

群馬工業高等専門学校
キャンパス・ハラスメント防止ガイドライン



群馬工業高等専門学校
(平成29年12月制定)

もくじ

1. はじめに	P1
2. ガイドラインの対象	P1
3. キャンパス・ハラスメントについて	P1
4. キャンパス・ハラスメントに関する相談窓口・相談体制 ・ 苦情処理体制	P4
5. キャンパス・ハラスメントに関する苦情処理方法	P5
6. 特別な場合の相談	P7
7. キャンパス・ハラスメント防止のために	P7
8. 規則等	P7
9. 見直し・改訂	P7

1. はじめに

群馬工業高等専門学校（以下「本校」という。）は、学生及び教職員全ての個人の尊厳が尊重され、それぞれの人権が守られた中で、安心して就学・就業・教育・研究・課外活動ができる環境を保障し、維持するために、このガイドラインを定めます。

2. ガイドラインの対象

- (1) このガイドラインは、本校の学生及び教職員の全てを対象とします。
- (2) このガイドラインは、学校の内外、授業時間の内外、勤務時間の内外等を問わず、本校の学生及び教職員にかかわるキャンパス・ハラスメントの全てに適用されます。

3. キャンパス・ハラスメントについて

このガイドラインにおいてキャンパス・ハラスメントとは、キャンパスのあらゆる場での差別的扱いや就学・就業・教育・研究上の利益・不利益を与えうる関係を利用した嫌がらせをいいます。

このガイドラインでは、キャンパス・ハラスメントを以下のとおり分類しますが、これらと異なるものであっても、本校における個人の尊厳を侵害する行為については、このガイドラインにより対応します。

キャンパス・ハラスメントは、本校の構成員である学生及び教職員の相互の人格に対する尊重の気持ちと良識ある行動によって防止できるもので、常に相手の立場に立って考える思いやりが必要です。差別的言動や就学上・就業上の利益・不利益を与えうる関係を利用した嫌がらせを含め、相手の人権を脅かしたりする言動であれば、それは全て個人の尊厳を侵害する行為になります。個人の尊厳を侵害する行為の認定に関しては、被害者の判断が重要な基準となります。本人としてはコミュニケーションや単なる冗談のつもり言動であったとしても、受け手によっては不快と感ずることがあります。この場合、本人の意図とは関係なくキャンパス・ハラスメントになってしまいます。

キャンパス・ハラスメントの態様によっては、加害者が教職員の場合には、機構が定める就業規則等に従って懲戒処分等の対象となること、また、学生の場合には、学校の学則等に基づく処分等が対象となることも十分認識しておかなければなりません。教職員に対して処分等が行われた場合には、その内容を公表することがあります。ただし、被害者の個人のプライバシー保護については、最大限に配慮します。

◎セクシュアル・ハラスメント

行為者の意図にかかわらず、相手側の意に反した性的な性質の言動を行うことで、相手に不利益を与えること、就学・就業の環境を悪化させることをいいます。セク

シュアル・ハラスメントには、職務上又は教育・研究上の地位を利用して性的な要求をするもの（地位利用型・対価型）や、性的な言動によって不快感を与え、研究環境や職場環境を悪化させるもの（環境型）があります。性に関する固定観念や差別意識に基づく言動を指すジェンダー・ハラスメントも、セクシュアル・ハラスメントに該当します。セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性ばかりでなく女性から男性に対してや同性間でも、また、地位が上下の関係にある者の間だけではなく、学生から教職員に対して生じる場合もあります。

<具体例>

○学内において起こり得るセクシュアル・ハラスメント

- ・女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績又は学業成績等を不当に低く評価する
- ・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
- ・スリーサイズを聞く等身体的特徴を話題にする
- ・性的な経験や性生活について質問する
- ・性的な風評を流したり、性的なからかいの対象としたりする
- ・「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」、「女は学問などしなくてもよい」等と発言する
- ・成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」等、人格を認めないような呼び方をする
- ・ヌードポスター等を職場や教室等に貼る
- ・職場や教室等のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示する
- ・身体を執拗に眺め回す
- ・食事やデートにしつこく誘う
- ・性的な内容の電話をかける、性的な内容の手紙・Eメールを送りつける、身体等に不必要に接触する

等

○主に学外において起こり得るセクシュアル・ハラスメント

- ・性的な関係を強要する
- ・出張への同行を強要する、出張先で不必要に自室に呼ぶ
- ・酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりする
- ・自宅までの送迎を強要する
- ・住居等まで付け回す
- ・カラオケでのデュエットを強要する

等

◎アカデミック・ハラスメント

研究上の地位が上にある者が下位の者に対して、行為者の意図の有無にかかわらず、受け手に不快感を与え、就学・教育・研究の遂行に関して不利益や損害を教育・研究の場においておよぼすことをいいます。

<具体例>

○教員に対するアカデミック・ハラスメント

- ・研究発表活動（論文や学会活動等）を不当に制限する
- ・実験や研究のための機器や設備を正当な理由なく利用させない
- ・正当な理由なく論文著者や順序を変更する

○学生に対するアカデミック・ハラスメント

- ・授業中に人格を貶める言動を行う
 - ・成績の不当な評価を行う
 - ・正当な理由なく教育的指導を行わない
 - ・常識的には不可能な課題達成を要求する
 - ・進学・就職について、進路先における自分の影響力を示唆することで、本人の自由な意思決定を阻害しようとする
- 等

◎パワー・ハラスメント

職務上の地位や権限を背景に、本来の業務の範疇を超えて、他の教職員の人格と尊厳を侵害する言動を行い、雇用不安を与えることをいいます。

<具体例>

- ・勤務時間内では不可能な業務の達成を日常的に要求する
 - ・相手によって、対応にあからさまに差をつける
 - ・人前で過剰に叱責する
 - ・正当な理由なく仕事を与えない
 - ・就業時間外に飲み会等の付き合いを強要する
- 等

◎モラル・ハラスメント

学生及び教職員が、他の学生及び教職員に対し、個人的属性等を理由に不適切な言動又は差別的な取扱いをすることにより精神的苦痛を与えることをいいます。

<具体例>

- ・大声で怒鳴る
- ・気分を害すると何を言っても無視する
- ・人前でも馬鹿にする、命令口調になる

- ・相手の大事にしている物を壊したり、捨てたりする
- ・殴るそぶりや物を投げるふりをして脅す
- ・自分の価値観を絶対視していて、同調しない者は敵と考える
- ・威圧、脅迫のパターンを繰り返す

等

◎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、出産したこと又は妊娠、出産に関する制度や措置若しくは育児休業や介護休業等の制度や措置を利用し、又は利用しようとする者に対して、嫌がらせを行う等により、教育研究環境又は就業環境を害する言動（業務分担や安全配慮の義務等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を除く。）をいいます。

<具体例>

- ・産前産後休暇の申出をした部下に対し、上司が「休みを取るなら辞めてもらう」と言う
- ・育児休業取得の相談があった部下に対し、「育児休業を取るなんてあり得ない」と、請求を取り下げようと言う
- ・同僚からの介護休業を請求する旨の相談に対し、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」等と何度も繰り返し発言し、本人が介護休業の取得をあきらめざるを得ない状況に追い込む

等

4. キャンパス・ハラスメントに関する相談窓口・相談体制・苦情処理体制

本校では、キャンパス・ハラスメントに関する相談窓口・相談体制・苦情処理体制を以下のとおりとしています。

◎相談窓口・相談体制

本校では、キャンパス・ハラスメントに関する相談に対応するために相談員や学生相談室といった窓口を設置しています。相談員や学生相談室は、キャンパス・ハラスメントについての相談活動を行い、相談者を援助します。相談員や学生相談室へは、被害者以外の者でも相談できます。相談者は最も相談しやすい相談員を選択できます。相談員は、問題解決に当たって、常に相談者の意思を確認し、プライバシーを保護し、人権の尊重に十分に配慮します。相談者は、相談に当たって、付添い人を同席させることもできます。また、相談者は、問題解決の進捗状況について、相談員から適宜報告を受けることができます。なお、相談者が相談員の対応に納得がいかない時は、別の相談員に相談することができます。

キャンパス・ハラスメントの相談の過程で、虚偽の申し立てや証言をした場合は、虚偽の申し立てによる個人の尊厳を侵害する行為として、キャンパス・ハラスメントの加害者に該当する場合があります。

○相談員

本校の相談員は、次の方々です。相談員の詳細は、背表紙を参照してください。

- 各学科長，各一般教科長
- 各課長
- 各課長補佐
- 教育研究支援センター長
- 各主事補（各副主事）
- 校長が指定する教職員（女性の教職員もいます。便覧、ホームページを参照。）
- 学生相談室（学生相談室長・学生相談室相談員・保健室員・カウンセラー）

◎苦情処理体制

相談員や学生相談室の役割は、相談者から話を受容的に聴いて内容を整理し、解決法を探すことであり、調査をしたり、調停をしたりして、紛争解決をすることではありません。相談員は、相談者から相談を受けた場合、相談者の希望を確認の上、本校の運営に関わる職にある教職員（校長、主事等）で構成するリスク管理室に報告します。

リスク管理室では、リスク情報管理担当者（事務部長、総務課長及び学生課長）が情報を集約、校長へ報告し、発現したリスクについて、検討・協議・対応をします。学生同士のいじめ以外のキャンパス・ハラスメント案件については、必要と認められる場合には、キャンパス・ハラスメント防止等委員会（以下「防止等委員会」という。）を設置します。

なお、生命に関わるような緊急事態には、相談員は、校長（不在の場合は、副校長、校長補佐）に速やかに報告し、リスク管理室は、校長の指示により即座に対応をします。

また、校長は、懲戒処分又は訓告等に該当する可能性のある案件が生じた場合は、速やかに理事長に連絡します。

5. キャンパス・ハラスメントに関する苦情処理方法

防止等委員会は、学生同士のいじめ以外のキャンパス・ハラスメント案件の報告を受けた場合、その対応について検討し、必要な苦情処理を行います。

具体的な苦情処理の方法には、「調査」、「申し入れ」、「調停」、「措置」があります。

◎調査

キャンパス・ハラスメント防止等委員会委員長（以下「防止等委員会委員長」という。）は、キャンパス・ハラスメント事案に関し、調査を行う必要が生じた場合は、調査小委員会を設置します。調査小委員会には、必要に応じて学外から弁護士等の専門家を加え、調査小委員会の客観性・公平性の確保に配慮します。調査小委員会が当事者又は関係者から事情聴取を行う場合は、当事者等のプライバシーに十分に配慮します。また、加害者とされる者には、十分な弁明の機会が与えられます。調査小委員会は、調査結果を遅滞なく防止等委員会に報告します。

◎申し入れ

加害者とされる者に対して（必要な場合は関係者にも）事実関係を確認の上、問題とされる行為があった場合はその行為を止めるよう、加害者に申し入れるものです。防止等委員会委員長は、主事、学科長、一般教科長、専攻科長、教育研究支援センター長、事務部長又は課長に事実関係の確認及び加害者への申し入れを依頼するものとしますが、必要に応じ校長として、事実関係の確認及び加害者への申し入れを直接行うこともあります。

防止等委員会委員長は、申し入れの内容について被害者又は加害者が納得しない場合、「調停」又は「措置」の手續へと進むため防止等委員会へ報告します。

◎調停

被害者が希望する場合に、防止等委員会委員3名が調停委員となり、被害者及び加害者の双方の話し合いで紛争を解決する方法です。調停委員は、当事者間の話し合いに立ち会い、調停案を作成します。調停が成立したときは合意事項を文書で当事者に確認の上、防止等委員会に報告します。

調停に当たって、当事者はいつでも調停を打ち切ることができます。また、調停委員が、適当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断した場合は、調停不成立として調停を終了させることができます。調停の打ち切り又は不成立になった場合は、被害者は防止等委員会に「措置」を申し立てることができます。

◎措置

防止等委員会は、調査小委員会からの報告を受け、被害者の不利益の回復、環境の改善、加害者に対する指導等の措置を決定します。措置が決定されたら、直ちに当事者にその結果が通知されます。当事者は決定された措置に不服のある場合は、防止等委員会委員長に異議の申し立てを行うことができます。

6. 特別な場合の相談

本校教職員が、被害者から相談を受け又は被害を直接見聞した場合において、その被害が重大であり学校として迅速な対応が必要と判断した場合は、その教職員は、被害者の意思にかかわらず、相談員へ被害の内容を報告しなければなりません。この場合、当事者の名誉、プライバシー等を侵害することのないように配慮します。

7. キャンパス・ハラスメント防止のために

本校は、次のとおりキャンパス・ハラスメントの防止に努めます。

- 本ガイドラインを学生便覧、ホームページ、広報物等で広く公示し、防止の啓発に努めます。
- 学生に対して、新入生オリエンテーションや講演会等の機会を通して、キャンパス・ハラスメントに関する知識・理解を深めるよう努めます。
- 教職員に対して、キャンパス・ハラスメント防止のための研修会を行い、教職員の意識の向上を行います。
- キャンパス・ハラスメントの生じやすい環境の改善及び慣行の排除に努めます。
- 相談者がキャンパス・ハラスメントの相談をしたことに対して、申し立てられた側が報復することを厳しく禁じます。もし、報復行為がなされた場合には、学校として、直ちに必要な措置を取ります。また、第三者が、申し立てた者又は申し立てられた者に、何らかの差別的・不利益的取り扱いや嫌がらせをしたり、よくない噂を流したりした時も同様に厳しく対処します。

8. 規則等

防止等委員会、相談員、調査小委員会等に関し必要な事項は、規則等により別に定めま
す。

9. 見直し・改訂

本ガイドラインは、適宜見直し、必要に応じ改訂を行うものとします。

＜ いじめ、キャンパス・ハラスメント相談対応流れ図 ＞

