

鹿児島県立短期大学ハラスメントの防止に関するガイドライン

[平成 22 年 2 月教授会決定]

[平成 30 年 11 月 9 日教授会改正承認]

[令和 6 年 2 月 9 日教授会改正承認]

1 ガイドラインの目的

このガイドラインは、鹿児島県立短期大学(以下「本学」という。)に就学就労する全ての構成員の基本的人権が尊重され、ハラスメントのない教育と労働の環境を作り出すことを目的とします。

2 ガイドラインの対象

- (1) このガイドラインの対象となる者は、本学で学び働く全ての人です。本学の構成員とは、学生等(外国人留学生、科目等履修生のほか本学で教育を受ける全ての者を含む。)、教員(非常勤を含む。)、職員(会計年度任用職員及び臨時職員を含む。)の全てを対象とします。
- (2) このガイドラインは、学内・外、課外活動中、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間帯を問わず適用されます。
- (3) 本学の構成員とならなくなった場合でも、過去の被害について相談することができます。この場合、事実確認が困難となる可能性がありますので、できるだけ早く相談することが望まれます。

3 ハラスメントの定義

このガイドラインにおいて、「ハラスメント」とは、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、その他のハラスメントを含む人格を傷つけたり、人権を侵害する行為の総称です。

3-a セクシャル・ハラスメントについて

セクシャル・ハラスメントとは、教職員が本学構成員の意に反して行う、不適切な性的な言動をいいます。なお、行為者にその意図があったかどうかは関係なく、基本的には言動を受けた人が不快に感じるかどうか、判断の基準となります。

セクシュアル・ハラスメントには、対価型セクシュアル・ハラスメントと環境型セクシュアル・ハラスメントのほかに、ジェンダー・ハラスメントというものがあります。

(1) 対価型セクシャル・ハラスメント

優越的な地位を利用して、相手に性的な言動を行い、相手の対応(服従または拒否)によって、相手に利益を与えたり不利益な処遇をする行為です。

具体的には、以下のような例があります。

- ・ 性的要求への服従または拒否を、教育・研究上の指導や評価、学業成績などに反映させること。
- ・ 性的要求への服従または拒否を、職場の人事や勤務条件の決定などに反映させること。

(2) 環境型セクシャル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動や要求を行うことにより、修学意欲を損なわせたり、不快感や不利益

を与える行為です。

具体的には、以下のような例があります。

- ・ スリーサイズや性的な経験、性生活について質問すること。
- ・ 性的に不愉快な職場環境を作り出したり、改善しないことなど(ヌードポスターや写真を職場などに貼ること。雑誌などの卑猥な写真や記事などをわざと見せたり読んだりすること。)。聞くに堪えない卑猥な会話や冗談を交わすこと。
- ・ 授業中に不必要な性的な発言を繰り返すこと。
- ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。執拗に付け回すこと(ストーカー行為)。
- ・ 挨拶だといって、体に接触すること。
- ・ 不必要な個人指導を行うこと。
- ・ プライベート上の悪口や性的な噂を流す、恋人の有無など私生活に関わることの執拗な詮索など。

(3) ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー (gender) とは、生物学的な性差に付加された社会的・文化的性差を意味し、ジェンダー・ハラスメントとは、男性・女性に関する固定的な性別役割分業意識にもとづく言動によって行われるセクシャル・ハラスメントのことをいいます。なお、性的少数者である LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer/Questioning) に対する不適切な言動もジェンダー・ハラスメントの一つになりえます。

具体的には、以下のような例があります。

- ・ 性別により能力差があると決めつけるような発言。
- ・ 「男のくせに」「女のくせに」など、性差別にもとづく発言。
- ・ 女性だけに、お茶汲みをさせること。
- ・ LGBTQ の性的指向や性自認に関する情報を暴露すること。

3-b アカデミック・ハラスメントについて

アカデミック・ハラスメントとは、教職員が職務上の地位又は権限等を不当に利用して本学構成員に対して行う研究、教育、修学における不適切な言動をいいます。なお、行為者にその意図があったかどうかは関係ありません。

具体的には、以下のような例があります。

- ・ 不当に低い点数などを付けること。
- ・ 「自分は放任主義だ」といって、必要な指導を行わないこと。
- ・ 実験データを承諾なしに使おうとし、異議を唱えたものに対して執拗に承諾を迫ったりすること。
- ・ 研究、教育、修学の妨害をする。研究、教育、修学に必要な情報を意図的に伝えない。
- ・ 研究、教育、修学の活動に対して、余計な口出しをする。

3-c パワー・ハラスメントについて

パワー・ハラスメントとは、教職員が職務上の地位又は権限等を不当に利用して本学構成員に対して行う不適切な言動をいいます。なお、行為者にその意図があったかどうかは関係ありません。

具体的には、以下のような例があります。

- ・ 不適切な職務を申し付けること(適正な範囲を超えて、高い専門性が求められる仕事を専門外の者にさせること。適正な範囲を超えて、経験が必要な仕事をいきなり経験のない者にさせること。適正な範囲を超えて、過剰な量の業務をさせること。個人的な用事をさせること。)
- ・ 適正な範囲を超えて、職務上冷遇すること(雑用ばかり押し付けること。無視すること。不要不急の用務にもかかわらず、時間外勤務や休日出勤を強要すること。)
- ・ 適正な範囲を超えて、職務を遂行する上で必要な環境を与えないこと(必要な情報を意図的に与えないこと。仕事の具体的指示や助言を与えず、執拗に批判すること。職務に関する金銭的負担や私物の提供を個人に強いること。)
- ・ 人格を否定するような、あるいは強圧的な態度や表現で指導・叱責すること。人前で激しく叱責すること。
- ・ 勤務時間外での付き合いを強要すること(昼食や夕食を強要すること。懇親会などで飲酒を強要すること)。

3-d その他のハラスメントについて

その他のハラスメントとして、アルコール・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護等に関するハラスメントがあります。

具体的には、以下のような例があります。

(1) アルコール・ハラスメントについて

20歳未満の学生に飲酒を勧めたり、強要することは違法行為です。アルコール・ハラスメントとは、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為などによる人権侵害のことです。20歳以上の者に対しても飲酒を強要することはハラスメントに該当します。

具体的には、以下のような例があります。

- ・ 本人の体質や意向を無視して飲酒を勧めること。
- ・ 場を盛り上げるために、コップなどのアルコールを数秒で飲み干すような一気飲みをさせること。
- ・ 酒に酔って、暴言を吐いたり、暴力をふるうなどの行為を行うこと。

(2) 妊娠・出産・育児休業・介護等に関するハラスメントについて

妊娠・出産・育児休業・介護等の制度を利用することについて、不適切な言動により、就労者に対して不利益な処遇をしたり就業環境を害するような行為もハラスメントになります。

具体的には、以下のような例があります。

- ・ 産前の検診のために休業を申請した職員に、勤務時間外に検診に行くよう発言すること。
- ・ 育児や介護のために申請して短時間勤務をしている職員に、業務が楽でいいと発言すること。

4 加害者にならないために

ハラスメントは、それ自体、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害行為であるとともに、研究、教育、修学又は就労の権利を侵害する行為です。これを起こさないためには、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) 構成員は、相手の人格の尊重と相手方の立場に立った行動を心掛けてください。コミュニケーション

ンギャップを作らないことが良好な人間関係を形成する基本です。相手方を一方的に性的関心で捉えたり、地位を利用して人格的な支配をしたり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることは、絶対してはいけません。

- (2) 行為者がそのことを意識していない場合でも、ハラスメントに当たる言動になる場合があります。行為者のこのような無自覚がハラスメントの被害を生み出し、これを放置する結果となる場合があることを深く認識する必要があります。
- (3) 人によってその社会的・文化的・宗教的な違いから、ある言動をハラスメントと受け取るかどうかの違いが生じる場合があります。自分の価値観で一方的に判断せず、絶えず相手の立場に立って考え、行動することが大切です。

5 ハラスメントの被害にあったら

構成員は、ハラスメントを受けた場合に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まれます。

- (1) ひとりで我慢しているだけでは、問題は解決しません。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) ハラスメントを受けたかと思われる行為について、その日時、場所、行為の内容、第三者が居合わせたか否かなど、その場の状況をなるべく詳しくメモを取っておきましょう。また、メールや SNS、録音、ネットの書き込みなど、やり取りの記録はできるだけ保管しておきましょう。これらは、ハラスメントがあったかどうかの判断の重要な資料となります。
- (3) 決してひとりだけで悩んだり、我慢したりせず、信頼できる友人や人権委員に速やかに事実を明かし相談することが重要です。

ただし、関係のない者や不特定多数に言いふらす行為は、かえってトラブルの原因ともなりうるので、控えましょう。

6 苦情・相談の申し出及び対応

- (1) 本学では、ハラスメントに対応するために人権委員を教員の中から配置しています。人権委員は苦情・相談に応じるとともに、速やかに人権委員会への報告を行います。
- (2) 人権委員の氏名、連絡先は、パンフレットに掲載しています。もっとも話しやすい人権委員のところに連絡してください。規程や手続に関して何かわからないことがあれば、遠慮なく人権委員に質問をしてください。
- (3) 苦情・相談は、電話やメールでも受け付けます。ただし、匿名では受け付けられません。
- (4) 所定の相談ボックスへ投函された相談は、氏名を明らかにしたものに限り受け付けます。
- (5) 相談の内容に応じて、相談員が対応します。
- (6) 人権委員会が必要と認めた場合には、調査員を決定し事実関係の調査を行います。

7 申立者の保護と救済

- (1) 本学は、ハラスメントの申立者に対しては、相談中あるいは調査中であっても可能な限り改善の救済が与えられるよう努力します。苦情を申し出たことによって、不利益を受けることがあってはなり

ません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。

- (2) 相談をしたり証言するなど、問題解決に関わったいかなる人も不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。
- (3) 再発防止や二次被害防止などのために、必要な措置をとることがあります。

8 二次被害の防止について

ハラスメントの二次被害（セカンドハラスメント）は、加害者の言動等のもとより、第三者の誤った（何気ない）言動等によって、被害をさらに大きくしたり、被害者が心の傷を受けることを指します。そのような二次的な被害が想定されると、被害者は自らを責め、相談や申立て等をしづらくなります。その結果、ハラスメントの防止や解決が困難となるだけでなく、加害者の態度を許容することにもなり、ハラスメントを根絶するのは困難となります。

二次被害を与えうる言動等として、例えば、以下のような例があります。

(1) 被害者に対する報復

- ・「誰かに口外したら将来はないよ」と被害者を脅す。
- ・「被害者から誘ってきた」とか「自分をはめようとしている」などと触れ回る。
- ・相談や問題化したことを理由に、被害者に勉学・就労上の不利益を与える。

(2) 被害者や関係者に対する交渉や依頼

- ・被害者やその家族、証言者等と連絡を取り、個人的に交渉する。
- ・被害者の友人や知人等に対し、被害者との連絡を依頼したり、調停を依頼する。
- ・第三者に加害者の処分軽減を求める署名活動を依頼する。

(3) 被害の矮小化や加害者の擁護

- ・被害者に「これくらいは我慢したら」とか「大したことではない」などと言い、被害を矮小化する。
- ・「あの人はそんなことをする人ではない」とか「教育熱心なだけだ」などと言い、加害者を擁護する。

(4) 被害者の責任追及や誹謗中傷

- ・被害者に「あなたにも少し落ち度があったのでは」とか「なぜ今頃になって相談するの」などと言い、被害者の責任を追及する。
- ・「個人的な恋愛感情のもつれらしい」とか「被害者の人間性に問題があるらしい」などと言って憶測の噂を流したり、伝聞で噂を広げる。

(5) 相談員や調査員への非難

- ・相談員や調査員に対し、「学生を煽ってハラスメントをでっちあげている」とか「調停するのが役割ではないのか」などと言い、相談員や調査委員を非難する。

以上のような言動等がみられた場合には、二次被害に関する言動等として、懲戒の対象となる場合もありますので、二次被害を与えうる言動等は絶対に行ってはいけません。

9 適切な処分等・措置等

本学は、調査結果に基づき、教員によるハラスメントの事実が明らかになった場合には、加害者に対

して、鹿児島県立短期大学教員処分規程等に基づき適切な処分を講じる場合があります。同様に職員によるハラスメントの事実が明らかになった場合には、鹿児島県総務部人事課により処分が行われる場合があります。

所定の手続きによりハラスメントが認定され処分が確定した場合には、ハラスメントの認識を深めるために、再発防止のための教育・研修等を義務づけます。

10 ガイドラインの見直し

このガイドラインは、必要に応じ適切な見直し及び改正を行います。

注) このガイドラインは、教職員の言動によるハラスメントについて書いてありますが、学生の言動についても準用されます。