

滋賀文教短期大学 ハラスメント防止に関する指針

滋賀文教短期大学
ハラスメント防止委員会

1. 「滋賀文教短期大学 ハラスメント防止に関する指針」について

1) 指針の目的

滋賀文教短期大学（以下、本学と言います）では、ハラスメントを防止するための措置及び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、必要な事項を示している「ハラスメント防止規程」（以下、規程と言います）を制定しています。

「滋賀文教短期大学 ハラスメント防止に関する指針」（以下、本指針と言います）は、規程に基づきハラスメントに対する本学の基本的な姿勢やハラスメントの定義、ハラスメント発生時の対応フローなどを、全学生及び全教職員に対しわかりやすく示すことを目的に制定しています。

2) ハラスメントに対する基本姿勢

本学には、様々な構成員（構成員については「3）指針の対象および適用範囲」に記載します）が、「学習」「教育・研究」「就業」を安心かつ健全な環境下で行えるよう、環境の確保、維持を行うことが求められています。

これらの実現のためには、本学を構成する全ての者が、お互いを認め合い、尊重し合うことが必要となります。他者への人格攻撃や教育の場で妨害を働くことは、個人の尊厳を侵害し、人権侵害を行うこととなり、本学の建学の精神である「「知育」・「徳育」・「体育」の鼎立と調和の取れた人間形成」を脅かすことになり得ます。

本学では、こういった個人の尊厳を傷つける行為や良好な学習・研究・就労の機会を剥奪する行為等について、断固として容認しません。またハラスメント問題について、本学構成員の安全と本学の根幹を揺るがしかねないゆゆしき問題として真摯に受け止め、ハラスメント排除・根絶に向けて全学的に取り組みます。

3) 指針の対象および適用範囲

- ・本指針で指す「構成員」とは、学生（留学生、委託訓練生、科目等履修生を含む本学に学籍を置き、本学で教育を受ける全ての者）、教員（常勤、非常勤等、雇用の形態を問わず、本学において就労する全ての者）、職員（専任、嘱託等、雇用の形態を問わず、本学で就労するすべての者）を指し、本指針の適用対象とします。
- ・本指針は、大学の構成員間に生じたハラスメントについて、学内・外を問わず適用します。例として、学内はもちろん、通学（通勤）途上、学校行事、サークル・課外活動、研修旅行、フィールドワーク先などで発生したハラスメントについても本指針を適用します。
- ・本学構成員とそれ以外の者の間で生じたハラスメントについては、本学の管理下における活動に限り、本指針を適用します。

2. ハラスメントの定義

1) ハラスメントに起因する問題

規程では、ハラスメントに起因する問題として以下のとおり示しています。

- ①ハラスメントのため、教職員の就業環境または学生の教育環境が害されること
- ②ハラスメントへの対応に起因して、教職員がその勤務条件につき不利益を受け、または学生が教育上不利益を受けること

これらに該当する案件について「ハラスメント」として認識し、適切に対応することが求められます。

2) ハラスメント行為：セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

セクハラとは、相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、学習・教育・研究または就業環境を悪化させることを言います。また、セクハラは大きく2つのタイプに分けられます。1つ目は、対価型セクシュアル・ハラスメント、2つ目は、環境型セクシュアル・ハラスメントです。

①対価型セクシュアル・ハラスメント

修学上、職務上の地位等を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した者に対し修学上、就業上の不利益を負わせる行為。

【例】

- ・履修授業の担当教員から、好成績をつけることを条件に性的な行為を迫られた
- ・授業中に授業担当教員から性的な発言を受けたため抗議したところ、不当に低い成績をつけられた など

②環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な関係は要求しないものの、学内・外での性的な言動により周囲を不快にさせ、学習・研究・就業環境を損なう行為。

【例】

- ・性的な話題を口にする
- ・私生活に関する噂を意図的に吹聴する など

3) ハラスメント行為：アカデミック・ハラスメント（アカハラ）

アカハラとは、教育・研究の場における地位または権力を利用して行う不適切な言動、指導または待遇により、相手方の学習・研究意欲を低下させ、または学習・研究環境を悪化させることを言います。

【例】

不当な単位の不認定や進路の妨害、指導義務の放棄、過度な叱責・暴言、不適切な環境下での指導の強制・強要等があります。

- ・明確な理由なく不当な成績評価を受け、単位が不認定となった
- ・「お前は馬鹿だ」「小学生以下の内容だ」「私の講義を受けるレベルに達していない」等の学生や部下を傷つける言動を行う
- ・学生や部下が提出した課題や論文を受け取らない、読まない、破り捨てる
- ・学生や部下が些細なミスをしたため全員の前で大声で叱責する
- ・他人の目が行き届かない状況で個人指導を行う
など

4) ハラスメント行為：パワー・ハラスメント（パワハラ）

パワハラとは、職場における地位または権力を利用して行う不適切な言動、指導または待遇により相手方の就労意欲を低下させ、または就業環境を悪化させることを言います。パワハラの対象には、上司から部下への行為だけでなく、部下から上司への行為や同僚間での行為も含むものとされています。また、パワハラに当たる具体的な行為は6つの類型に分けられます。

- ①暴行・傷害（身体的攻撃）
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・過度な暴言（精神的攻撃）
- ③隔離・仲間はずれ・無視（人間関係からの切り離し）
- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強要・仕事の妨害（過大要求）
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

5) ハラスメント行為：ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントとは、性別による差別意識に基づく言動により、相手方に不快感その他の不利益を与えることを言います。

【例】

- ・「男（女）のくせに」「肉体労働や残業は男の仕事、お茶汲みや雑用は女の仕事」のような、性別に対する個人の固定観念を押し付けるような発言 など

6) その他のハラスメント

*マタニティ・ハラスメント（マタハラ）/ ケア・ハラスメント（ケアハラ）

妊娠・出産したこと、育児のために制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。また、妊娠・出産したこと、育児のために制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、言及、不利益な配置転換等の不利益な処遇を与えることを「不利益取扱い」といいます。

なお、マタハラに限らず介護のための制度利用についての不当な取扱いについても同様のことが言われます（ケアハラ）。

*アルコール・ハラスメント（アルハラ）

飲酒の強要、飲酒状態での迷惑行為、一気飲みの強要 など

- ・車で来ていると言ってもお酒を飲むことを強要され、飲まざるを得ない状況になった
- ・飲みの席で、上司から体を触られたため拒否したところ、「酒の席ではこんなことは当たり前だ」と理不尽な理由で正当化された など

*ソーシャル・ハラスメント（ソーハラ）

SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を通して行われるいやがらせ行為。

- ・SNSに上司から友達申請がされ、業務時間外でも常に気を遣い続けなくてはならない
- ・友人のSNSの投稿に、明らかに個人を指すことがわかる内容の悪口が投稿された など

これらの他に、容姿、年齢、国籍、出身、心身の障害、疾病、信仰等の個人的な属性を理由に、不当な取扱いや差別的な言動を行うことで他者に不快感や不利益を生じさせる行為についてもハラスメントに該当します。

3. ハラスメント防止・問題解決に向けて

ハラスメントは、本学のすべての構成員が日常的に相互理解を深め、お互いを尊重し合う環境づくりに励むことで防止されるものです。日頃から、自身がハラスメント被害者になる可能性があると同時に、加害者になる恐れがあることを念頭におきながら、気遣い・思いやりの心を常に持ち、ハラスメントのないキャンパスに向けて構成員一同が意識を高めていく必要があります。

1) 相談窓口について

本学では規程に基づき、ハラスメントの防止を図り、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に必要な措置を迅速かつ適切に講じるために「ハラスメント防止委員会」を設置し、ハラスメントに対応する体制を整えています。ハラスメントを受けたと感じたときは、ハラスメント防止委員会の委員に気軽に相談してください。なお、ハラスメント防止委員については本館1階学生掲示板に掲示しています。

また、ハラスメント防止委員会に限らず、本学に所属するすべての教職員も相談窓口として対応します。相談者が置かれている状況や相談者間の関係性に応じて相談先を選択してください。

その他、本学では臨床心理士資格を所持しているスクールカウンセラーによる「学生相談（予約制）」の利用も可能です。「学生」と銘打っていますが、本学の構成員であれば誰でも利用が可能です。利用を希望する場合は、学務課窓口に設置しているリーフレットを参照してください。

2) ハラスメント防止意識

ハラスメント問題を起こさない、被害に遭わないためにも日頃から次のような意識をもつようにしてください。

* 「ハラスメント」とは何かを改めて理解する

ハラスメントとは、嫌がらせ、迷惑行為という意味を持ちます。相手が不快だ、嫌だと思っていたとすれば、それはハラスメントに該当します。嫌だと思っ度合いを自分のものさしで考えず、自分の言動が相手を不快にさせていないかを常に意識しましょう。

* 人によって受け止め方が違うということを認識する

自分は気にならないことでも、相手にとっては不快に感じている場合があります。人間はそれぞれ、多種多様な一人の人間であり、感じ方や考え方も様々であることを認識しましょう。

* すべての構成員は、本学に不可欠であり大切なパートナーであるという認識をもつ

本学において、すべての構成員が宝であり、全員が大切なパートナーです。お互いに高めあい、尊重しあう大切なパートナーとしての認識を持ちましょう。

* 自分の言動を見つめなおす

今までに自分の言動で、周囲に不快な思いをさせたと思ひ当たることはありませんか。今一度、自分自身の言動を見つめなおし、相手の立場になって考えるようにしましょう。

* 日常的にコミュニケーションをとるように心がける

日頃からコミュニケーションをとることで、周囲に自分自身のことを理解してもらえた

り、逆に周囲を理解することができたりします。日頃から信頼関係を築くことも、ハラスメントの防止に繋がります。

＊自身の言動に帯びている影響力を考える

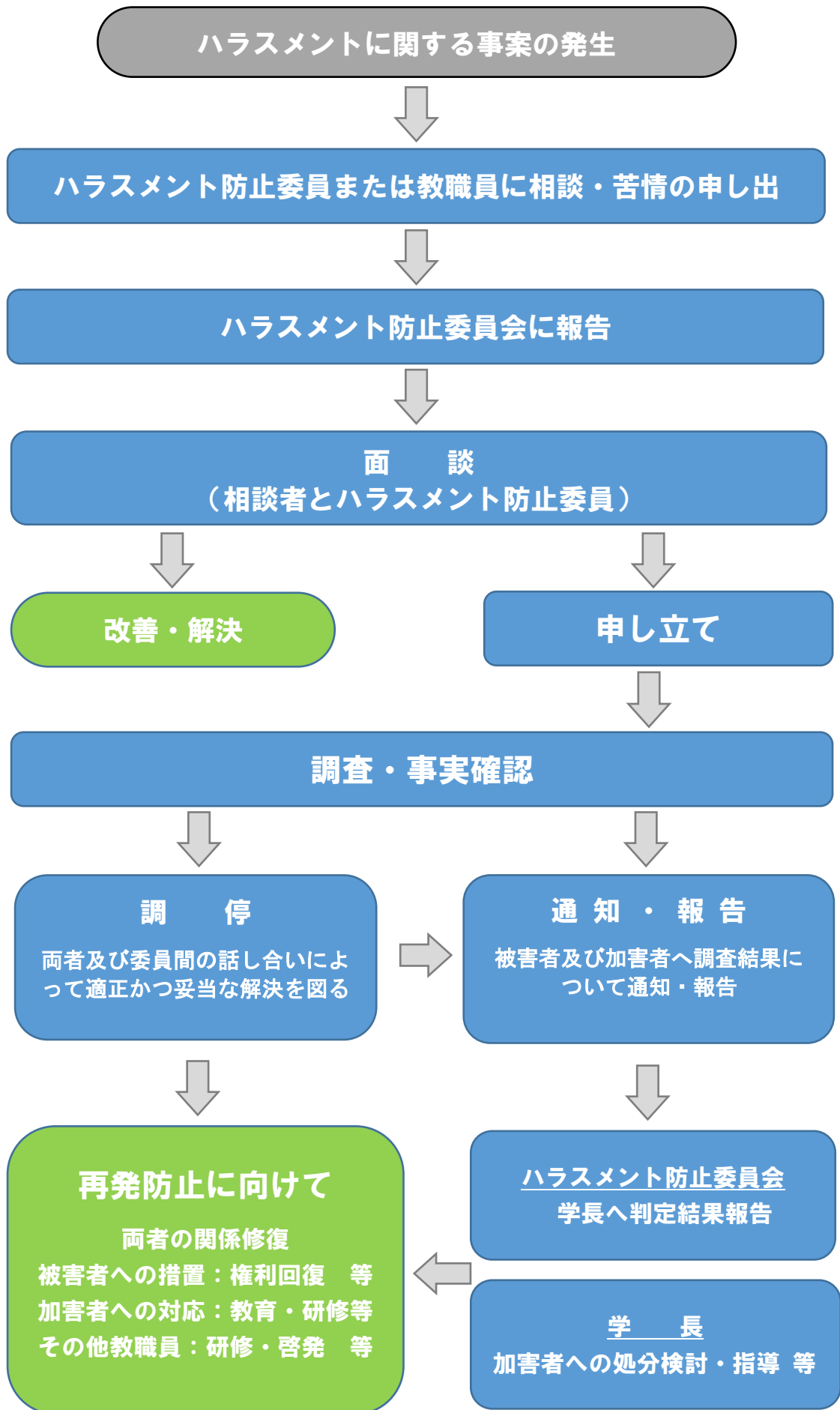
言葉や行動にもたらされる影響力を考えましょう。軽率な発言や行動1つが、周囲に多大な影響を与えてしまうこともあります。

特に、職務上、修学上の上位の人は、自らの発言のもつ影響力を理解し、相手への配慮を保つよう心がけましょう。

3) ハラスメント被害に遭った・目撃したら

万が一ハラスメント行為の被害に遭った、目撃した際には、毅然とした態度で対応することが大切です。被害の拡大に発展しないよう、ハラスメントを拒絶する意思をはっきりと伝えてください。それでも改善されない、状況の悪化が見られる場合は、決してひとりでは悩まずに友人や同僚、相談窓口等へ相談してください。なお、相談を行ったことで相談者が不利益を被ることがないように、プライバシーは最大限保障します。

相談から解決、再発防止への取り組みまでの流れは次頁以降を参考にしてください。



【ハラスメント問題 対応の流れ】

① ハラスメントに関する事案の発生

② ハラスメント防止委員または教職員に相談・苦情の申し出

自身の受けた行為の内容について、ハラスメント防止委員または教職員に相談をしてください。申し出の方法は、面談・電話・電子メールまたは文書にて受け付けます。

③ ハラスメント防止委員会に報告

被害者からの相談内容について、相談を受けた者が報告書を作成した上でハラスメント防止委員会に報告します。

報告を受けたハラスメント防止委員会は、被害者との面談日時等の調整を行います。なお、緊急性が高いと判断される事案については、別途早急に対応を検討します。

④ 報告を受け、ハラスメント防止委員会が相談者と面談を実施

相談・報告内容について、ハラスメント防止委員会が被害者に対し面談を行います。この面談では、報告書に記載の内容について確認を頂きます。その他、ハラスメント防止委員会より助言等を行います。

⑤-1 改善・解決

ハラスメント防止委員会との面談の後、問題が改善・解決された場合は、一旦収束したものと考え、今後の再発がないよう学内での調整に努めます。

⑤-2 申し立て

改善・解決がされなかった場合は、被害者がハラスメント防止委員会に対して調査・事実確認を行うための申し立てができます。申し立てについては、ハラスメント防止委員会を通じて行います。

⑥ 調査・事実確認

申し立てされた内容について、ハラスメント防止委員会が加害者に対し事実確認のための調査を行います。なお、両者の公平性保持のために第三者への調査を行うこともあります。

⑦-1 調停

事実確認後、被害者・加害者の関係修復を目的に、ハラスメント防止委員会が立会いのもと双方で話し合いを行い、双方にとって適切かつ妥当な解決を図ります。

⑦-2 通知・報告

ハラスメント防止委員会より、被害者・加害者双方に調査結果の通知・報告を行います。

⑧ ハラスメント防止委員会：学長へ報告、学長：対応検討等

調査結果に基づき、ハラスメント判定の結果についてハラスメント防止委員会から学長に報告を行います。

ハラスメント防止委員会からの報告を受け、学長は加害者に対し本学規程に則った処分の検討及び再発防止に向けた全学的な指導等を検討します。

⑨ 再発防止に向けた取り組み

学長からの指導・検討事項等を踏まえ、ハラスメント防止委員会を中心に全学的にハラスメント問題再発の防止に向けて対応します。また、可能な限り被害者・加害者の関係修復を目指します。その他、被害者・加害者及び全学に対し必要な措置を講じます。

※プライバシーの保護について

相談・苦情の受付及び調査に当たっては、各人のプライバシーに十分配慮し、これらを最大限保障します。また、相談や申し立てをしたことにより、成績等に不利益が生じることはありません。

改 廃 学長は、この指針の改廃を行うときには教授会に意見を求め、意見を参考にこの指針の改廃を行わなければならない。

附 則 この指針は、令和元年12月1日から施行する。