

目次

ハラスメントのない快適なキャンパスライフを！	2
(1)本学の基本的態度	2
(2)ハラスメントとは	2
(3)ハラスメントの基本的前提	2
(4)ハラスメントの特異性.....	2
(5)セクシャル・ハラスメントとは	2
(6)性暴力等とは.....	3
(7)アカデミック・ハラスメントとは	3
(8)パワー・ハラスメントとは.....	3
(9)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント）とは.....	3
一人で悩まないで、気軽に相談してください！	3
(1)ハラスメントと感じたら	3
(2)ハラスメントを見かけたら	3
(3)ハラスメントの加害者だと言われたら	4
(4)セカンド・ハラスメントを防ぐために：消極的加害者にならないために.....	4
(5)ハラスメントに関する相談.....	4
(6)ハラスメントに対する取り組み	4

ハラスメントの防止のために

ハラスメントのない快適なキャンパスライフを！

(1) 本学の基本的態度

玉手山学園は「玉手山学園人権擁護規程」を制定し、すべての構成員の人格の尊厳と相互の人権を尊重しあう姿勢を教育・研究の根幹におき、その実践に努めることを宣言しています。

本学は、その精神にもとづいてキャンパスを、すべての構成員が信頼しあい、もてる能力を十分に発揮できる快適な就学・就業環境とするために、ハラスメント対策の組織をつくり、ハラスメントについての啓発とその防止に努めています。万一そのような事態が発生した場合には、迅速かつ適切な措置をとるために最善の努力をいたします。

すべての構成員が、身分・性別・年齢・地位・民族等の違いにより、就学及び就業上の不利益をこうむらない、ハラスメントのない快適なキャンパスを構築するために、ご理解とご協力をお願いします。

(2) ハラスメントとは

キャンパス（実習先を含む、就学及び就業の場等）において、相手の意に反する性的又は不当な言葉や行為によって、相手に不快な思いや不利益を与えるなど、相手の就学及び就業環境などを悪化させることです。ハラスメントには、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどがありますが、その境界は必ずしも明確ではなく、複合したものもあります。

(3) ハラスメントの基本的前提

当事者間に上下の権力関係が存在します。そのため、相手の言動を不快に感じても、それを受け入れざるをえない状況が起こりがちです。そこで、「相手が不快に感じればハラスメント」であるといった被害者の気持ちや立場を優先する考え方がとられることが一般的です。被害を受けた人はそうした状態が継続することで、自分自身の対人関係に自信を失ったり、心身に不調をきたしたり、社会的にも回復が困難となるなど、その人の人生に大きな不利益を生じる場合もあります。

周りの人々の気持ちを思いやる習慣がなければ、知らず知らずのうちに、ハラスメントをしてしまうこととなり、大きなトラブルのもとになります。

(4) ハラスメントの特異性

◆「大学」という組織・構造・体質

大学は社会的組織であると同時に、教育・研究者の集まりとしての面もあります。大学において教員の行使しうる権限は、人事及び教育と研究にまたがり、教員は教育・研究上の指導者、評価者としての権力をも持ち合わせています。また、一般的に自治が認められている大学は、外部から干渉されにくい体質があり、また、大学内部においても、互いに干渉しないことが慣例的である場合もあります。そのため、問題が生じた場合に、大学の内外から、あるいは組織の上からも下からも働きかけが困難な場合があります。

◆教員vs. 学生の関係（権力関係の存在）

教員（加害者）は学生（被害者）に対して、教育、評価、合否判定、単位認定、実習先の決定やスーパービジョン（指導）、更には就職の斡旋（あっせん）など大きな裁量権を持っています。その他、ハラスメントは権力関係があるところに生じます。例えば、教員⇄職員、教員⇄教員、職員⇄学生、職員⇄職員、学生⇄学生などです。

◆教員の持つ知的・社会的権威

学生は教員の持つ学問的知見と社会的権威に対して尊敬と信頼を寄せがちであり、このむしろ教員として持つべき特性が、逆に個人的な関係においては絶対的な権力関係を形成してしまう場合があります。このことは特に教員の側で留意の上、自己規制が求められるところです。

◆集団や当事者間の距離

研究室やゼミ、クラブ、サークルなどの集団の結束が固かったり、学生と教員、先輩と後輩との距離が近かったりすると、ハラスメントは起こりやすくなる場合があります。

(5) セクシャル・ハラスメントとは

身体的な接触や性的な暴力、視線や性的な冗談など、相手の意に反する性的な言動によって、不利益や不快感を与え、就学及び就業環境を悪化させる行為を言います。人によって感じ方や受け取り方には違いがあり、微妙なニュアンスでもハラスメントとなる場合があります。

セクシャル・ハラスメントは、大きく分けて、対価型（職務や研究・教育上の地位を利用して、利益もしくは不利益を与えることを前提に、性的要求をすること）と環境型（性的な言動により、就学及び就業環境を害すること）に分類することができます。

〈具体例〉

- 性的な冗談をいう・からかう、食事・デートにしつこく誘ってくる。
- 話をするとき、むやみに身体に触れてくる。断ると、暗に、成績や評価に影響することをほのめかしてくる。
- 研究室など個室で2人きりになり、鍵を掛けられ、長時間、性的な話を聞かされる。
- 打ち上げなど酒の席で、酒を注ぐよう強要したり、カラオケでデュエットを強要したり、肩を組んでくる。
- 個人的な付き合いや交際の申し出に応じないと、嫌がらせのメールや電話をしてくる。また、性的な内容の噂を学内に流したりする。
- 芸術と称して、性的な写真をパソコンのデスクトップ画面にする。

○実習先で、指導や懇親を深めるためと、実習時間後に会おうと言われてたり、2人きりになったり、身体に触れてきたりする。

(6)性暴力等とは

「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号 第2条第3項各号）」「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針（令和4年3月18日文科科学大臣決定）」に掲げる行為の他、前号に定めるセクシュアル・ハラスメントのうち、刑法その他の法令に定める犯罪行為に該当するものを指します。性暴力は、男性から女性へ行われるものだけではなくありません。女性から男性への性暴力も起こり得ます。友人同士や恋人同士といった身近な関係でも発生します。性暴力は重大な人権侵害であり、犯罪となり得る行為です。

〈具体例〉

- 同意のない性的行為、体を触る行為。
- 望まない裸の撮影・送信要求、プライベートな写真の拡散。
- 痴漢、盗撮、のぞき、デートDVなど。

(7)アカデミック・ハラスメントとは

指導教員等が、教育・研究上の地位を利用して、学生や教員に対して行う教育・研究上の理不尽な行為や嫌がらせ行為などにより、就学・研究及び就業環境が悪化することを言います。

〈具体例〉

- 学生が求めても、正当な理由なく、特定の個人にだけ教育・研究上の指導をしない。
- 教育・研究上の指導の場において、叱責や人格を傷つけるような発言や行動を行う。
- 研究室で長時間にわたる説教をしたり、長い時間の研究を強制したりする。
- 研究上の指導と称して、指導教員等の研究の手伝いや協力を強要する。
- 就職や進学及びそのための活動を妨げる。
- 論文著者名を変更する、又は変更することを求めてくるなど、研究成果を盗用する。

(8)パワー・ハラスメントとは

教職員が職務上の権限を利用して、他の教職員に対して、不適切で不当な言動や嫌がらせ行為などを行うことにより、就学及び就業環境が悪化することを言います。学生同士でも、先輩・後輩の間で発生することがあります。

〈具体例〉

- 地位や人間関係などの上下関係による優位性を用い、下位の者に対し暴言を吐く。怒鳴りつける。
- 職務や活動上必要な情報を意図的に伝えない。
- 指導や注意の範囲を超えて、人格を著しく傷つける発言をする。
- 特定の者だけに過剰な仕事を与える。又は、仕事を与えない。
- 課外活動などで特定の者だけを不当に排除する。
- 強引に飲み会に誘う。飲酒を強要する。

(9)妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント）とは

本学構成員からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠し・出産した構成員や育児休業等を申出・取得した構成員の就学・就業環境が害されること。

〈具体例〉

- 女性学生等や教職員等が妊娠等したことにより、上司や指導教員等、同僚または友人が当該女性学生等や教職員等に対し、嫌がらせ等を行うこと。
- むやみに妊婦のお腹を触ること。
- 実験や研究がはかどらないこと等を理由に、妊娠した女性を暗に自主退職の強要、自主退学や休学の強要をすること。

一人で悩まないで、気軽に相談してください！

(1)ハラスメントと感じたら

- ◇あなたが相手の言動に不快を感じていることを伝えましょう。でも、「NO」が言えない状況で起こるのがハラスメントですから、「NO」が言えなくても自分を責めることはありません。
- ◇いやなことをされたら、すぐに話しやすい人や信頼できる周囲の人に話しましょう。
- ◇相談窓口にご相談に行きましょう。一人で行きにくければ、友人や信頼のおける人についてきてもらいましょう。電話での匿名の相談でもOKです。あるいは、信頼できる教員に相談するのも一つの方法です。
- ◇あなたの受けたハラスメントについて「いつ、どこで、だれに、どのようなことをされたのか」の記録を付けておきましょう。

(2)ハラスメントを見かけたら

- ◇ハラスメント防止の鍵は周囲の人の意識や態度です。黙って見ているあなたもハラスメントの加害者です。不快な場面を目撃したら、その不快を与えている人にすぐに注意をしましょう。不快を与えている本人が気付いていない場合もあります。
- ◇必要に応じて証人になったり、不快を感じている人が相談窓口に行くことができるように精神的に支えてあげたりしましょう。

◇被害を訴える人を「軽率だった」と責めたり、「考えすぎだ」「よくあることだ」と受け流したりしないでください。

(3) ハラスメントの加害者だと言われたら

◇自分自身の意図と違って、誤解されたことが、悔しかったり、腹が立ったりするかもしれません。でも、少なくとも相手はあなたの言動で不快や恐怖を感じたのです。相手の気持ちを理解して素直に謝りましょう。あくまでも誤解だと思えばそれを解くためにも、後々の大きなトラブルとならないためにも、まずは相手の思いを受け止めましょう。

◇他の人にはその人それぞれの立場や判断があることを理解して、二度と同じ行為を繰り返さないでください。

(4) セカンド・ハラスメントを防ぐために：消極的加害者にならないために

一般に加害行為には、意図的に行われる行為、意図的加害行為者の指図にしたがって加担する行為、意図しなかった行為の3つがあり、それぞれ行為者は積極的加害者、消極的加害者、無自覚的加害者に分類されます。

◇セカンド・ハラスメントとは、ハラスメントについてあらぬ噂をたてたり、面白おかしくからかいの種にしたり、あるいはハラスメントを受けた人をトラブル・メーカー等と非難したりすることによって、被害者が一層傷付いて、ますます就学及び就業を続けることが困難になったりすることを言います。

◇セカンド・ハラスメントは、ハラスメントと同じです。誰かの不快な言動を黙って見すごすこと、周囲に対して勇気を持って声を挙げた人を非難することは、人権を侵害する許し難い行為です。

◇ハラスメントをした人が、ハラスメントの事実があることが明確になっても、謝罪しようとしないうちに、加害者の味方をして、被害者に落ち度があったと被害を受けた人を非難する態度は、セカンド・ハラスメントにあたります。これは、特に加害者が社会的にパワー（権力）を持っている場合に見られがちです。

(5) ハラスメントに関する相談

あなた自身が被害を受けた場合、友人などから相談を受けた場合、一人で悩まないで相談しましょう。相談窓口は、学生支援センター、学生相談室及びハラスメント相談員です。詳しくはユニパ等に掲示していますのでご覧ください。

相談員（相談された教職員）は

- 守秘義務を守ります。
- あなたの立場に立って話を聞き、何らかの手段を講じる場合はあなたの意思を尊重します。
- あなたの身に危険が及んだり、不利益が生じたりしないよう、最善の措置を講じます。

<ハラスメント相談の流れ>

① 相談員と相談します

- ・ハラスメント相談員が事実関係について聴きます。匿名でも結構です。
 - ・相談員は話を聴いた上で、問題解決の方法についてアドバイスします。
 - ・相談員は記録を取り、防止委員会委員長に報告します。
- *相談員は、正当な理由なく、相談内容を第三者に漏らしません。
*学生相談室または学生支援センターに相談することもできます。

② 問題解決への対応

委員長は、事案の性質及び相談者の意向を踏まえ、どのような手段で問題解決を行うか検討します。

○通知：被申立者にハラスメントの相談・申し立てがあったことを匿名で通知します。また、申し立てた方を探索、報復しないよう被申立者に警告することもあります。

○調整：当事者が所属する学科長等に公正な立場での問題解決の調整を要請します。

○調査：調査委員会を設置し、事案の詳細について申立者、被申立者、関係者に調査を行います。調査期間は、委員会設置後、2カ月を目途とします。

*調査委員会の設置は、ハラスメント防止委員会での審議が必要です。

③ ハラスメントについて

調査委員会の調査結果を学長へ報告します。学長は、報告に基づき、適切な指導・助言、改善措置の要請、懲戒処分を審議する等の措置を行います。

(6) ハラスメントに対する取り組み

詳しい対応方法は、短大ホームページに掲載しています。

<https://www.kwc.ac.jp/profile/harassment.html>

