



ハラスメント防止 ガイドライン

今治明德短期大学の学生及び教職員の
快適な勉学と就業の環境を守るために

目 次

ハラスメント防止マニュアルの目的と基本方針	2
ハラスメントとは何か	2
ハラスメントについて	2
セクシャル・ハラスメント	3
パワー・ハラスメント	4
モラル・ハラスメント	5
アルコール・ハラスメント	5
ジェンダー・ハラスメント	6
アカデミック・ハラスメント	6
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	7
その他のハラスメント	7
ハラスメントを受けたと感じたら	8
大学の対応についての報告・公表	9
不利益な取り扱いの禁止について	10
虚偽の申立て等の禁止	10
ハラスメントを起こさないために	10

1. ハラスメント防止マニュアルの目的と基本方針

ハラスメントは、人間としての尊厳を侵害する行為であり、人に対する思いやりと敬意を欠いた行為です。今治明德短期大学（以下「本学」という）は、全ての学生と教職員の人権が尊重され、ハラスメントを受けることなく、本学で修学・教育・研究し、就労できる環境を保証できるよう努めます。また、本学はいかなるハラスメント行為も黙認したり、容認せず、人権侵害の防止に最大限努めるとともに、万一、人権侵害が発生した場合には、問題解決のため必要な措置をとります。

本学は、被害を受けたと感じたすべての学生や教職員のための相談窓口として、「ハラスメント相談員」（職員2名）を定めています。

本学では、ハラスメントの訴えがあれば、相談窓口からハラスメント対策委員会へ対処の申立てなどの手続きができます。もちろんその際には、関係者のプライバシーを尊重し秘密を厳守します。

このマニュアルではハラスメントの定義、その具体例、問題解決のための手続きについて解説します。

2. ハラスメントとは何か

ハラスメントとは、簡単に言うと嫌がらせのことですが、広い意味では人権侵害のことで、性別、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴、セクシャリティなどの属性、あるいは、広く人格に関する言動等によって、相手に不利益や不快感を与えること、尊厳を傷つけることをいいます。

内容によって「セクシャル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「モラル・ハラスメント」「アルコール・ハラスメント」「ジェンダー・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」「その他のハラスメント」といいます。

3. ハラスメントについて

本マニュアルでは、様々な場面でおこる性的ないじめのセクシャルハラスメントや、学内における優位的地位（指導教員、先輩などや職務上の地位など）を利用して、相手の意に反して行われ、修学環境や就労環境を悪化させるハラスメント全般を取り扱います。

次の頁からは、それぞれのハラスメントについて簡単にまとめていますが、実際にはこれに当てはまらないもの、その複合型のハラスメントもあり、出来る限り広く対応していくことが大切だと考えています。

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）とは、性的な言動によって、他の者に肉体的、精神的な苦痛や困惑、不快感を与えることです。また、性的な言動によって、就学環境や就業環境を害することです。

セクシャル・ハラスメントには、セクハラに対する拒否や抗議、苦情の申出等によって更に不利益を被ったり、環境を害される等のパワー・ハラスメントの要素が絡んで深刻化することもあります。

セクハラは、男性から女性に対して、女性から男性に対して、あるいは同性間において行われることもあります。また、学生と職員という関係だけではなく、学生同士、職員同士、教員と職員の関係においても起こり得ます。

セクハラかどうかは「セクハラのつもりではなかった」という行為者の認識によるものではありません。

セクシャル・ハラスメントの具体例

【不特定多数の相手に向けて】

- 身体的な特徴を話題にする。
- 聞くに絶えない卑猥な冗談をいう。
- 雑誌等の卑猥な写真や記事をわざと見せたり、読んだりする。
- パソコンのディスプレイにわいせつな画像を表示する。

【特定の相手に向けて】

- スリーサイズなど身体的な特徴を聞こうとする。
- 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などという。
- 恋愛経験や性体験等についてしつこく質問をする。
- 性的なからかいの対象にする。
- 食事やデートにしつこく誘う。
- 断られてもしつこく連絡をしたり、交際を迫る。
- 理由をつけて二人きりになろうとする。
- 特定の人のみを飲み会等に誘う。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙やメールを送ったり、性的な内容を SNS のコメント欄に記入したり、ダイレクトメッセージを送ったりする。
- 人格を傷つけかねない噂や性的風評を流したり、SNS に書き込んだりする。
- 身体を執拗に眺めたり、不必要に触れたり、常識の範囲を超えて近づく。
- 不必要な個人指導を行う。
- 性的な関係を無理強いする。

パワー・ハラスメント(パワハラ)とは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を利用して、その部下や同僚の就労意欲や就労環境を著しく阻害する不適切な言動、指導または待遇のことです。

パワハラは職場だけに起こるものではありません。課外活動や学生が組織する活動において、先輩・後輩等の上下関係や優位関係でも起こり得ることを心に留めておきましょう。

パワハラには、攻撃型(人前で怒鳴る、机などを叩いて驚かす)、否定型(仕事・人格・能力を否定する)、強要型(自分のやり方を押し付ける、責任をなすりつける)、妨害型(仕事を与えない、必要な情報を与えない)など、さまざまなタイプがあります。

パワー・ハラスメントの具体例

【身体的・精神的な攻撃】

- 指導中に相手を小突いたり、蹴飛ばしたり、胸倉を掴んだりする。
- 物を投げつける。
- 些細なミスを大声で叱責したり、あえて大勢の前で罵倒する。
- 能力や性格について人格を否定するような発言をする。
- 本人の望まないことを無理強いする。

【人間関係からの切り離し】

- 一人だけを仲間はずれにする。
- 挨拶や返事をしないで無視をする。

【過大な要求】

- 理由をつけて深夜まで業務を行わせたり、早朝からの勤務を命じる。
- 休暇等の制度利用を認めない。
- 社会通念上認められない行為を強要する。

【過少な要求】

- 仕事を与えない。
- 正当な理由なく文献や機器を使わせなかったり、資料室への立ち入りを禁止する。

【その他】

- インターネット上のブログや掲示板、SNS への書き込みによって傷つける。
- 一気飲み等の強要をする。

※パワー・ハラスメントは、認定が極めて困難な事も多く、ここにあげた参考事例に該当するからといって、直ちにパワー・ハラスメントと認定されるわけではありません。

モラル・ハラスメント

モラル・ハラスメント（モラハラ）とは、倫理や道徳に反した嫌がらせによって、他の者に対して不当な行為を繰り返し、精神的な損傷を与える言動のことです。

具体的には、相手を見殺ししたり、暴言を吐いたり、にらみつけたり、嫌みを言ったり、嫌がらせをしたり、馬鹿にしたりして相手を貶めたり不機嫌にふるまったりする言動をとることです。パワハラと似ていることもありますが、パワハラが人間関係の優位性を利用した嫌がらせ等であるのに対して、モラハラは上下関係などの優越性はありません。教室や職場の雰囲気を悪化させる、いわゆる「いじめ」のようなイメージであると言うとわかりやすいかもしれません。

モラル・ハラスメントの具体例

- 挨拶や返事をしないで無視をする。
- 暴言を吐く。
- チーム等から仲間はずれにする。
- 陰口や誹謗中傷をしたり、SNS 等書き込んだりする。
- 馬鹿にしたような視線を送る。
- 仕事に必要な情報を与えなかったり、過少な業務しか与えない。
- プライベートなことに必要以上に介入する。

アルコール・ハラスメント

アルコール・ハラスメント（アルハラ）とは、アルコール飲料に絡む嫌がらせ全般のことです。

人間関係の優位性や所属意識を利用して飲酒を強要したり、心理的圧力をかけて飲酒をせざるをえない状況に追い込み、その結果、相手に体調不良を招いたり、不快な気持ちを起こさせることをいいます。意図的な酔いつぶし、飲めない人への配慮を欠く言動や酔ったうえでの迷惑行為も含まれます。

アルコール・ハラスメントの具体例

- 上司や先輩が「伝統」「しきたり」「通過儀礼」などといって心理的圧力をかけて、飲まざるをえない状況に追い込む。
- 場を盛り上げるために、イッキ飲みや罰ゲームによる飲酒を強要する。
- あらかじめ酔いつぶすための用意（吐くための袋やバケツなど）をして飲み会を行う。
- 未成年に飲酒をすすめる。（これは違法行為です）
- 飲める体質だからと、酒をどんどんコップに注ぐ。
- 体質や体調を見殺しして飲酒を促したり、飲めないことを侮辱する。
- 酔った状態で、からんだり、暴力をふるったり、ハラスメント行為を行う。

ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメント(ジェンハラ)とは、「男はこうであるべき」「女はこうであるべき」といったように、性別で人の行動を制限する発言や態度、嫌がらせのことです。傾向として性別による特徴があることもあります。それは全員に当てはまるわけではありませんので、個人の価値観からこういった侮辱することも該当します。

さらに、近年では性的指向・性自認の多様性も叫ばれていますので、性的マイノリティの中には、こうした行為や言葉にひとりで苦しむ方もいます。ジェンダーハラスメントは、アイデンティティに関わる悪質なハラスメントといえます。

ジェンダー・ハラスメントの具体例

- 「男/女のくせに～」 「男/女だったら～」などと発言する。
- 女性であるという理由でお茶くみ、掃除、私用などを強要する。
- 男性であるという理由で肉体的作業を強要する。
- 女性であるという理由で仕事や修学上の実績を不当に低く評価する。
- 男性であるという理由でリーダー等になることを強要する。

アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメント(アカハラ)とは、教育・就学上の地位や権限、または優位性を利用して、相手の教育・就学・職務を妨害するような不適切な言動をすることです。また、勉学や職務の意欲や環境を著しく阻害したり、教育上不適切な言動や指導をしたり、職務を逸脱して精神的・肉体的な苦痛や困惑を与えるものを指します。

アカデミック・ハラスメントの具体例

【教員から学生へ】

- 正当な理由なく、就職や進学等に必要な推薦状を書くことを拒否する。
- 合理的な理由なく、指導教員が退学や留年を言い渡す。
- 正当な理由なく、教員が学修の成果や成績を不当に低い評価をする。
- 些細なミスに対し適正な限度を超えて、大きな声で叱責したり、人格を否定するような暴言を繰り返す。
- 体質や体調を無視して飲酒を促すしたり、飲めないことを侮辱する。

【学生から教員へ】

- 成績評価をめぐって、学生が教員に対して脅し文句を言う。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動や、制度を利用したことによる嫌がらせや不利益を与える行為のことです。また、妊娠・出産したことにより、嫌がらせや不利益を与える行為のことでもあります。なお、業務分担や安全配慮の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

就労だけでなく就学の場合においても、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、相手の就学環境を害するばかりでなく、所属する他の人々の環境を悪化させ、意欲を低下させるもので、個人や組織に大きな損害を与えます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動が、ハラスメント発生の原因や背景になることがあります。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの具体例

- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」「次回の契約更新はないかもしれない」などと言われ、解雇や不利益な取り扱いを示唆される。
- 育児休業の取得について上司に相談したところ「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になる。
- 上司や同僚から「妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられたり、軽易な業務への転換を示唆される。
- 上司や同僚に「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは断続的に言われ、精神的に落ち込み業務や生活に支障が出る。
- 介護休業について請求する旨を伝えたところ、上司や同僚に「周りの迷惑を考えていない」などと非難され、取得をあきらめざるを得ない状況になる。
- 短時間勤務をしていることを、上司や同僚に非難されたり、そのことを理由に嫌がらせをされる。

その他のハラスメント

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、アルコール・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント以外で、人種、国籍、出身地、宗教、政治的信条、年齢、職業、身体的特徴等の広く人格に関わることについて、他の者を不快にさせる言動をその他のハラスメントといいます。

4. ハラスメントを受けたと感じたら

ハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに、相談できる人に話しましょう。本学では、相談に応じるために相談窓口としてハラスメント相談員（職員2名）を定めています。

これまでハラスメント事例をたくさんあげてきましたが、これらは典型的なもので、当てはまらないケースもたくさんあります。ハラスメントを受けた人は、自分にも落ち度があったのではないかとか、自分の感じ方が神経質すぎるのではないかとか、もっと早く「ノー」と言えなかった自分が悪いのだ等と考えてしまいがちです。相談員と話をする中で、一緒に状況を整理しましょう。

あなたがハラスメントを受けたと感じたときは、その日時・場所・内容・他の人がいたかどうかなどについて、できるだけ詳しく記録しておくことが大切です。メールなども大切な証拠になりますから、保存しておきましょう。証言を頼める人がいるときには、あとで協力をしてもらうこともできます。

本学は、ハラスメントの防止、救済のために相談窓口を設置し、以下の手順に沿って迅速かつ適切な対応をします。その際、当事者のプライバシーを厳守するとともに、訴えられた人からの仕返し、報復等の不利益が生じないように努めます。

◆ハラスメント相談員の役割

ハラスメントの被害を受けたと思う学生や教職員および被害を目撃した人は、相談員にいつでも申し出ることができます。相談は、相談の受け付けだけをし、ここでは判断せず、ただちにコーディネーター（ハラスメント担当）へ報告します。また、コーディネーターへ直接申し出ることもできます。

相談員・相談窓口は以下のとおりです。

相談員	職員 2 名	相談窓口	事務部
-----	--------	------	-----

※ハラスメント相談員の氏名・連絡先は掲示板へ掲示します。

◆コーディネーター（ハラスメント担当）の役割

コーディネーター（ハラスメント担当）は、被害を訴えた人の話を聞き、訴えた人の主体的判断を尊重しながら以下の解決策を探っていきます。

1. 訴えられた者への注意の通告をすることを、ハラスメント対策委員会委員長（以下対策委員長という。）に対して要請します。
2. 対策委員長の許可を得て、学科長と訴えた者をコーディネーターで協議し、クラスの変更、配置替えなどの救済策に対策委員長に要請します。
3. 訴えられた者への実態調査をすることを対策委員長に要請します。対策委員長より訴えられた者に対して「コーディネーターによる実態調査」開始の通告後、訴えられた者への事情聴取を含めて、事実関係を調査し、対策委員長に実態調査報告書を提出します。

※コーディネーター（ハラスメント担当者）の氏名・連絡先は掲示板へ掲示します。

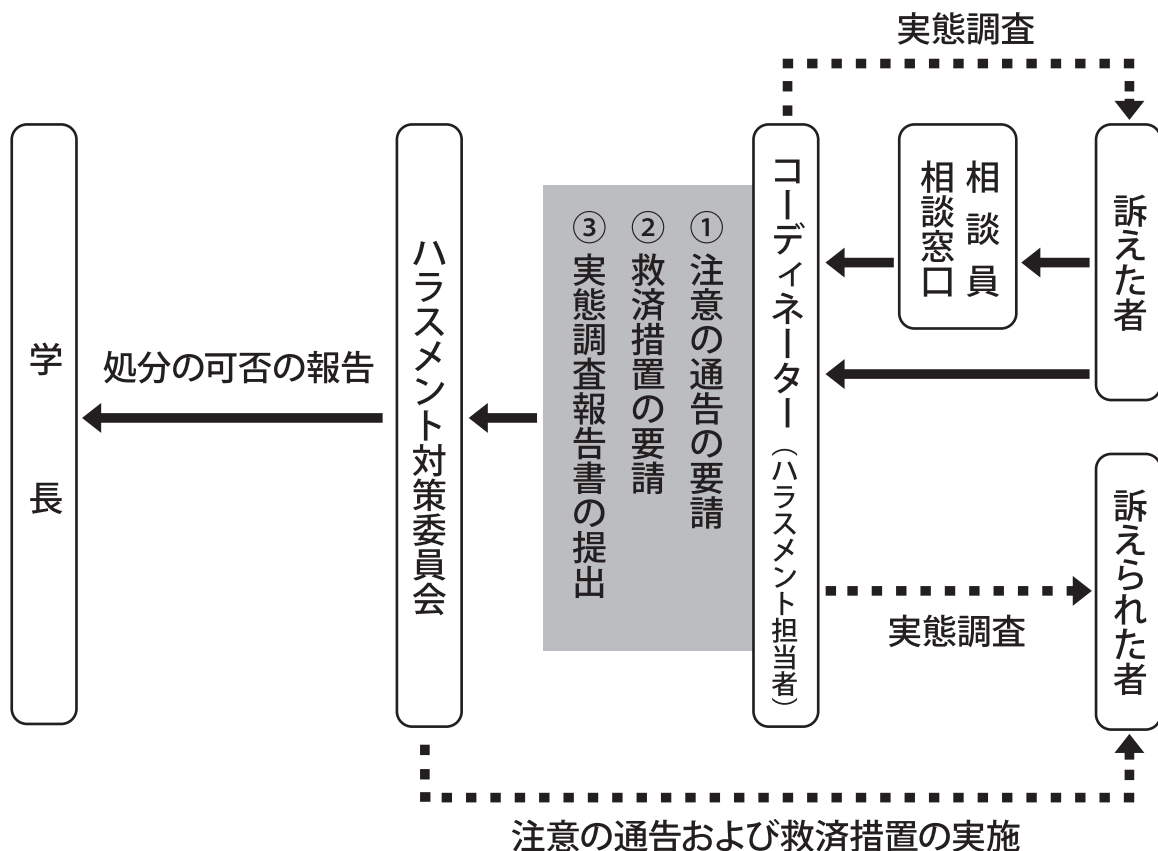
◆ハラスメント対策委員会の役割

1. コーディネーターより「注意の通告」の要請があった場合、対策委員長は訴えた人の名前をふせて、当該個人もしくは個人の所属する組織に対し注意の通告をし、ハラスメント対策委員会（以下対策委員会という。）に訴えた者および訴えられた者の名前をふせて報告します。
2. コーディネーターより「クラスの変更、配置換えなどの救済措置」の要請があった場合、対策委員長は救済策を実施し、結果を対策委員会に報告します。
3. コーディネーターより実態調査開始の要請があった場合、対策委員長は、訴えられた者に対し調査開始の通告を行います。実態調査報告書が提出され次第、対策委員長は、対策委員会を開いて、報告内容および救済策や処分の可否について審議決定し、その結果を学長に報告します。ただし、訴えられた者の具体的な処分については、対策委員会からの報告をもとに、処分権限を有する機関が決定します。

5. 大学の対応についての報告・公表

対策委員会は前項の救済措置や処分があった場合は、その内容について、速やかに訴えた者に報告・説明を行います。

大学は、訴えられた者を処分した場合は、訴えた者の同意を得たうえで、経過と措置について学内に公表します。また、学内の構成員に対し、訴えた者の同意を得、当事者のプライバシーを配慮したうえで、経過と措置の内容および再発防止のための施策を説明します。



6. 不利益な取り扱いの禁止について

ハラスメントに悩み、被害を受けたと相談したり苦情を申立てたことで、被害者が、訴えた相手方から、嫌がらせや報復等の不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。訴えられた者は事実を受け止め、反省し、二度と同じ過ちをしないようにしなければなりません。

また、周りの友人、同僚等の第三者は、ハラスメントの相談や訴えをした学生や教職員等に対して、噂を広げたり、就学や雇用上不利益となるような言動をしてはいけません。

問題解決の手続きを申し出た人が、その行動を非難されたり、被害を否定されたり、事実が矮小化されると、さらに苦痛を味わうことになります。

もし、これらの行為がなされた場合には、本学は厳重に処分します。

7. 虚偽の申立て等の禁止

ハラスメントの相談・調停・苦情の申立て・事情聴取に際して、故意に虚偽の申立てや証言を行った者は、学則または就業規則に従って処分されます。

8. ハラスメントを起こさないために

互いに対等な人間であることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場になって行動することは、社会生活の最も基本的なルールです。相手を力関係で支配し、精神的に圧迫したり、身体的に傷つけるようなことは絶対してはなりません。

行為者本人が意識していない場合でも、例えばそれが冗談や親しみのつもりであっても、相手にハラスメントだと受けとめられることがあります。また、その行為を、ある人はハラスメントと受け止めなくても、他の人はハラスメントだと受けとることもあります。このようなことは、社会的・分化的・宗教的な違いによるだけでなく、育った環境や性別や年齢などの違いによっても起こります。

また、ハラスメントは個人対個人で起こるとは限りません。集団の場合、「伝統」「ルール」という名のもとに、悪しき慣習や考え方を押し付けることも起こります。

このように、私たちは誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、誰でもハラスメントの加害者になる可能性があることにも注意しなければなりません。

もしも、相手の人があなたに「不快だ」という意思表示をしたときは、自分勝手な解釈をせず、相手の意思表示を素直に受け入れ、誠実に対応することが大切です。

ハラスメント加害者にならないために

- 自分はそのつもりでなくても、相手が嫌がっているのが判ったら、同じ言動は繰り返さないようにしましょう。
- 自分は他の人より優れているので自分に従うのは同然だ、などと勘違いしないようにしましょう。
- 相手からいつも明確な意思表示があるとは限りません。拒否の意思表示がなくても安易に合意・同意・了解と勘違いしないようにしましょう。
- 上の地位にある者は、自分の行動や言葉が、下の者に大きな影響を与えることをいつも意識しましょう。
- ハラスメントかどうかの判断が難しい場合もあります。普段から適切なコミュニケーションを大切にしましょう。

ハラスメントを受けている人がいたら

- ハラスメントを目撃し、不快に感じた場合は、その場で注意しましょう。
- 友人に被害を相談されたら、親身になって話を聞き、心の支えになってあげましょう。
- 被害者は精神的に傷ついています。被害者の話に疑問を抱くような言葉や、被害者を責めるようなことは絶対に言わないようにしましょう。
- 必要なら証人になり、その時は被害者のプライバシーを守るように注意しましょう。
- 相談窓口へ行くよう進め、必要があれば同行してあげましょう。