

# 福岡女学院ハラスメント防止のためのガイドライン

## 【harassment（ハラスメント）】

相手に不快感や脅威を感じさせる不適切な言動

ハラスメントは人権問題です！！

### I. ハラスメント防止に関する基本

#### 1. このガイドラインの目的

福岡女学院は、学院のすべての学生等及び教職員等（本学において就業する派遣職員及び委託職員を含む）が個人として尊重されハラスメントを受けることなく、就学又は就労する権利が保障されるように努めます。

そのため、学院全体の規程として「福岡女学院ハラスメント防止・対策に関する規程」を、また、各学校に「ハラスメント防止・対策に関する規程」を定め、その内容を解り易く本学院の構成員に伝えるため、本ガイドラインを策定しました。

#### 2. ハラスメント防止・対策に関する取り組みについて

- 1) 学院の学生等、教職員等及び関係者等が、ハラスメントを受けることなく修学・就労できる等の環境確保のため、十分な配慮と措置を講じます。
- 2) そのため各学校にハラスメント対策委員会を設置し、ハラスメント防止に関する情報の収集と提供・広報活動、ハラスメント相談員の指導・援助力量の向上、学院の構成員に向けた基本的人権に関わる啓発および教育・研修活動などに取り組み、あらゆるハラスメントを生まない環境作りを目指します。
- 3) ハラスメントに関する疑問や悩みを安心して相談できる体制を整備し、問題の早期発見と迅速な解決に努めるとともに、必要に応じて適切な調査を実施し、その結果に基づき厳正に対処します。
- 4) ハラスメント等の行為者には必要に応じて懲戒処分等を課すことがあります。
- 5) ハラスメント等の被害が生じた場合、その背景や内容等を踏まえ、適切な再発防止策を迅速に講じます。またハラスメント等があってはならない旨の方針や行為者への厳正な対処について再度周知を徹底するとともに、防止に関する意識を啓発するための研修等の実施など、再発防止に向けた周知・啓発を行います。

### II. ハラスメントとは

ハラスメントとは、相手の意に反する不適切な発言、行為等を行うことによって、相手側に不快感や不利益を与え、又は相手を差別的若しくは不利益な取り扱いをすることによって、相手側の人権を侵害し教育研究・学習及び労働環境を悪化させることを言います。

1) セクシュアル・ハラスメント

イ 教職員が他の教職員、学生等、関係者等を不快にさせる性的な関心及び欲求に基づく言動（性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動や性的指向や性自認に起因した差別的言動も含み、職場の内外を問わない。以下「性的な言動」という。）

ロ 学生等が教職員、他の学生、関係者等を不快にさせる性的な言動

ハ 関係者が教職員、学生等を不快にさせる性的な言動

2) アカデミック・ハラスメント

教職員が優越的な関係を背景に他の教職員又は学生等に対して行う研究若しくは教育上又は修学上の不適切な言動

3) パワー・ハラスメント

教職員が優越的な関係を背景に他の教職員に対して行う就労上の不適切な言動  
職場において行われる次に掲げるイからハをすべて満たすものをいう。

イ 優越的な関係を背景とした言動

ロ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

ハ 教職員の就業環境が害されるもの

4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

教職員や学生等の妊娠・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当該制度や措置の利用をした教職員や学生等の就業や修学環境を害することとなる言動、不妊治療に対する否定的な言動

5) その他のハラスメント

前2)から4)に掲げる言動に類する言動

III. ハラスメント被害に遭った場合 ～問題の解決に向けて～

被害者に責任はない

ハラスメントは、被害者の責任で生じる事象ではありません。自分を責めたり我慢したりせず、事態が悪化しないうちに解決へ向けて相談をして下さい。

相手は自分の言動がハラスメントであると認識していない場合もあります。相手の言動がハラスメントであり、自分が不快に思っていることを口頭又は文書で相手に伝えることなどによって、自分で解決することが可能な場合もあります。

身体に危険が及ぶ可能性がある場合には、身近にいる人や事務室などに助けを求め、場合によっては、直ちに警察に連絡してください。警察に行く場合は、相談員又は教職員が同行することもできます。

1. ハラスメント相談について

ハラスメント相談に対応するために、各学校にハラスメント相談窓口を設置し、相談員を配置しています。今年度のハラスメント相談員については、各学校の学内掲示板等をご

参照ください。

ハラスメント相談員は、研修を受講する等、相談に的確に対応できるよう研鑽しています。相談時は対面が基本ですが、プライバシーを確保できる場所で行います。相談希望者は、身近で一番相談しやすいハラスメント相談員を指名の上相談してください。もちろん、相談の過程でより適切な相談員に変更することも可能です。

また、相談者は希望や必要があれば、カウンセラーなどの専門家の協力を得ることもできます。

## 2. 被害内容の記録について

ハラスメントの状況は、関係者以外には解りにくい場合があります。被害にあったと感じた場合には、いつ、どこで、誰から、どのような被害を受けたかを、できるだけ詳しく正確に記録しておくことに心掛けてください。

また、第三者がいる場合には、その人に証人になってもらえるよう依頼することもひとつの方法です。客観的に事態を判断する一助となり、問題の解決に役立つ可能性もあります。

## 3. 具体的な解決方法について

ハラスメントがあった場合は、ハラスメント相談員が相談に応じます。ハラスメント相談員の相談だけでは解決が困難な場合は、各学校のハラスメント対策委員会に申立をすることもできます。

相談者から申立があった場合は、各学校のハラスメント対策委員会において、相談者の意向を尊重しながら、ハラスメント相談者と相手の主張を公平な立場で調停する（調停）等して、状態の改善や解決を図ります。

なお、調停でも解決が困難な場合においては、各学校に調査委員会を設置し、公平・公正な調査に基づき、必要に応じて関係諸機関とも協議しつつ、適切な指導等を行います。

## 4. 守秘義務について

ハラスメント相談員、各学校のハラスメント対策委員会、調査委員会などハラスメントに関する相談又は、申立の各手続きに関与した者には、相談者及びその関係者のプライバシーを保護するための厳格な守秘義務が課せられています。これは、相談者・申立人、相談者のみならず、第三者として調査に協力した教職員等についても同様です。実名や相談・申立の内容はもとより知り得た情報について、その職務を離れた後であっても決して他へ漏らしてはいけないことになっています。申立て等によって、不利益な取り扱いはありません。

## 5. 再発防止と被害者の支援について

ハラスメントの行為があったと認定された後は、相手方に対して、ハラスメントについて十分な理解を持ち、二度と同じことを繰り返さないように研修を課すなど、反省と気付きを促すための援助・指導を行います。行為者には必要に応じて懲戒処分を課すことがあります。

## 6. 虚偽の禁止と調査への協力について

ハラスメントに関する虚偽の申立や事実関係の調査において、虚偽の証言を行ってはなりません。これは、ハラスメントの申立人、相手方のみならず、第三者として証言を求められた場合にも当てはまります。万が一、このような行為があった場合は、処分の対象となる場合もあります。

また、ハラスメント事案の調査については、当事者である申立人・相手方は、その調査を拒否することはできません。第三者として協力を求められた場合は、事実の確認と問題の解決のために出来るだけ協力してください。前述のように、調査に関係する者には、厳しい守秘義務を課していますので、証言することで、プライバシーの侵害や不利益を被るようなことはありません。更に、被害者に対しては、安心して学修や就労等が継続できる環境を整える等の支援を行います。

## 7. 報復等不利益な行為の禁止

ハラスメントに関する相談者・申立人に対して、相手方は嫌がらせや報復等不利益な行為をしてはなりません。仮にそのようなことがあった場合には学院として処分を含め厳正に対処します。

## IV. ハラスメントを行わないための基本的心構え

ハラスメントをしないようにするためには、先ず、何よりも基本的人権を尊重する立場に立つことが重要です。

ハラスメントは、個人や立場によって感じ方が異なるために、判断がつきにくいと思われがちですが、自分と相手の立場を置き換えて考えてみると良いでしょう。

例えば、自分の言動が、自分の配偶者・子ども、恋人やそれに準じた極めて親しい人々に向けられた場合を想定してみましよう。もしそれが不快であれば、その言動はハラスメントに該当する可能性が高いと考えてください。

また、自分が同様の扱いを受けたときどのように感じるか考えてみてください。不公平と感じ、やる気を減退するようであれば、その言動はハラスメントに該当する可能性が高いでしょう。その上で、以下の点についても十分に認識しておきましょう。

### 1. 相手の受け止め方が基準

特に性に関する言動の受け止め方には、個人間や男女間、立場や意識などにより差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かについては、相手がどう感じたかということが判断基準のひとつとなることに留意しましょう。親しさを表現するつもりの方であったとしても、自分の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合があります。また「この程度なら相手も許容するだろう。」と勝手な憶測により、相手とは親密な人間関係が築けていると勝手に思い込むこともハラスメントの原因になります。

### 2. 同じ言動を繰り返さない

相手が拒否したり、嫌がったりしていることが分かった場合には、決して同じ言動を繰り返さないことが重要です。

### 3. 意思表示があるとは限らない

相手から「不快である。」という意思表示が常にあるとは限りません。ハラスメントを受けた者が、指導教員・上司などといった人間関係から、拒否できない場合も多くあります。拒否の意思表示がないことを同意・合意と勘違いしてはいけません。

### 4. 教育の場・職場の延長にも留意

授業時間内・教育の場（実習関係の場所を含む。）・勤務時間内・職場内におけるハラスメントのみに注意するのでは不十分です。例えば、職場・教育の場における人間関係がそのまま持続する合宿・コンパ・宴会・各種イベントの場面においても、ハラスメントに十分留意する必要があります。

### 5. 学生、生徒、園児と教員との関係について

教員と学生、生徒、園児との間は、対等平等な関係ではありません。ともに意見交換や議論をすることから、一見、対等平等な関係であるかのように思えますが、教員は、学生、生徒、園児に対して成績評価を有することから、学生、生徒、園児に対して絶対的に有意な立場にあります。

例えば、指導教員が指導を受ける者に当人の教育・研究上必要性のない用務や教員の私的な用務を行うよう、要求したり、また、この場合、指導を受ける者がこの要求に応じないときに、報復的な差別的行為を行ったり、不適切な指導や評価したりするようなことは厳に慎んでください。

また、セクシャルハラスメントを含む性暴力等は、個人の権利を著しく侵害し、生涯にわたって回復し難い、心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものであり、学校等の構成員は性暴力等を決して行ってはなりません。

### 6. 職場において指導する場合の留意点について

職場において、業務遂行上、上司から部下に指導や注意を与え、部下は上司の命に従うよう規定されています。その場合、上司から部下へとといった優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要な範囲を超えたものであって、それにより精神的なダメージを受けるといった就業環境が害されるものはパワー・ハラスメントにあたることに留意してください。

また、優越的な関係という言葉は、役職位の上下関係に限らず、先輩・後輩間等といった人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

### 7. 妊娠・出産・育児・介護に関する留意点について

妊娠や出産、育児、家族介護に伴う就業制限・産前産後休暇・育児休業等を理由とする精神的・肉体的な嫌がらせ、降格や解雇などの不利益な取り扱い、不妊治療に対する否定的な言動はハラスメントに該当しますので留意ください。

同様に、職場だけでなく、学校における学生等に対し、妊娠・出産・育児・介護に関する措置の利用を阻害するような言動や修学環境を害する言動はハラスメントに該当します

ので、十分に配慮してください。

2023年4月版

学院ハラスメント対策委員会

委員長 阿久戸 光晴

問合せ先

本部事務部長 碓 利文

内線 714