

岐阜工業高等専門学校ハラスメント防止ガイドライン

制定 平成25年4月1日

岐阜工業高等専門学校は、すべての学生と教職員の基本的人権及び人格の尊厳が尊重され、それぞれが安心して就学・就業・教育・研究その他の活動に取り組める環境を保持することが教育機関としての使命であることを確認し、ハラスメント防止にむけた啓発と、万が一ハラスメントが発生した場合における公正かつ迅速な解決を期して、以下のガイドラインを定めます。

1 ガイドラインの対象

- (1) このガイドラインは、本校の学生（本科生・専攻科生）、研究生等、教職員（非常勤教職員を含む）及びそれ以外の本校関係者のすべてを対象とします。
- (2) このガイドラインは、学校の内外（寮を含む）、授業及び課外活動時間の内外、勤務時間の内外などを問わず、本校の学生または教職員にかかわるすべてのハラスメントに適用されます。

2 ハラスメント（harassment）とは

現在大きな社会的問題となっているハラスメントとは、学校や職場などで、相手の意に反する言動や行為によって精神的苦痛を与えることを指しています。

一般的には、優越した地位や立場にある者が行為者となるケースが想起されますが、必ずしもこれに当てはまらないケースもあります。また、行為者側が相手に精神的苦痛を与えることに関して自覚的であったか自覚的でなかったかは、ハラスメントの認定に際しては考慮されません。

ハラスメントに相当する言動・行為自体が重大な人権侵害であるとともに、被害者の就学・就業環境を著しく悪化させることで、意欲の減退などを招いて、個人や組織に甚大な損害をもたらす可能性もあります。

このガイドラインで扱う主なハラスメントは、以下のとおりです。

- (1) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言動や行為。またその言動や行為への対応によって就学・就業上の不利益を与えたり、就学・就業環境を悪化させたりすること。行為者と被害者の性別は固定されておらず、同性間でも起こりうる。
- (2) アカデミック・ハラスメント 教育・研究の場において、「指導」、「教育」の名を借りて、嫌がらせや妨害を行い、差別的で不当な評価を下したり、人格を傷つけたりすること。
- (3) パワー・ハラスメント 職務上優位な地位にある者が、業務指導の名を借りて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害する言動を繰り返して就労環境を悪化させたり、不利益を押しつけたりする行為。
- (4) 上記に分類されないものであっても、本校におけるすべてのハラスメント及びその他の人権侵害については、このガイドラインに沿って対応することとします。

3 ハラスメントを起こさないために

多くのハラスメントは、相手が自分と対等な人格をもつ存在であることを認めようとしない優越意識や差別的感情に起因しています。ハラスメント予防のためには、本

校に所属するすべての教職員と学生及び関係者が、みずからの行動に責任をもち、つねに周りの人たちの人格を尊重し、相手の立場や感受性などに配慮して行動するように、心がけていく必要があります。

ハラスメントによる人権侵害の認定に際しては、被害者の判断が重要な基準となります。たとえ、行為者本人が相手に良かれと思って行うことであっても、相手には耐えがたいハラスメントとして受け止められることがあります。この問題は、社会的、文化的、宗教的な背景の差異に起因することも多く、注意が必要です。

ましてや、自分の行動が相手に精神的苦痛を与えていることに気づきながら、「この程度なら許される」「これくらいは受忍限度内だ」などといった態度をとり続けることは、許されるものではありません。

4 ハラスメントにあった場合は

- (1) 相手の行為や言動により、あなたが「不快だ」「不利益を受けている」と感じたときは、相手に対して言葉と態度ではっきりとそのことを伝えてください。相手の立場には関係なく、勇気を持って拒否し、自分の意思をはっきりと相手に伝えることが大切です。

相手にその場で「ノー」と言えなかった場合でも、けっしてあなたが悪いわけではありません。自分のことを責めたりせず、そして一人で悩むのではなく、すぐに身近な誰かに相談するか、相談員等に相談してください。

- (2) ハラスメントをうけたら、「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされ、どのようなことを言われたか」などについて記録を取っておくようにしてください。誰か証人になってくれる人がいる時には、その人にあとで証言してもらえるよう確認をとっておくことも大切です。
- (3) もし、自分の周囲でハラスメントを受けている人がいたら、勇気を持ってその人を支えてあげましょう。行為者に注意したり、被害の証人になったり、相談に乗ってあげたりしてください。また、相談窓口申し出るように勧め、被害者が希望すれば、窓口まで同行してあげてください。被害者自身が、相談窓口に行こうとしない場合、被害者にかわって相談を受けることも可能です。

5 相談体制

- (1) ハラスメントに関する申し出や相談を受け付けるハラスメント相談窓口を設置します。相談などを希望する場合は、口頭、電話、電子メールといった方法でアクセスしてください。

ハラスメントについて申し出を行った被害者本人及びそのために証言を行った人は、そのことを理由として不利益な扱いや処分は一切受けることはありません。

ただし、虚偽の申し出を行った場合などにおいては、その行為自体がハラスメントと認定され、指導・懲戒や処分の対象となることがありますので、注意してください。

- (2) 被害者との面談は、学生相談室長、学生相談室員、看護師、カウンセラー、その他の教職員の中から、被害者と同性の者一名以上を加えた複数の教職員（以下、相談員と呼称します）が行います。

相談員は、被害者の心理状態を見極めて、必要なケアを行うとともに、可能な限り事実関係の的確な把握に努め、また被害者がどのような解決方法を望んでいるかを確認します。

相談員自身が行為者に注意を与える、もしくは、行為者が学生の場合は担任、指導教員、クラブ顧問等、行為者が教職員の場合は役職者等を通じて注意を与えることで、

解決を図るケースもあります。

なお、学校内において相談することがためられる場合には、本校顧問弁護士に相談することもできます。

- (3) 相談員は、事実関係調査後、必要と認めた場合、被害者の承諾を得て、校長その他の監督者及び人権委員会にハラスメントの発生及びその概要を報告します。

6 対処の手続き

- (1) 人権委員会は、相談員からの報告に基づき、必要に応じて、被害者本人及び行為者、関係者と面談するなどして事実関係を究明します。
- (2) 事実関係の究明に際しては、人権委員会は相談員と行為者の間に位置して、相補的な複数回の情報収集を実施し、誤謬や遺漏のないように努める必要があります。また、被害者の人権尊重を最優先とする一方で、行為者とされる人物に対しても、先入観の無い公平な観点で複数回の意見聴取等を行う必要があります。
- (3) 『逆ハラスメント防止』、及び『行為者とされる人物の人権の尊重』の両観点から、人権委員会は、最終的にハラスメントの発生を断定する前に、行為者とされる人物にも十分な弁明の機会を与える必要があります。
- (4) 学校内で行われたとされるハラスメントについて、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要です。
- (5) 主管会議は、人権委員会からの報告に基づき、必要に応じて学外の専門家等の助言を得て、指導・懲戒もしくは処分を決定し、環境改善などの措置を講じます。

7 ハラスメント防止のための教育・啓発活動

本校は、快適な学生生活や職場環境、教育研究環境を阻害するハラスメントを予防するため、教育、研修、広報等の活動を通じて学生・教職員に正しい知識を広め、人権意識の啓発に努力します。

具体的には、リーフレットの配布、ポスターの掲示、ホームページの開設、講演や研修の開催などを通じてハラスメント防止への取り組みや相談体制について周知・徹底を図っていくこととします。

8 ハラスメントの具体例

(1) セクシャル・ハラスメント

- ・卑猥な発言、性的な発言を繰り返す。
- ・性的な発言に嫌な顔をした相手をからかう。または抗議を聞き入れない。
- ・教室等にヌード写真を掲示したり、黒板等に卑猥な絵や言葉を書いたりする。
- ・頼まれてもいないのに「肩を揉んでやる」などと言って相手の体に接触する。
- ・「女のくせに」「それでも男か」など、性的な差別意識をむき出しにした発言。
- ・電話やメール等でしつこく交際をせまる。つきまとう。
- ・教職員が学生に、成績や卒業、評価などに関わる利益・不利益を条件として、性的な働きかけをする。

(2) アカデミック・ハラスメント（主に教員から学生に対して）

- ・当然なすべき指導や助言を行わない。
- ・過剰に叱責し、相手の能力や性格を貶める発言をする。あるいは暴力をふるう。
- ・正当な理由なく研究室に立ち入らせない。実験器具・文献などを使わせない。
- ・私用に使役したり、休日や深夜に自宅へ呼び出したりする。

- ・ おおぜいの前で不必要な個人情報を公開する。
 - ・ 自分の著書・論文等に学生の研究成果を不適切に利用する。
- (3) パワー・ハラスメント
- ・ 正当な理由なく、職務上の指導や助言を行わない。
 - ・ 過剰に叱責し、相手の能力や性格を貶める発言をする。あるいは暴力をふるう。
 - ・ 休日出勤や時間外勤務を強要する。正当な理由なく、休暇の取得を認めない。
 - ・ 食事会・宴会等の席で飲酒を強要する。あるいは一気飲みさせる。
- (4) その他のハラスメント
- ・ インターネット上で匿名の個人攻撃をする。
 - ・ 相手を孤立させる。無視する。
 - ・ 物理的暴力や相手の人格を否定する暴言。
 - ・ 相手の使用する机・椅子・ロッカーなどを故意に汚したり、落書きしたりする。
 - ・ 相手の所持品を故意に隠したり、破損させたりする。

付 記

このガイドラインは、平成26年12月8日から実施する。

付 記

このガイドラインは、平成29年1月25日から実施する。