

相談から解決への流れ

相談

本人でも第三者でも相談できます。ハラスメントへの対応を求めたいときは「申出」をします。「申出」においては本人の意思が尊重されます。



申出

通知措置

ハラスメント防止委員会により事実関係の調査が行われ、ハラスメントと判断される場合は、学長から対象者に注意又は警告がなされる。速やかな解決を図る。

調停措置

学長が任命する3人の調停委員によって、申出人と対象者の間で調停が行われる。調停委員により調停案が提示されることがあるが、受諾は強制されない。

調査措置

学長の任命により調査委員会が設置され、詳細な調査が行われる。ハラスメントと判断される場合は、学長から対象者に懲戒処分を含む措置がとられる。

「ハラスメントかどうか、わからない」

「友だちや同僚が困っている」

という場合でも相談できます。



相談受付方法



STEP
01

下記QRコードまたはURLから、
本学、ハラスメント防止委員会
専用ページにアクセスします。
(アクセス時には、本学Google
アカウントへのログインが必要
となります。)



STEP
02

相談受付票をダウンロードし、
必要事項を記入してください。



STEP
03

ハラスメント相談員連絡先一覧
より本学の相談員に直接相談受
付票を提出するか、メールに添付
して提出してください。その場合、
添付ファイルにパスワードを設定
してください。



STEP
04

受付後、数日以内に担当相談員
よりご連絡します。

相談受付は
コチラ▶▶



<https://u-seisen.ac.jp/about/harassment-cd.php>

清泉大学・清泉大学短期大学部では、
ハラスメント防止委員会と相談員を置き、
ハラスメント対応と啓発活動を
全学的に行っています。

ハラスメント防止と相談の手引き

あっ、それ ハラスメント です！

ハラスメントにあうことも、ハラスメントをしたと思われることも、
とても辛いことです。

本学でハラスメントが起きないように、
また、ハラスメントにあったときはどうすればよいか、
お読み下さい。



01. パワー・ハラスメントとは

教職員または学生が教育・研究・就労等における優越的な関係に基づいて、業務及び活動の必要かつ適正な範囲を超えた言動によって、他の学生または教職員に不利益や身体的・精神的苦痛を与えたり、教育・研究環境及び労働環境を害すること。

① 身体的な攻撃、精神的な攻撃 ※出典：都道府県労働局リーフレット

- ・人格を否定する言動、侮辱的な言動。
- ・業務の遂行に関し、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
- ・他の教職員の面前で大声で威圧的な叱責を繰り返す。
- ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を相手を含む複数の教職員に送る。

該当しないと考えられる場合

- ・遅刻など社会的ルールを欠いた言動に対し、再三注意しても改善されない場合に一定程度強く注意する。
- ・業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った場合に一定程度強く注意する。

② 人間関係からの切り離し(隔離、仲間外し、無視)

- ・自分の意に沿わない者に対して、仕事を外したり、長期にわたり自宅研修させたりする。
- ・同僚が集団で無視したりして、職場で孤立させる。

③ 過大な要求(業務上遂行不可能なことの強制)

- ・新規採用者等に対して、必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことを厳しく叱責する。
- ・業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

該当しないと考えられる場合

- ・育成のために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる。
- ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。

④ 過少な要求

- ・能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命ずる。
- ・嫌がらせのために仕事を与えない。

該当しないと考えられる場合

- ・能力に応じて、一定程度、業務内容や業務量を軽減する。

「パワー・ハラスメント」は、以下の①～③までの要素をすべて満たすものをいいます。職場において行われる① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③ 労働者の就業環境が害されるもの。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

あっ、それ ハラスメント です!



02. アカデミック・ハラスメントとは

教職員または学生が、教育・研究、就労等の関係において、他の教職員または学生に対し、地位又は権限を不当に利用し、不適切な言動・指導を行うことにより、修学・教育・研究上の不利益を与え、それによって学習環境を害すること。

① 就学・教育上の権利の侵害

- ・教員が特定の学生に対して研究指導をしない、もしくは、必要な範囲を超えて過度に厳しく指導する。
- ・学生の研究の指導をする際、合理的な範囲を超えて無理な指示を繰り返す。
- ・ゼミやセミナー等において、人前で人格を否定するような発言を繰り返す。

② 進学・卒業・就職等の進路の妨害

- ・学生の卒業及び就職の妨害をする。正当な理由なく単位を与えない。
- ・「自分に従わなければ卒業させない」などと脅して、不当な要求をする。
- ・本人の意思を無視して退学を強要する。
- ・正当な理由により指導教員の変更を希望したとき、それが可能であるにもかかわらず許可しない。

③ 研究上の権利の侵害

- ・正当な理由なく、不利な条件での論文著者名の変更を行ったり、研究チームから除外する。
- ・深夜、休日まで極端に拘束し、研究を押し付ける。
- ・研究発表活動を正当な理由なく制限する。

※ 指導者の考え方と指導を受ける側の感じ方には微妙なニュアンスの違いもあって判断が難しいケースもあります。大事なことは、指導者と指導を受ける者との十分なコミュニケーションが確保されることです。

03. セクシャル・ハラスメントとは

他の者の意に反する性的言動により、他の教職員、学生等に不利益を与えたり、不快感を与えて、就学・就労や教育研究環境を悪化させることをいう。

- ・相手の就学、研究、就労において、評価や成績、人事課等に影響があることを示して、交際を求める。(対価型セクハラ)
- ・性的ジョークやからかい、性的事実関係の質問、猥褻な写真や絵を掲示したりして、教育、学習、研究、労働環境等を損なわせる。(環境型セクハラ)
- ・相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場にいるよう強要する。
- ・性的な内容の電話をかけたり、E-mail 等を送ったりする。
- ・嫌がっているのに、女性に〇〇ちゃん等の呼び方をする。

※ 受け手の主観を重視しつつも、一定の客観性も必要となります。「平均的な女性ないし男性労働者あるいは学生の感じ方」が基準となります。

以上の他にも、相手の意に反して行われる不合理かつ不適切な言動によって、相手方に不快の念を抱かせ、正常な教育、研究、学習、キャンパス生活、職務の遂行を妨げるなど、修学環境、職場環境を悪化させる言動はハラスメントに該当します。

～教職員の皆さんへ～

「これくらいの強制や叱責は指導の範囲内だ」「本人のためにやっている」など、一方的な見方は避けたいものです。閉鎖的な場所、時間外や勤務場所以外においては、特に気をつけましょう。相手の人格や人権、個性を尊重することが大切です。

一人ひとりが自覚をもって
快適で過ごしやすいキャンパスを
つくりましょう。

