

# 釧路短期大学キャンパス・ハラスメントの防止と排除のためのガイドライン

本学は、学生や教職員その他本学の構成員一人ひとりが個人として尊重され、人権侵害のない公正で快適な環境の下で学習、研究、就労の機会と権利が保障されるよう、「キャンパス・ハラスメントの防止と排除のためのガイドライン」を以下のとおり定めます。

## ■ガイドラインが適用される人

ガイドラインは、以下の本学構成員に適用されます。

- (1) 本学に就労する教職員(非常勤教職員、外部委託の勤務者、役員を含む)
- (2) 本学の学生(科目等履修生、聴講生、研究生、留学生を含む)
- (3) 学生の保護者
- (4) その他教育・研究及び勤務において本学と関係を有する人

また、キャンパス・ハラスメント（以下、「ハラスメント」という）が本学構成員同士の関係において問題となる場合には、学外の出来事であっても、また、勤務・授業・課外活動の時間外であっても、本ガイドラインを適用します。

なお、本学の構成員以外の人については、本ガイドラインの趣旨への理解と協力を求めるものとしてします。

## ■ハラスメントの定義

大学の教育研究・学習及び労働環境を悪化させる行為として、次の事項を対象とします。

- (1) 性的な言動による セクシュアル・ハラスメント
- (2) 教育・研究の場における地位又は権限を利用した アカデミック・ハラスメント
- (3) 性に関する固定観念や差別意識に基づく ジェンダー・ハラスメント
- (4) その他のハラスメント

## 1. ハラスメントを行わないために構成員が認識すべきこと

### ●----- 意識の重要性 -----●

ハラスメントをしないようにするために、構成員は次の事項の重要性について十分認識することが大切です。

お互いの人格や個人の価値を尊重しあうこと  
お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと  
相手を性的な関心の対象として見たり、異性を劣った性として見る意識をなくすこと  
偏見や差別意識をなくし、一人ひとりの個性を認めあうこと

### ●----- 基本的な心構え -----●

構成員は、ハラスメントに関する次の事項について、十分認識することが大切です。

- (1) ハラスメントの受け止め方には、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントにあたるかどうかについては、相手の判断が重要になります。  
具体的には、次の点について注意する必要があります。

- ・ 親しさを表すつもりと言動であったとしても、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
- ・ この程度なら相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと
- ・ 相手との良好な人間関係ができているという勝手な思い込みをしないこと

(2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を繰り返さないようにしましょう。

(3) ハラスメントであるかどうかについて、常に相手から意思表示があるとは限りません。

ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員、先輩等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないので、それを同意・合意と勘違いしないようにしましょう。

(4) 大学内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。

例えば、大学の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、コンパ等の場においてハラスメントを行うことについても同様に注意する必要があります。

### ●----- ハラスメントになり得る言動 -----●

※ 以下、文部科学省等が示した例を参考にして、ハラスメントにあたる具体例を示します。

なお、事例は、ハラスメントの概容を把握するため、ハラスメントの判定基準ではなく、一つでも該当すればハラスメントであるとか、該当しなければハラスメントではないなどの判定に用いることのできるものではありません。

(1) セクシュアル・ハラスメント：相手がのぞまない性的な言葉、視覚または行動などにより、相手に不快感や不利益を与えるなどの性的嫌がらせを言い、相手に対して優位な立場にある人が行うセクシュアル・ハラスメントは、特に注意しなければなりません。

#### ■学内で起きやすいもの — 言語的ハラスメントの例

##### ○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす
- ・ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とする

##### ○上下関係の中で優越意識や支配意識に基づくもの（地位又は権力の利用）

- ・ 「おまえはやっぱりダメだ」などと全てを否定する言い方を繰り返す
- ・ 指導の際に、不当に「大学をやめろ」「卒業させない」などと言う

##### ○性別により差別しようという意識等に基づくもの

- ・ 成人に対してからかたりさげすんだりする気持ちで「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする  
その他

■学内で起きやすいもの — 行動的ハラスメントの例

- 性的な関心、欲求に基づくもの
  - ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする
  - ・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙やEメールを送りつける
  - ・ 身体を執拗に眺め回したり、身体に不必要に接触する
- 上下関係の中で優越意識や支配意識に基づくもの（地位又は権力の利用）
  - ・ 正当な理由もなく、研究室や実験室などの出入りをさせない
  - ・ 正当な理由もなく、研究に必要な機器や装置等の使用を認めない
- 性別による差別意識等に基づくもの
  - ・ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する
  - ・ 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価する

その他

■学外で起やすいハラスメントの例

- 性的な関心、欲求に基づくもの
  - ・ 性的な関係を強要する
  - ・ 住居等まで付け回す
- 上下関係の中で優越意識や支配意識に基づくもの（地位又は権力の利用）
  - ・ 自宅までの送迎を強要する
  - ・ 休日等に研究とは直接関係のない場所への同行などを強要する
- 性別により差別しようという意識等に基づくもの
  - ・ カラオケでのデュエットを強要する
  - ・ 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌等を強要する

その他

(2) アカデミック・ハラスメント：大学の環境や人間関係において優越した地位にあるものが、その地位や権限を利用した差別、嫌がらせ等をする行為。

- ・ 教育・研究指導上の差別をする
- ・ 教育・研究指導を放棄する
- ・ 教育・研究上の指導において、人格を否定するような暴言を吐く
- ・ 本人の意志に沿わないような進路を押し付けたり、進路を妨害する
- ・ 正当な理由がなく、卒業・進級を妨害する

その他

(3) 「ジェンダー・ハラスメント」：性別による固定的な見方で、日常の役割分業の性差別を行う行為。

- ・ 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女は職場の花でありさえすればいい」「女は学問などしなくてもいい」などと発言する
- ・ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する
- ・ 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価する

その他

(4) 「その他のハラスメント」

(1)(2)(3)のハラスメント以外で、構成員相互の関係を利用して相手に不利益を与える行為

職務上必要な情報を意図的に伝えない  
ミスの注意だけでなく人格まで否定する  
飲酒の強要、喫煙にまつわる不法行為をする  
誹謗、中傷、風評の流布などにより人権を侵害したり不快にさせる

その他

●----- 懲戒処分 -----●

ハラスメントの態様等によっては、本学の信用を傷つけ又は不名誉となるような行為、学生や教職員としての本分に反する行為等に該当し、懲戒処分となることもあります。また、ハラスメントを受けていないにもかかわらず、意図的に相談・申し立てをした場合も学内諸規則に従い、厳正に処分されます。

なお、その人が学外者である場合は、その人の所属する機関に対して抗議および処分を要求します。

## 第2、適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、その構成員である教職員、学生等及び関係者の協力の下に形成される部分が大いことから、ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、構成員は次の事項について留意することが必要です。

●----- ハラスメントについての問題提起 -----●

ハラスメントについて問題提起をする構成員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないようにしましょう。

ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要です。

●----- 加害者や被害者を出さないために -----●

ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとるようにしましょう。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要があります。

(1) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促しましょう。

ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要です。

(2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗りましょう。

被害者は、「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうこともあると思われますが、被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば声をかけて気軽に相談に乗ることや、場合によってはインターカーへの相談を勧めることが大切です。

●----- ハラスメントがある場合（第三者として） -----●

大学内でハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために、指導教員、先輩、上司、インターカーなどに相談するなどの方法をためらわないようにしましょう。

●----- ハラスメントの相談を受けた場合 -----●

他の人からハラスメントの相談を受けた場合には、インターカーへの相談をするようにアドバイスするか、相談者の了解を得て自ら相談に行くなどの対応をとるようにしましょう。  
ハラスメントの苦情の相談、調査への協力その他正当な対応をした学生又は教職員等は、相談や協力をしたからといって、不利益な取り扱いをされることはありません。

### 第3、ハラスメントに起因する問題がおきた場合に望まれる事項

●----- 基本的な心構え -----●

ハラスメントを受けた場合にはその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望めます。

(1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切です。

(2) ハラスメントに対する行動をためらわないこと

ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、就労上または修学上の適正な環境をつくるためには重要であるとの考えに立って、被害を拡大しないために勇気を出して行動することが求められます。相談したことによって不利益を受けることは決してありません。

●----- ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応 -----●

ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望めます。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。背景に上下関係等が存在する場合など直接相手に言いにくい時は、手紙などで自分の意思を相手に伝えるという方法もあります。

(2) 信頼できる人などに相談すること

まず、同僚や友人などの身近な信頼できる人に相談することが大切です。  
また学内には、ハラスメントに関する相談窓口としてインターカーを配置していますので、相談してください。  
なお、相談するにあたっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望まれます。

#### 第4、ハラスメントの相談窓口

##### ●----- 相談の方法 -----●

(1) 相談窓口ではあなたの話を聞き、どんな対応方法があるか説明するなど、問題解決に向けてのお手伝いをします。

インターカーのうち、あなたが相談しやすい人に電話やメールなどであらかじめ予約を取ってください。面談だけでなく、手紙、メール、ファックスなどでも受け付けていますので、最も利用しやすい方法で相談してください。なお、メール、ファックスは秘密厳守の観点から相談の予約のみにしてください。  
なお、匿名の投書などは必ずしも問題の解決につながりません。

(2) 解決の手続きに向けて

インターカーおよび相談員は相談者の悩みを親身になって聞き、問題解決のためにとるべき方法（調停や調査や救済）について説明し、相談者が納得のできる方策と一緒に考えます。  
必要に応じて調査委員会あるいは調停委員会が設置され、公正な調査と審議が行われます。ハラスメント等の事実が確認された場合には、相手方（加害者）は就業規則および学則による処分の対象となります。

##### ●----- 秘密の厳守 -----●

ハラスメントの問題に関ったすべての人は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らすことを禁じています。この守秘義務は、本学を退職・卒業した後も継続することになります。

キャンパス・ハラスメントの相談窓口は、掲示その他でお知らせしています。