



せとうち観光専門職短期大学における ハラスメントの防止に関するガイドライン

内容

1. ガイドラインの目的	p.2
2. 本学の基本姿勢	p.2
3. ガイドラインの適用範囲	p.2
4. ハラスメントの定義	p.3
4-1 セクシュアルハラスメント	pp.4-5
4-2 アカデミックハラスメント	p.6
4-3 パワーハラスメント	p.7
4-4 妊娠出産育児介休業護等ハラスメント	p.8
4-5 ソーシャルメディアハラスメント	p.8
5. 加害者にならないために自分自身ができること	p.9
6. ハラスメントを見かけたら	p.9
7. ハラスメントによる被害を受けたかなと思ったら	p.9
8. ハラスメントに関して相談をしたい場合	p.10
9. ハラスメント相談に関する留意事項	p.10
10. 救済の申し立ての方法	p.10
11. 不利益取扱いの禁止	p.11
12. 虚偽申し出の禁止	p.11
13. ハラスメントの防止・啓発活動	p.11
14. ガイドラインの見直し・改訂	p.11
15. 学外の相談窓口	p.12
16. 相談から解決までのフローチャート	p.13

1 ガイドラインの目的

このガイドラインは、（せとうち観光専門職短期大学における「ハラメントの防止委員会に関する規程」（以下「規程」という）に基づき、ハラメントに対する本学の基本姿勢やハラメント相談の手続き、問題解決の方法等についてわかりやすく解説したものです。

2 本学の基本姿勢

せとうち観光専門職短期大学は、個人の人格と尊厳を尊重し、相互に理解し、信頼し合うことで、全体の奉仕者としてその能力を充分発揮できるよう、組織の一員であることを自覚し、あらゆるハラメントの防止に努めます。また、万一ハラメントによる被害が生じたときには、被害者の救済を第一に考え、公正かつ適切に対応します。

- (1) ハラメントを防止するために、本学の教職員及び学生への研修等の啓発活動を行います。
- (2) ハラメントに関する相談体制を整備し、問題の早期の解決に努めます。
- (3) 万一、ハラメントによる被害が生じたときには、その求めに応じて適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処することで被害者の人格及び尊厳の回復を行います。

3 ガイドラインの適用範囲

- (1) 本学の構成員及び関係者の間に生じたハラメントについて、学内・学外の出来事を問わず、適用します。「本学の構成員」とは、本学の教職員（勤務形態にかかわらず、本学に勤務するすべての教職員）、学生（学生とは、本学で教育を受けるすべての者）を指します。尚、学生の場合は保護者を代理人とすることができます。
- (2) 卒業・退学後の学生、離職後の教職員等であっても、在籍中に受けたハラメントについて相談することができます。
- (3) 本学の構成員とそれ以外の者との間に生じたハラメントについては、このガイドラインの精神に沿って、可能な限り対処します。例えば、本学の構成員が、臨地実務実習や学会活動などの学外での教育・研究活動において受けたハラメントについても相談することができます。

4 ハラスメントの定義

ハラメントとは、嫌がらせ、いじめ、苦しませること、悩ませることなどの意味で、対人関係の場において、不適切な言動により、個人の人格や尊厳を傷つけること、不利益を被らせること、不快感を持たせることなどをいいます。

教育・研究にかかる就学・就労の場において、行為者の意図に関わらず、相手方に不利益や不快感、脅威を与えること、個人の人格や尊厳を侵害したりする言動をいいます。

ハラメントに該当するかどうかは、相手方との関係性や当該言動が行われたいきさつ、当該言動がどのような意味をもつか、相手方がどのように感じたか等、総合的客観的に判断されます。特に、行為者にハラメントの意図や悪気がなくても、相手方の望まない行為によって、就学・就労に一定の不利益をもたらし、あるいはその環境を害する場合、ハラメントに該当する可能性が高くなります。

尚、行為によっては「強制わいせつ」などに該当する犯罪に当たる場合もあります。

<ハラメントの種類>

セクシュアルハラメント	ソーシャルメディアハラメント	
アカデミックハラメント	モラルハラメント	
パワーハラメント	リモートハラメント	
妊娠出産育児介護休業等ハラメント	アルコールハラメント	など

4-1 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、行為者の意図にかかわらず、他者を不快にさせる性的な言動のことをいいます。性的な言動には、性的な関心や欲求に基づく言動のほか、性差別的な言動やセクシュアル・マイノリティに対する差別的な言動も含まれます。

そもそも、職場や教育・研究の場においては性的な言動そのものが不適切であり、たとえ相手が不快感を示していないとしても、慎むべきです。

セクシュアルハラスメントは、同性間においても起こり得ます。

《具体的な言動》

■性的な言動

	具体的な言動
発言	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 体型や容姿などの身体的特徴を話題にすること。 ✓ 他者が不快感を覚える性的な言動をすること。 ✓ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象にしたりすること。 など
行動	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 単位の認定、進学、卒業、進路の決定等に関わる立場を利用して性的誘いをかけること。 ✓ 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌等を強要したりすること。 ✓ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。 ✓ 学内のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること。 ✓ 身体を執拗に眺め回すこと。 ✓ 身体に不必要に接触すること（身体に軽くタッチすることも含む）。 ✓ メールや電話で執拗にコンタクトをとること、そして食事やデートにしつこく誘ったりすること。 ✓ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容のメール等を送ったりすること。 ✓ 性的な関係を強要すること。 ✓ 不必要な個人指導を行うこと。 ✓ 人事権または職務命令の行使に関連して、又は利益・不利益を条件として性的働きかけをすること。 ✓ 出張先や学会等で不必要に自室に呼ぶこと。 ✓ 自宅までの送迎を強要すること、また住居等まで付け回すこと。 ✓ カラオケでのデュエットを強要すること。 など

■性差別的な言動

	具体的な言動
発言	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問に向かない」などと発言すること。 ✓ 「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こと。 ✓ 「なんで結婚しないの」、「早く子ども産まないと」などと執拗にプライベートに干渉すること。 ✓ 同性愛や性同一性障がいであることをからかったり、差別的な表現をしたりすること。 ✓ 「いい人見つけたら??」といった発言をすること。 など
行動	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。 ✓ セクシャル・マイノリティ(性自認や性指向などが少数派の人たち)に対して差別的な行動をする。またそのことを理由に就学上、就業上、不利益を与える行動をすること。 ✓ 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こと。 など

4-2 アカデミックハラメント

アカデミックハラメントとは、教育・研究上の地位や優位性に基づき、相手の人格及び尊厳を侵害する言動を行うことにより、身体的又は精神的な苦痛を与え、その就学及び研究環境を悪化させることをいいます。

《具体的な言動》

学生に対して

- ✓ 理由なく研究・教育上の指導をしないこと。
- ✓ 人前で些細なミスを大声で叱責したり、人格を否定するような発言をしたりすること。
- ✓ 理由を示さずに単位を与えないこと。
- ✓ 恣意的に卒業・修了の判定基準を変更し留年させること。

教職員に対して

- ✓ 理由なく研究チーム、実習チームから除外すること。
- ✓ 理由なく論文著者名を変更すること。
- ✓ 酒を無理強いしたり、無理に宴席へ誘ったりすること。
- ✓ 一方的な思いこみに基づく発言や行動をとること。

全構成員に対して

- ✓ 正当な理由がないのに、研究室への立ち入りを制限すること。
- ✓ 個人の能力や性格などについて不適切な発言（「バカ」「能無し」など）をすること。
- ✓ 私用を言いつけること。
- ✓ 呼び捨てにすること。

4-3 パワーハラメント

パワーハラメントとは、学内の構成員に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいいます。教員、上司等にあたる者はパワーハラメントは許されないことだと常に意識するとともに、まず自身が指導的な立場にあたることを自覚することが大切です。また、自身の発言や行動が認められていると考えてはいけません。

《具体的な言動》

- ✓ 皆の前で、大声で叱責したり、ミスを大声で言ったりすること。
- ✓ 挨拶をしても無視して、会話しないこと。
- ✓ 意図的に必要な情報を与えないこと。
- ✓ 終業間際に過大な仕事を毎回押し付けること。
- ✓ 正当な理由なく仕事を与えない、又はおしつけること。
- ✓ 職務上知り得た個人情報や、虚偽の噂などを周囲に流すこと。
- ✓ 相手の話にも耳を貸さないこと。
- ✓ 一人だけを仲間はずれにすること。
- ✓ 過去のしきたりや伝統を押し付けること。
- ✓ 本人の嫌がる部署や業務に意図的に配置転換すること。
- ✓ 学業上、就業上必要な情報を意図的に与えないこと。 など

4-4 妊娠、出産、育児、介護休業等ハラメント

妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラメントとは、学内の構成員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度等を利用することにより構成員の学業または就業環境を害することをいいます。

《具体的な言動》

- ✓ 産前休業の取得を上司に相談したところ「休みをとるなら辞めてもらう」と言う。
- ✓ 男性が育児休業を申し出たところ「男のくせに育休を取るなんてあり得ない」などと言う、その結果、育児休業取得を断念せざるを得なくなった。
- ✓ 「就学(就職)したばかりのくせに妊娠するなんて凶々しい」などと何度も言う。
- ✓ これらの休業を取得することを躊躇させる空気を作ること。 など

4-5 ソーシャルメディアハラメント

ネット上の交流サイト等において、相手のプライバシーに踏み込み、不快感や苦痛を与える行為をいいます。

また、情報発信については、自分自身が発信した情報が社会に少なからず影響を与えることを十分に認識し、情報発信と対応に責任を持ちましょう。「一度発信された情報は完全に取り消すことができない」ということを十分に留意し情報発信をすることを心掛けて下さい。

《具体的な事例や行動》

- ✓ 本人の許可なく個人情報や個人が特定できる写真を掲載すること。
- ✓ 本人のEメール等を本人の許可なく他人に見せること。
- ✓ 自身への投稿への反応を強要すること、または相手に対して不快なコメントを残すこと。
- ✓ 特定の人物を仲間外しにすること。
- ✓ 「友だち承認」を強制すること(書き込みにコメントすることもプライベートの監視ととられることがあります)。
- ✓ グループLINEに強制的に参加させること。
- ✓ SNSを利用して深夜や早朝に連絡すること。

アカデミックハラメントやパワーハラメントにも重複しますが、教員と学生、教員間、上司と部下において、SNSを通じて個人的なやり取りをすることはハラメントが生じやすい環境といえます。その為、連絡手段としてはオフィスアワーの他「***@g.seto.ac.jp」の利用が望ましいと考えます。万が一SNS等を利用する場合は内容を連絡事項に限るなどの注意が必要です。

以上、これまでに上げた具体例は例示であり、これらに限定されるものではありません。

5 加害者にならないために自分自身ができること

- ✓ 人によって感じ方、受け取り方は異なることを認識し、相手の意思を尊重し、相手が不快に感じる言動は慎みます。
- ✓ 指導教員、上司、先輩といった立場からの誘いは拒否ができないこともあります。自分が優位にいるという立場も意識し、相手からの拒否の意思表示がないからといって合意と思わないようにします。
- ✓ 相手が拒否し、嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないようにします。
- ✓ 自分がされて、嫌だな と思うことは人にしないようにします。
- ✓ ハラスメントに該当するような行為をしてしまった場合には、直ちに相手に謝罪し、再発防止に真摯に努めます。
- ✓ こうした悩みがあれば、本学のハラスメント相談窓口を利用することができます。

6 ハラスメントを見かけたら

- ✓ 見過ごさない勇気を持ちます。
 集団内でハラスメントの存在が黙認されてしまうと、それが慣習化し徐々に環境が悪化していきます。周囲の人たちもその関係に巻き込まれてしまうため、特に教育、指導、上司等の立場にある人の役割は重要です。ハラスメントを見過ごさない勇気を持ちましょう。
- ✓ 相談を受けた場合は相談窓口連絡するよう勧めます。
 相談を受けた方は、必要に応じてハラスメント相談窓口を利用するよう勧めてください。
- ✓ 知り得た情報は慎重に取り扱います。
 相談内容等の知り得た情報については、プライバシーに十分配慮し、本人の意向を尊重し、慎重に扱きましょう。

7 ハラスメントによる被害を受けたかなと思ったら

- ✓ 可能であれば、嫌なことは相手に対して意思表示をする。
- ✓ ひとりで悩まずに、なるべく早く信頼できる人やハラスメント相談窓口にご相談しましょう。早期の対応や介入が、ハラスメントによる被害の悪化を防ぐこともあります。
- ✓ ハラスメントと思われる行為について、具体的にどういうことを言われた・されたのか、その状況と日時、内容を詳しく記録しておき、メールなども保存しておきます。

8 ハラスメントに関して相談をしたい場合

ハラスメント関係について相談したい場合、まずは本学の相談窓口アドレスへ相談内容を送信します。その後手続きを踏まえ、解決にあたります。尚、当アドレスは固有のアドレスであり、他に漏れることはありません。

相談窓口アドレス : seto-sodan@anabuki.ac.jp

- 自分が受けた言動がハラスメントかどうか分からない場合でも気軽にご相談ください。
- 第三者（ゼミの友人がハラスメントの被害にあっている、同僚からハラスメントの相談を受けたがどうしてもいかわからない等）からの相談も受け付けます。
- 自分の言動がハラスメントに該当しないかどうか不安な方も相談できます。

9 ハラスメント相談に関する留意事項

- ✓ ハラスメントに関する守秘義務を徹底します。

当該事案に関わる全ての構成者は、ハラスメントに関わる当事者及び関係者の名誉やプライバシーを侵害することのないよう、知り得た個人情報等について守秘義務を負います。

- ✓ 申し立ては不受理、または認定されないこともあります。

ハラスメント防止委員会が規定の目的に照らし、適当でないと判断した場合は不受理となります。申し立てが不受理となった場合は、その旨を速やかに当該事案に関わる構成者に連絡します。また審査の結果、申し立て内容はハラスメントに該当しないと判断されることがあります。

10 救済申し立ての方法

- ✓ 相談員との相談だけでは問題が解決されない場合は、相談員を通じて「ハラスメント防止委員会（以下「委員会」といいます。）」に救済を申し立てることができます。
- ✓ 救済を申し立てる場合は、「ハラスメント調停・救済申立書」を提出していただきます。「救済申立書」には、相談者が受けた被害の具体的な内容と希望する対応を記入します。（申立書は相談員が作成し、相談者に内容を確認していただくことになっています。）
- ✓ 匿名による申し立ても可能ですが、その場合、通常の申し立てに比べて調査を行う上での制約が大きくなるため、具体的な事実関係を十分に究明できない恐れがあります。結果的に被申立人に対する注意喚起程度の限られた対応に止まってしまう可能性があることをお含みおきください。

1.1 不利益取扱いの禁止

- ✓ ハラスメントに関する救済申立て、相談をしたこと、救済や相談に関わる問題の調査に協力したり証言したりしたこと、その他ハラスメントに関して正当な対応をした大学の構成員に対して、何人も不利益な取扱いをしてはなりません。また、これらの対応やハラスメントについて問題提起をした大学の構成員を、いわゆる「トラブル・メーカー」と見てはなりません。
- ✓ 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、伝聞で噂を広げること、嫌がらせ、就学や研究、雇用上の不利益となるような発言や行動をしてはいけません。
- ✓ ハラスメントに関する救済を申立てられた人や相談をされた人は、そのことをもって救済を申立てた人や相談をした人に報復してはなりません。もし、報復がなされた場合には、大学として必要な措置をとります。

1.2 虚偽申出の禁止

委員会は、ハラスメントに関する虚偽の申出や証言を行った者に対しては、その内容等を学長に報告し、虚偽の内容等に応じて厳正な措置等を要請します。

1.3 ハラスメント防止のための啓発活動

本学は当ガイドラインに則り、快適なキャンパスライフ、教育、研究環境、職場環境を維持し、これを阻害するようなハラスメントの防止・対策に努めます。

その為に教職員については「ハラスメントの防止研修」を実施し、年度当初等にメールを配信し注意喚起を行います。

学生についてもメール配信等によりハラスメントの定義や事例、相談窓口の説明を実施します。必要に応じて説明会や研修会を開催します。

1.4 ガイドラインの見直し・改訂

このガイドラインは、運用状況を見て、必要に応じて関係規定の見直し・改訂を行います。

1.5 学外の相談窓口

相談しても思うように対応してくれない、相談すると不利益な扱いをされそうだななどと思う時は、学外にも相談できる機関があります。

■ ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）

職場でのセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメントのことで悩んでいる方・お困りの方などからの相談窓口です。電話相談、メール相談いずれも携帯電話・スマートフォンからも受付けております。

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

■ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのほか、男女雇用機会均等法・育児介護休業法等に基づく相談を受け付けています。また、都道府県労働局長による紛争解決の援助や調停会議による調停も行っています。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/dl/kokinbushitsu.pdf>

■ 総合労働相談コーナー（各都道府県労働局及び労働基準監督署）

労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で受け付けています。また、労使間の個別労働紛争について、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんも行っています。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

■ みんなの人権 110 番（全国共通人権相談ダイヤル）

差別や虐待、パワーハラスメントなど、様々な人権問題についての相談を受け付ける相談電話です。電話は、おかけになった場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります。

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

■ 香川県商工労働部労働政策課 労働相談窓口

香川県の相談窓口です。

<https://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/fukushi/rodofukushi/roudousoudanin.html>

※ここに列挙した以外にも、国籍、民族、人種、宗教、年齢、信条、心身の障がい及び傷病等の個人的な属性を理由に、就学・就労上の不利益を与えたり、差別的発言をしたりすることで就学・就労環境を害することもハラスメント行為に該当します。

1.6 相談から解決までのフローチャート

(できるだけ速やかな解決に努めます)

