり「嫌だ」と拒否し、「自分は望んでいないこと」、「不快であること」を伝えて下さい。行為者が目上の人や上級生であっても勇気を出して拒絶し、自分の意思をはっきりと行為者に伝えることが大事です。自分一人で言えないときは、周囲の人に話して助けてもらうことも必要です。

② しっかり記録すること

あなたにとって不快な言動（ハラスメント）が、「いつ・どこで・誰から・どのような

ことをされたか」などの記録をしっかりとって下さい。もし、誰か証人になってくれる人がいるときは、その人にあとで証言してもらうことの確認をとっておくことが必要です。

③ ハラスメントを見過ごさない

もし、自分の周囲でハラスメントにあっている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者に注意したり、被害者の証人になったり、相談にのってあげたり、場合によっては学内の相談窓口に行きましてあげましょう。

ハラスメントを受けている人がいるにもかかわらず、見て見ぬふりをしてしまうことは、それが慣習となり環境の悪化に繋がります。

VI. すぐに相談しましょう

ハラスメントは、早い段階で誰かに相談することが問題解決のポイントになります。ハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに次に示す問い合わせ・相談窓口（以下「相談窓口」といいます。）に相談や申立てをするようにして下さい。自分がハラスメントを受けたと感じていれば、いつでも相談や申立てをすることができます。相談窓口には家族や信頼できる友人・教職員と一緒にいっても構いません。相談者の名誉やプライバシーは守られます。「恥ずかしい」「仕返しが怖い」などの考え方で相談をためらう必要はありません。安心して相談して下さい。

相談窓口では、相談者が受けたというハラスメントの解決方法について、相談者自身が意思決定するための助言及び支援を行います。

【相談窓口】

- 1) 学生等の場合 学生部学生課窓口
(Tel : 046 (250) 8924、メール : gakusei@shohoku.ac.jp)
- 2) 教職員等及び関係者の場合 総務部人事総務課窓口
(Tel : 046 (247) 3131、メール : soumu@shohoku.ac.jp)

VII. 申立てについて

ハラスメント相談において、相談者が相手方への処分・措置等を希望した場合、問題解決の申立てを行うことができます（この時点で申立人となります）。ハラスメントの申立てに対しては、学長が選任した教職員で構成されるハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」といいます。）が中心となり、解決に向けた対応・対処を行います。防止委員会は、申立人の要望を踏まえた解決方法について審議します。解決のための対応が必要とされた場合、申立人の同意を得て、手続きに移ります。

1) 「通知・調整・調停」等による解決

申立人が訴える被害に早期に対応するため、ハラスメントの行為者とされる者への注意喚起（通知）や関係部門への環境改善の依頼（調整）、両者の話し合いの仲介（調停）を

行います。

2) 「調査」による解決

調査が必要と判断された場合、調査委員会を設置し、調査委員会は中立的な立場から事実関係を調査します。調査委員会では、必要に応じて申立人やハラスメントの行為者とされる者、関係する者から聞き取りを行い、すみやかに結論を出し、申立人及び防止委員会に報告します。

防止委員会の具体的な構成員、権限、手続の基本原則等は、本規程に定めています。

VIII. ハラスメントに対する措置・処分

防止委員会は、調査委員会からの報告に基づき、その措置について判断し学長に報告します。学長は、防止委員会からの報告に基づき、措置が必要な者に応じて次のように対処します。

また、ハラスメントの相談や申立て、聴き取りや調査などにおいて、意図的に虚偽の申立てや証言を行った者に対しても、同様の措置を講じます。

1) 措置の対象が教職員の場合

学長は理事長に必要な措置を具申し、理事長が諸規程により処分を決定します。

2) 措置の対象が学生の場合

学長が学生委員会の意見を聴いて、諸規程により処分を決定します。

3) 措置の対象が上記1) 2) 以外の場合

学長がその者又はその者が所属する組織に申し入れを行います。

IX. 処分の公表

処分の内容については、当事者及び関係する者のプライバシーに配慮しつつ、学内掲示または本学ホームページにおいて公表します。

X. 再発の防止

学長は、ハラスメントが発生した場合には、速やかに再発防止に取り組むものとします。

XI. プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

ハラスメントに関する対応にあたっては、当事者及び関係する者の名誉と人権に配慮することが大原則です。ハラスメントの相談や対応・対処に関わった者は、学生・教職員を問わず、当事者及び関係する者への二次被害を防止する観点からも、知り得た情報について、みだりに口外することを控え、当事者及び関係する者のプライバシー保護に努めなくてはなりません。

また、ハラスメントの相談や対応・対処に関わった者に対し、そのことをもって修学・就労上の不利益となる取扱いをしたり、報復措置を講じたりすることを禁止します

XII. ガイドラインの見直し

このガイドラインは、防止委員会で定期的に見直しを行い、必要と認める場合その見直しを行うものとします。

附則

1. このガイドラインは、平成 29 年 4 月 1 日から施行します。

<解決フローチャート>

