

帯広大谷短期大学 ハラスメント防止ガイドライン

1. ハラスメントに対する基本方針

帯広大谷短期大学（以下「本学」という。）は、建学の精神「真実・協調・敬愛」に則り、誰にでも「開かれた大学」であることを目指しています。大学が教育研究活動の場として「開かれた大学」となるためには、教職員と教育を受ける立場にある学生がお互いに人格を認めあい、個人として尊重されることが大切です。

ハラスメントは、この一人一人の学ぶ権利、働く権利への重大な障害となります。雇用の場におけるハラスメント防止に関しては、すでに「男女雇用機会均等法」第11条によって、使用者の配慮が義務づけられ、国家公務員に関しては人事院規則に定められています。文部科学省は、平成11年3月、「教育の場でおこるセクシュアル・ハラスメント防止」に向けた規定や指針を打ち出しました。

こうした中で、本学は、学ぶ場、働く場としての大学の快適な教育研究環境、労働環境のために最大限の具体的かつ必要な配慮に努め、大学におけるハラスメントが学生や教職員の「人権」を侵害し、適切な「教育環境の形成」を阻害するものであることを再認識し、広く啓発活動を行うとともに、問題が発生した場合には厳しい姿勢で臨むことをここに宣言します。

2. ハラスメントとは

ハラスメントとは「いじめ」や「嫌がらせ」に該当する言葉です。本学ではセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントをハラスメントと定義していますので、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントについて説明します。なお、ハラスメントは、大学の内外、就業・修学時間の内外を問いません。例えば、出張先での言動、職場やクラブ活動の歓送迎会、忘年会での言動なども含まれます。

●セクシュアル・ハラスメント

- 1) セクシュアル・ハラスメントとは、就業・修学する上での関係において相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感や不利益を与えること等をいいます。なお、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、その言動を意図して行ったか否かではなく、基本的には言動の受け手がそれを不快に感じるかどうか、判断の基準になります。
- 2) セクシュアル・ハラスメントは、「環境型」と「地位利用型・対価型」に分けることができます。
 - 1 環境型セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反する性的な言動や要求を行うことにより、就業・修学意欲を損なわせ、不快感や不利益を与えることをいいます。
 - 2 地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメントとは、教育・研究上の地位、職務上の地位あるいは先輩と後輩といった上下関係を利用して性的な要求や誘いかけを行い、その対応によって利益または不利益を与えることをいいます。
- 3) セクシュアル・ハラスメントとなり得る具体的な例を示します。
 - 1 環境型セクシュアル・ハラスメント
 - ア) 事務室や実験室内で卑猥な話をしたり、スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題

にすること。

- イ) 故意に異性の前で着替えたり、卑猥な画像等を他者が見える状態に放置すること。
- ウ) コンパでお酌を強要したり、カラオケでデュエットを強要すること。

2 地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメント

ア) 研究指導や業務打合せを口実にして、性的な誘いかけをすること。

イ) 誘いかけに応じなかったことを理由に、指導上あるいは就業上不利な扱いをすること。

- 4) セクシュアル・ハラスメントは、学生間、同僚間において発生することがありますが、特に先輩と後輩、上司と部下、指導教員と学生といった権力関係の中で、多く発生することがあります。
- 5) セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対して発生することが最も多いのですが、これに限らず女性から男性に対して、あるいは同性間においても発生することがあります。
- 6) 女性を男性の補助者であると見なすなどの性差別の意識による不適切な言動についても、セクシュアル・ハラスメントに含まれます。

●アカデミック・ハラスメント

- 1) アカデミック・ハラスメントとは、大学の構成員が優越的地位を不当に利用して、相手の就業・修学上の権利を侵害する言動や人格を辱める言動をいいます。
- 2) アカデミック・ハラスメントとなり得る具体的な例を示します。
 - 1 就業上のアカデミック・ハラスメント
 - ア) 研究発表活動や設備等の利用を不当に制限すること。
 - イ) 業務に支障が出る程度に指示決定を遅らせること。
 - ウ) 勤務時間内では不可能な業務の達成を日常的に要求すること。
 - 2 修学上のアカデミック・ハラスメント
 - ア) 修学に支障が出る程度に教育的指導を行わないこと。
 - イ) 常識的に不可能な課題達成を強要すること。
 - ウ) 成績の不当な評価を行うこと。
- 3) アカデミック・ハラスメントは、学生間、同僚間においても発生することがありますが、特に教員と学生、上司と部下、先輩と後輩といった権力関係の中で、多く発生します。
- 4) 地位的下位の者は上位者の補助者であると見なすなどの身分的差別や、少数意見を無視する等の数的優位性に基づく差別の意識による言動についても、アカデミック・ハラスメントに含まれます。
- 5) アカデミック・ハラスメントは、地位的上位の者から下位の者に対して発生することが多いのですが、数的優位性を利用して、下位の者から上位の者に対しても発生することがあります。

●パワー・ハラスメント

- 1) パワー・ハラスメントとは、職務上もしくはその他の地位や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のことです。
- 2) パワー・ハラスメントを類型化し、例をあげると以下のとおりとなります。
 - 1 一度でもハラスメントになる言動身体的暴力や脅迫・名誉毀損等、刑法に触れるような攻

撃を与えること。

2 継続的に行うことでハラスメントになる言動

ア) 侮辱・暴言など相手に精神的な攻撃を与えること。

イ) 隔離・仲間はずれ・無視など人間関係から切り離すこと。

ウ) 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。

エ) 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。

オ) 私的なこと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、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・ハラスメントとみなされます。

●その他のハラスメント

その他のハラスメントとは、複合的な要素で構成されるハラスメントのことです。

1) アルコールの強制

飲酒・イッキ飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酒が飲めない人への配慮を欠くこと、酔った上での迷惑行為などに代表される、アルコールにからむ嫌がらせ。

2) 性差別

個人の能力や特性に関係なく、男性・女性に関する固定的な“らしさ”のイメージに基づく差別的な言動のこと。例えば、女性だからという理由で、お茶汲みや掃除をさせるような行為。

3) 恋愛関係における支配（デートDV）

恋人同士の間で起こる身体的あるいは言葉や態度による「暴力」のこと。殴る・蹴る、大声を出す、人格を否定する、携帯電話の着信やメールをチェックする、行動や服装、交際範囲を制限する、無理矢理行う性的行為など。

3. 加害者とならないために

ハラスメントの加害者とならないために、次のことからの重要性について十分認識する必要があります。

- (1) 日頃から、相手の立場を尊重した言動に心がけ、相手の人格を尊重すること。
- (2) 社会においては、お互いが対等で大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。
- (4) 特にセクシュアル・ハラスメントの受け止め方には、個人差があり、受け手の判断が重要となること。

例えば、親しさを表すつもり言動であっても、そのことが相手を不快にさせてしまうことがあることや、同じ言動であっても、ある人にとってはセクシュアル・ハラスメントと受け取らなくても、別の人には地域・文化などの違いによって、その言動がセクシュアル・ハラスメントと受け取られることがあること。

4. 被害を受けた場合は

ハラスメントの被害を受けたときには、次のような行動をとりましょう。

- (1) 不快と感じたとき、不当な扱いを受けたと判断したときには、その言動の相手に、不快あるいは不当であるという意思表示をしましょう。それができないときには、友人、同僚などの信頼

できる人に相談しましょう。

- (2) ハラスメントの被害を受けたとしても、被害者に責任はありません。自分を責めたり一人で悩まず、早めにハラスメント相談員に相談しましょう。
- (3) ハラスメントの被害を受けた日時、その内容等を記録しておくことも必要です。

5. ハラスメントを見かけたとき、相談を受けたときは

ハラスメントを見かけたり相談を受けたときには、次のような行動をとりましょう。

- (1) ハラスメントを見かけたときには、その言動の相手に注意をしましょう。それができないときには、友人、同僚、上司などに相談することも解決のための方法です。
- (2) 友人、同僚などからハラスメントについて相談を受けたときには、ハラスメント相談員に相談することをすすめ、同行するなど親身になって行動しましょう。

6. 帯広大谷短期大学の対応組織

- (1) 本学は、ハラスメント相談員が被害者側からの相談を受ける相談対応機能と、その問題の事実調査を実施し、加害者の監督者に環境改善を要請し、また、加害者への指導を要請する問題解決機能とに分離した対応組織を設けています。
- (2) 本学は、相談者にハラスメント対応組織及び手続きを説明した上で問題解決にあたります。
- (3) 本学は、相談者が望んでいる解決方法を確認し、相談者の意思を尊重してハラスメント問題の解決にあたります。

7. 相談対応機能

- (1) ハラスメント相談員とその機能
 - 1) 学内の教職員及び学外の専門家をハラスメント相談員として配置し、相談に応じています。相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守りますので、安心して相談してください。
 - 2) 相談は、被害者本人以外にも友人などの代理の人が行うこともできます。また、相談は、電話や手紙等で行うこともできますので、まず、相談員に連絡してください。
 - 3) 相談員の連絡先は、啓発カード、ポスター、ホームページなどで確認してください。
 - 4) 相談は男女1名ずつのハラスメント相談員が行うことを基本とします。なお、相談する際には、友人などの付き添いの方が同行してもかまいません。
 - 5) 相談員は、苦情相談の内容を書面に記録しハラスメント相談員会議議長に報告した上で、加害者とされる者から事実を確認することがあります。なお、この事実確認は相談対応機能として行うものであり、調査委員会が行う事実関係の調査ではありません。
 - 6) 相談員は、相談の途中または最後に、相談の内容を復唱するなどして相談者に確認して書面に記録します。
- (2) 相談員会議とその機能
 - 1) 相談員会議議長は、相談員から報告を受けた内容が、直ちに調査委員会を設置して調査をする必要があると判断したときには、ハラスメント防止対策委員会委員長に報告し、事実関係の調査を行うよう要請します。
 - 2) 相談員会議議長は、相談者が当事者間での話し合いでの解決を希望しているときには、話し合いで円満に解決するためのサポートをします。
 - 3) 相談員会議議長は、加害者とされる者に事実を確認した結果、相談員による解決が困難であると判断したときには、相談者の了承を得て、ハラスメント防止対策委員会委員長に報告し、事実関係の調査を行うよう要請します。

8. 問題解決機能

(1) ハラスメント防止対策委員会とその機能

- 1) ハラスメント防止対策委員会委員長は、ハラスメント相談員会議議長から対処要請があったときには、ハラスメント防止対策委員会に調査委員会を設置し、事実関係の調査を進めます。
- 2) ハラスメント防止対策委員会委員長は、事実関係の調査を進めると同時に、緊急避難的に被害者を救済する必要があると判断したときには、関係部局等と協力して、被害者救済に必要な措置を講じます。
- 3) ハラスメント防止対策委員会委員長は、調査委員会を設置したとき及び調査結果がまとまったときには、講じた改善措置の内容を含めて、速やかに相談者に連絡します。
- 4) ハラスメント防止対策委員会委員長は、調査結果を学長に報告し、また、必要な改善措置を関係部局等の長に要請します。

(2) 調査委員会とその機能

- 1) 調査委員会は、客観的な立場から公正・公平に対応するために、相談者及び加害者とされる者と面談したハラスメント相談員及び当事者との間において利害関係がある者を委員とすることはありません。なお、調査を進める過程で、委員と当事者の間において利害関係があることが明らかになったときには、直ちにその委員を解任します。
- 2) 調査委員会は、中立性、公正性を保証するために、委員の所属部局及び委員の男女比にも配慮して構成します。
- 3) 調査委員会は、加害者とされる者から「被害者と同意の上の行為である」などとの弁明がなされた場合に、その同意が存在しないという証明を相談者に求めることはしません。

9. プライバシーの厳守と被害者の保護

- (1) ハラスメント相談員及びハラスメント防止対策委員会委員及び苦情相談に携わる者等は、関係者の名誉、プライバシーその他の人格権を侵害することのないよう慎重に行動しなければなりません。また、その任務遂行上知り得た秘密を漏らすことを、厳しく禁止します。
- (2) ハラスメント防止対策委員会は、プライバシーを漏洩した者、不利益や二次被害を与えた者がいる場合には、直ちに事実調査を行い、その事実があったときには、厳正な処分を行うよう学長に報告します。
- (3) ハラスメント防止対策委員会は、被害者に対して、心理的なケアが必要であると判断した場合には、直ちに可能な援助を行います。

10. 加害者に対して

ハラスメント防止対策委員会は、事実関係を調査した結果、加害者とされる者によるハラスメントがあったと判断したときには、その者に対し強く反省を求め、かつ、厳正な処分を含めた必要な措置をとるよう学長に報告します。

11. 虚偽の申し立ての禁止

ハラスメント防止対策委員会は、ハラスメントに関する虚偽の申し立てや証言を行った者に対しては、強く反省を求め、かつ、厳正な処分を行うよう学長に報告します。

12. 研修の実施

- (1) 教職員・学生の研修

本学は、ハラスメントは人間の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であり、許されないものであるということを、研修会や学生ガイダンス等の機会を利用し、あるいは学内広報誌等により啓蒙・啓発を行うなど、ハラスメントの発生の防止に努めます。

(2) ハラスメント相談員の研修

本学は、ハラスメント相談員の研修を定期的 to 実施し、相談者の立場に立った面談を行い、的確なアドバイスを行うことができるよう努めます。

13. ガイドライン及び関係規程の見直し

本学は、必要に応じてガイドライン及び関係規程の見直しを行うなど、ハラスメントのない快適なキャンパスを維持するよう努めます。