

中九州短期大学
ハラスメント防止ガイドライン

中九州短期大学ハラスメントの防止等に関するガイドライン

中九州短期大学（以下「本学」という）では、学生、教職員の一人一人が心理的、身体的に安全かつ快適な環境で勉学、研究、仕事等に専念し、充実したキャンパスライフを送ることができる大学を目指しています。

そのためには、安全で快適な教育・研究・労働環境を脅かすいかなる行為も黙認されるべきではありません。

充実したキャンパスライフを送ることができるようハラスメントについて以下のガイドラインを設け、予防啓発に努めます。

第1 ガイドラインの趣旨

1. 本ガイドラインの考え方

ハラスメントは、学習・研究・就業に関する権利利益を不当に侵害し、人としての尊厳を傷つけるものです。このガイドラインは「中九州短期大学ハラスメントの防止に関する規定」に則り、次の考え方に基づいて作成されています。

2. 基本姿勢

本学は、ハラスメントを許さないという基本姿勢に立ち、ハラスメントの予防とその意識の啓発に努め、ハラスメントのない良好な教育・研究・労働環境の形成・維持することを目指します。

3. 被害者の保護、救済、加害者への厳正な対処、改善の表明

本学は、ハラスメントが行われた場合、ハラスメントを受けた者を保護、救済し、ハラスメントを行った者には厳正に対処します。またハラスメントが繰り返し行われないように改善します。

第2 本ガイドラインの適用範囲

ハラスメントとは？

ハラスメントとは「嫌がらせ」を意味します。誰かがあなたに対して、あなたが望まない言葉や態度により屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすることです。

大学という環境の中で、教職員が学生に対して、あるいは学生同士、教職員同士の間などで、自らの優位な地位や権限を利用して、逆らえない立場にある相手に対し、相手の意に反する性的な性質の言動、飲酒の強要、嫌がらせ、いじめ、研究妨害、就労上及び修学上の機会・条件・評価等での差別のある行為が最も典型的なハラスメントといえます。

1. ハラスメントの種類

「セクシュアル・ハラスメント」

セクシュアル・ハラスメントとは、教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、言葉、行動等により、就労、就学、教育及び研究上の関係を利用して、相手の意に反する性的な性質の言動等を行うこと及びそれに伴い相手が職務及び学業を行う上で利益又は不利益を与え、就労、就学、教育及び研究のための環境を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うことをいいます。

「アカデミック・ハラスメント」

アカデミック・ハラスメントとは、教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、優位な立場や権限を利用し又は逸脱して、その指示、指導等を受ける者の向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を著しく阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うことをいいます。

「パワー・ハラスメント」

パワー・ハラスメントとは、教職員又は、学生等が他の教職員又は学生等に、自らの地位、権限及び事実上の上下関係を不当に利用して、その指示、指導等を受ける者の向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害し悪化させる結果となる不適切な言動等を行うことをいいます。

「マタニティ・ハラスメント」

マタニティ・ハラスメントとは、教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、妊娠、出産又は育児を理由として、向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うことをいいます。

「その他のハラスメント」

その他のハラスメントとは、教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害して、向上意欲、労働意欲及び教育研究環境等を悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと、又は、障害を理由とする差別により障害者の権利利益を侵害することをいいます。

2. 優越的な関係を有する者が、ハラスメントになることを意識しないで行った言動であっても、社会通念上、相手方が「不当な扱いを受けた」と感じ、学習、研究、就業に支障を来した場合にはハラスメントになります。

第3 ハラスメントに関する啓発と予防の責任

1. 学長責務

ハラスメントに関する予防と啓発に努め、必要な研修を行うなど、本学をハラスメントのない環境にする責任は学長がこれを負うものとします。

2. 学務部長及び教授会の責務

本学におけるハラスメントに関する啓発と予防の責任は、学務部長及び教授会等がこれを負うものとします。

3. 人権委員会の責務

ハラスメントに関する啓発・研修・教育等の具体的方策の検討及び実施の責任は、本学人権委員会がこれを負うものとします。

第4 ハラスメントの防止のために

1. 言動への注意喚起

いついかなる場合でも、相手の人格や人権を尊重することを忘れないようにしましょう。そして、相手が「不当な扱いを受けた」と思うことがないように一人一人がもっと敏感になり、自分の言動に絶えず気を付けることが必要です。

2. 優越的な関係を背景とした心理的圧迫及び心身への障害の防止

修学上又は職務上の優越的な関係は、人間としての価値の上下を決めるものではありません。優越的な関係を背景として相手に心理的な圧迫を加えたり、相手の心身を傷つけるようなことをしてはなりません。

3. 社会・文化・宗教及び生活習慣等への配慮

ハラスメントには当たらないと思った言動でも、社会・文化・宗教等の違いから、相手にはハラスメントと受けとられることがあります。お互いの違いを十分に理解するようにしましょう。

第5 ハラスメントを受けた場合や目撃した場合など

1. ハラスメントを受けたら

(1) 言葉と態度ではっきり相手に伝える

勇気を出して、「不当な扱いを受けている」という気持ちを言葉と態度ではっきり相手に伝えましょう。

(2) 被害を記録する

ハラスメントを受けたと感じたら、その日時、場所、言動の内容、第三者が居合わせたか否かなどについてメモを取っておきましょう。これは、ハラスメントがあったかどうかを判断する重要な材料となります。

2. ハラスメントを目撃したら

(1) ひとつとして放置しない

ハラスメントは学生や教職員の生活に直接影響するので、ひとつとして、放置しないようにしましょう。放置しておく、ハラスメントがエスカレートする危険があります。

(2) 目撃した場合は記録する

ハラスメントを目撃した日時、場所、言動の内容などについてなるべく詳しくメモを取っておきましょう。これは、ハラスメントがあったかどうかを判断する重要な材料となります。

(3) 相談相手になる

ハラスメントを受けた者の相談相手になり、ハラスメントを受けた者に相談員窓口へ行くように勧めたり、同行するようにしましょう。

第6 ハラスメントに関する相談への対応

1. 相談窓口及び人権委員会の設置

本学では、ハラスメントに対応するために、相談窓口及び人権委員会を設置しています。

2. 相談窓口

相談窓口では、本学の相談員がハラスメントについて相談に応じます。

3. 相談員の責務

相談員は、相談者のプライバシー及び相談内容の秘密を守り、相談者に誠実に対応します。

第7 ハラスメントを受けた者の保護と救済

本学は、次のような方法によりハラスメントを受けた者の保護と救済に努めます。

1. 被害者が学生の場合

ハラスメントを受けた者が学生である場合、指導教員の変更など措置をとり、被害者の要望にはできるかぎり応えるよう努めます。

2. 被害者が教職員の場合

ハラスメントを受けた者が職員である場合、教育研究環境や就業環境を改善する措置をとるよう努力します。

3. 精神的ダメージに対するケア

ハラスメントによって精神的ダメージを受けた場合には、本学の責任において、専門家によるカウンセリングなどのケアを行います。

第8 ハラスメントを行った者への対応

1. 迅速かつ厳正な対応

本学は、迅速かつ適切な調査の結果に基づき、ハラスメントを行ったことが認定された場合は、その者に対して、懲戒処分が行われることがあります。

2. 報復への対応

ハラスメントを行った者によるハラスメントを受けた者に対する報復行為には厳しく対処します。

第9 嫌がらせ・脅迫行為を行った者への対応

1. 第三者による行為への対応

本学は、ハラスメントについて相談した教職員又は学生に対して、他の職員や学生から嫌がらせや脅迫行為があった場合には厳しく対処します。

2. ハラスメント業務従事者への安全措置

本学は、ハラスメントの防止等に関する業務に従事する教職員に対し、他の教職員又は学生からの嫌がらせ、脅迫又は不利益となる行為が行われることがないように、可能かつ適切な対策を講じます。

第10 その他

1. 訴訟の提起について

このガイドラインが定める相談、調整、調停、調査、処分等の申立ておよびその後の手続きのいずれかの段階にあっても当事者の訴訟提起を妨げるものではありません。

2. 不服申立て

申立人および被申立人は、相談、調整、調停、調査、処分等の申立て手続きおよび対応等に不服がある場合、各段階での不服申立てを、人権委員会に文書で行うことができます。

両当事者は、処分言い渡しの日の翌日から60日以内に、処分内容に不服を申し立てる権利が保障されます。

3. 虚偽申立て等への対応

ハラスメントの相談者及び事情聴取に際して、虚偽の申立てや証言をした者は、就業規則第28条、第49条、第53条、第54条、により処分されます。

4. 離職者等への対応

本学は、ハラスメントを行ったとされる者がすでに離籍又は離職している場合においても、可能な限り、事実の確認をし適切な対応をするように努めます。

5. ハラスメント相談概要の報告

人権委員会委員長は、毎年度、ハラスメント相談概要（相談件数、苦情の申出件数、それらの内容と措置等）を学務部長に報告します。また、年度ごとにハラスメントの相談件数を公表します。なお、報告・公表に際しては、個人を特定できないよう最大限の配慮をします。

6. ガイドラインの見直し

このガイドラインは必要に応じて見直しを行います。

