

舞鶴工業高等専門学校 ハラスメント防止ガイドライン



令和7年4月

人権侵害・ハラスメント防止委員会

目 次

1. ハラスメントって何？	P3
2. こんなこともハラスメントになるの？	P3
3. ハラスメントを『しない』『させない』	P5
4. ハラスメントを見受けた場合は	P6
5. ハラスメントを受けたと思ったら	P7
6. ハラスメントに関する相談窓口	P7

1. ハラスメントって何？

ハラスメントとは、相手の意に反する言動や行為により、相手の人格を傷つけ、人権を侵害する行為をいいます。ハラスメントには、主に次の5つが挙げられます。

◎セクシュアル・ハラスメント

学内及び学外において、就学又は勤務における関係を利用して行われる他の者を不快にさせる性的な言動をいいます。男性から女性に限らず、女性から男性、男性から男性、女性から女性への「性的な言動」も含まれます。視線を浴びせる行為、性的な発言、身体への不必要な接触、性的な暴行など、その態様は様々です。

また、性的な欲求や関心に基づく言動だけでなく、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれます。

◎アカデミック・ハラスメント

教育研究の場において、優越した立場にある者が、その地位を利用して下位にある者に対し、不適切で不当な発言や行為などによって、身体的、精神的な苦痛を与えることをいいます。

◎パワー・ハラスメント

就業の場において、優越した立場にある者が、その地位を利用して下位にある者に対し、不適切で不当な発言や行為などによって、身体的、精神的な苦痛を与えることをいいます。

◎妊娠・出産・育児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、嫌がらせを行うなどにより、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。

◎モラル・ハラスメント

教育研究の場及び就業の場において、言葉や態度、身振りや文書などによって、人格や尊厳を傷つけたり、身体的、精神的な苦痛を与えることをいいます。

2. こんなこともハラスメントになるの！？

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と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得ます。この場合、本人の意図とは関係なくハ

ラスメントになってしまいます。

ハラスメントになり得る言動の具体例として次のものが挙げられます。

◎セクシュアル・ハラスメントの場合

○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など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」などと発言する
- ・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」などと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たり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつける
- ・身体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したり、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・ハラスメントの場合

○教員（研究者）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

等

○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・ハラスメントの場合

- ・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

◎妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの場合

- ・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、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と、請求を取り下げるように言う
 - ・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。」など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

◎モラル・ハラスメントの場合

- ・大声で怒鳴る
 - ・気分を害すると何を言っても無視する
 - ・人前でも馬鹿にしたり、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

3. ハラスメントを「しない」、「させない」

ハラスメントを未然に防止するためには、個々の意識が重要です。

具体的には、次の点について十分認識する必要があります。

- ・ 日頃から相手の人格を尊重し、相手の立場に立った言動を心がける
- ・ 本人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る
- ・ 不快に感じるかどうかは人によって違う
- ・ この程度なら大丈夫だろうという勝手な憶測をしない
- ・ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしない

また、ハラスメントであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないことを認識しましょう。

ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくありませんが、それを同意・合意と勘違いしないようにしましょう。

学内に限らず学外においてもハラスメントに注意しなければなりません。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会のような場合において、職員が他の職員、学生等にハラスメントを行うことについても同様に注意しましょう。

ハラスメントの態様によっては、懲戒処分の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。

4. ハラスメントを見受けた場合は

○ハラスメントが見受けられる場合は、すぐ加害者に注意しましょう！

ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要です。

○被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗りましょう！

被害者は、他の人に対する相談をためらうことがあります。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切です。場合によっては、相談窓口へ相談するよう勧めましょう。必要なら証人になってあげましょう。ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために、上司や相談窓口等に相談する方法もあります。

5. ハラスメントを受けたと思ったら

一人で我慢しているだけでは、問題は解決しません。

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切です。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」、「仕返しが怖い」などと考えがちですが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが必要です。

○嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、即ち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です

○信頼できる人に相談すること

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。そこで解決することが困難な場合には、相談窓口又は外部の相談機関に相談する方法も考えられます。なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくのがよいでしょう。

6. ハラスメントに関する相談窓口

本校では、ハラスメントに関する苦情の申出や相談に対応するため、人権侵害・ハラスメント相談員を置いています。

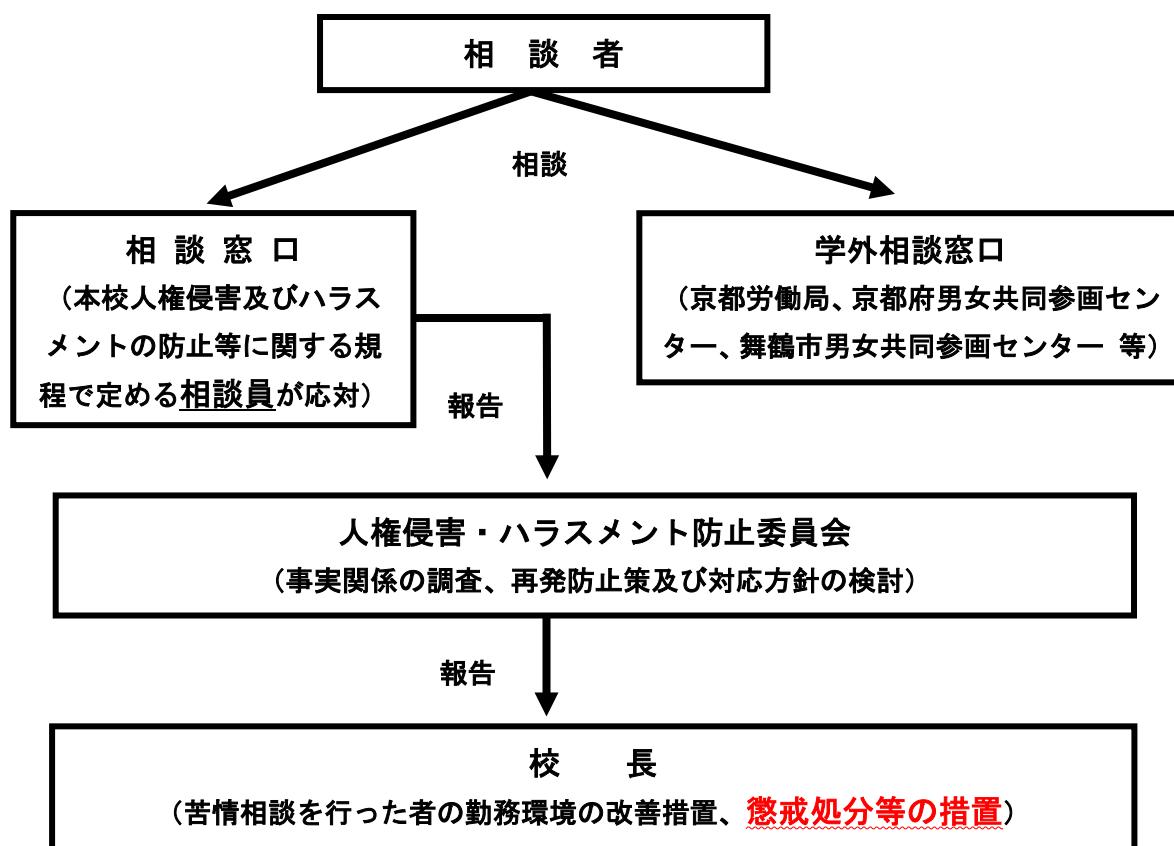
苦情相談等があれば、電話又はメール等で気軽に連絡してください。

連絡があれば、相談者と相談員とで日時調整を行ったうえ、具体的な苦情相談を受けることとなります。

なお、苦情相談を受けるに当たっては、原則として複数の相談員で対応し、相談に来られた方と同性の相談員も同席するよう努めます。

また、プライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密は厳守しますので、安心してください。

ハラスメントに関する相談・申し出から問題解決までの手続きの流れ



○人権侵害・ハラスメント相談員名簿 (R7. 4. 1 現在)

職名等	性別	氏名	電話番号	電子メールアドレス
教 員	男	谷 川	0773-62-8938	tanigawa@maizuru-ct. ac. jp
教 員	女	上 杉	0773-62-8911	uesugi@maizuru-ct. ac. jp
職 員	男	芦 田	0773-62-8888	y. ashida@maizuru-ct. ac. jp
職 員	女	清 水	0773-62-8884	t. shimizu@maizuru-ct. ac. jp
学外学識経験者		現在未定		

相談員は、きっとあなたの力になりますよ。勇気を出してください。

○外部の相談窓口

相 談 機 関 名	電話番号
京都労働局 http://kyoto-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/	075-241-3211
京都府男女共同参画センター http://kyoto-womensc.jp/	075-692-3433
舞鶴市男女共同参画センター http://www.city.maizuru.kyoto.jp/	0773-65-0055

一人で悩むより、一緒に考えましょう！

ほんの少しの勇気があなたのキャンパスライフを変えてくれますよ！

企 画：独立行政法人国立高等専門学校機構 舞鶴工業高等専門学校
人権侵害・ハラスメント防止委員会
編集発行：舞鶴工業高等専門学校総務課総務係

〒625-8511 京都府舞鶴市字白屋 234 番地

TEL 0773-62-5600

FAX 0773-62-5558