

I. ハラスメント防止に関する基本方針

1. このガイドラインの目的

福岡女学院看護大学は、本学のすべての学生及び教職員等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、「福岡女学院ハラスメント防止・対策に関する規程」に基づき、「福岡女学院看護大学におけるハラスメントの防止・対策に関する規程」を定め、その内容を解りやすく本学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) 本学のすべての学生、及び教職員等が、ハラスメントを受けることなく就学・就労できるよう、十分な配慮と措置を講じます。
- 2) そのため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、本学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キャンパス作りを目指します。
- 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。

II. 本ガイドラインの対象と適用範囲

本ガイドラインは、原則として以下のすべての者を対象とします。

1. 教職員（教員、事務職員、技術職員、非常勤講師、期限付雇用教職員等）
2. 学生等（学生、科目等履修生、聴講生等）
3. 関係者（学生等の保護者、関係業者等の職務上の関係を有する者等）

関係業者等の職務上の関係を有する者とは、課外活動関係者などキャンパスを職場や活動の場とする者、研究、実習施設の職員、実習での対象者、社会貢献活動における関係者等、適用措置の必要性を認める者を指します。

なお、本学での就学・就労に重大な影響を及ぼす言動については、それが正課・課外中、勤務時間中、キャンパス内外等、時間・場所を問わず適用されます。

また、教職員等については退職後、学生等については卒業・退学後も在職中又は在学中に受けた被害について相談・申立をすることができます。加害者が本学構成員でない場合は、本ガイドラインの趣旨等について説明・理解を求めるとともに、その者が所属する機関・組織に対し通知・連絡し、再発防止や調査の実施等を求めます。

Ⅲ. ハラスメントとは

1. ハラスメントの定義

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。

2. 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、本人の意図にかかわらず、相手が不快に思い、その人の人権が傷つけられたと感じるような性的言葉や行為を指します。例えば、性差に基づいて、相手への差別や、脅威や屈辱感あるいは不利益を与えられること、性的指向や性自認に基づく差別的な扱いを受けることなども含まれます。

1) 相手の意に反することはセクシュアル・ハラスメント

- (1) 性的（広義の意）な言葉や行為によって、相手に屈辱感や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること。
- (2) 性的な言葉や行為（性的なポスターの掲示等）によって、相手の教育・研究、職場関係を損なうこと。
- (3) 性的な言葉や行為によって相手の望まない行為を要求し、これを拒否した者に対して、職場や教育・研究等の場において人事・成績上その他の不利益を与える等の嫌がらせを行ったり、それをほのめかしたりすること。

なお、相手から不必要な身体への接触を受けること、同性間のセクシュアル・ハラスメントや性に関する固定観念に基づく差別的言動、性的な固定観念や性別により、役割分担すべしとする意識に基づく不快な言動、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）などの性的少数者に対する嫌がらせやいじめ等も含まれます。更に特定の相手に向けられた言動だけでなく、不特定の相手に向けられた言動も対象になります。

2) 強いられた同意と関係性の理解について

相手の意に反して行われる性的な言動は、セクシュアル・ハラスメントです。教員と学生のように、厳然として存在する権力関係の中においては、被害者はやむを得ず行為を受け入れる、あるいは我慢することがあります。立場が優位にあるものは、明確な拒否がないことを同意があったと安易に判断すべきでないことも理解しておかなければなりません。

3. アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、研究・教育（臨地実習）の場における権力を濫用した嫌がらせや差別を指します。性別を問わず、研究活動、教育指導の際に、発言や行為などで相手に身体的・精神的な苦痛、又は極度のダメージを与えることを言います。

- 1) 教育上のハラスメント
 - (1) 必要な教育的指導を理由なく拒否又は放置すること。
 - (2) 過度の課題を強要すること。
 - (3) 学位や単位取得に関わり不当な評価を行う等、不公正な取り扱いをすること。
 - (4) 進路・就職について自由な選択を侵害、又はこれを脅かすこと。
 - (5) 実習結果・学習成果などを不当に評価し、精神的に虐待すること。

- 2) 研究上のハラスメント
 - (1) 研究テーマを与えない、機器・設備を使用させない、研究発表を不当に制限すること。
(「研究疎外型」)
 - (2) 研究成果や個人的アイデアを不当に流用すること。(「研究搾取型」)

4. パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、本人の意図に関わらず、就学・就労上の立場を利用して、優越的地位にある者がその地位や職務上等の権限などの優位性を背景に、適正な範囲を超えて、部下や同僚、後輩や同級生など、不利な立場にあるものに対して不適切な言動、指導、処遇を行い、就労・学生生活において精神的・身体的苦痛を与える、又はその環境を悪化させる行為を言います。

- 1) 一度でもハラスメントになる言動
身体的暴力や脅迫・名誉毀損等、刑法に触れるような攻撃を与えること。
- 2) 継続的に行うことでハラスメントになる言動
 - (1) 侮辱・暴言など相手に精神的な攻撃を与えること。
 - (2) 隔離・仲間はずれ・無視など、人間関係から切り離すこと。
 - (3) 明らかに不要なことや遂行不可能なことの強要、学習・仕事等の妨害など過大な要求をすること。
 - (4) 合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い学習・仕事等を命じる、あるいは与えられない等、過小な要求をすること。
 - (5) 私的なことを過度に立ち入らせる等、個を侵害すること。

なお、教育・就労の場に限らず、例えば、課外活動や社会貢献活動の場においても、地位や優位性を背景にして行われる上記の行為は、パワー・ハラスメントと見なされます。

5. その他のハラスメント

以下の様な行為もある種ハラスメントです。

1) アルコールの強制

飲酒・イッキ飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酒が飲めない人への配慮を欠くこと、酔った上での迷惑行為に代表されるアルコールにからむ嫌がらせ。

2) 恋愛関係における支配（デートDV）

恋人同士の間で起こる身体的あるいは言葉や態度による「暴力」のこと。殴る・蹴る、大声を出す、人格を否定する、携帯電話の着信やメールをチェックする、行動や服装、交際範囲を制限する、無理矢理行う性的行為など。

3) ソーシャルメディアハラスメント

ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）利用者間で行われる仲間はずれ・嫌がらせ行為のこと。SNSで相手を誹謗・中傷する投稿をする、投稿を逐一チェックしてコメントする、自分の投稿に関するコメントを強要する行為など。

IV. ハラスメント被害に遭った場合 ～問題の解決に向けて～

被害者に責任はありません。秘密は守られます。

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に、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. ハラスメントの被害を受けたら

いやだな、おかしいな、不快だなと思ったら不快だと思うあなたの気持ちを、できればその場で相手に伝えましょう。早めに率直に、はっきりと相手に伝えることがハラスメントの防止につながります。

被害にあったのは決してあなたのせいではありません。

拒否することが容易でない場合や注意しても相手がその行為をやめないとき、相手があなたにとって不利益な行動に出るときは、ひとりで解決しようと思わずに、信頼できる人、あるいはハラスメント相談員に相談してください。

事態が深刻にならないうちに、まずは、相談してみましょう。秘密は守られます

2. 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、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。ハラスメントの相談は被害者に限らず次のような者も含まれます。

- ①他の者がハラスメントもしくはその可能性のある状況を見て不快に感じる者からの申し出
- ②他の者からハラスメントをしている旨の報告を受けた者からの申し出
- ③他の者からハラスメントに関する相談等を受けた関係者からの相談

ハラスメントを受け悩んでいる、ハラスメントかどうか分からないが嫌な思いをした、話を聞いて欲しい、などがあれば下記の相談窓口までご連絡ください。

相談窓口メールアドレス：Kh_soudan@fukujo.ac.jp

2021年度ハラスメント相談員：教養領域教員(金田 俊郎)

看護系領域教員(光安 梢)

事務系職員(田中 愛)

相談は、上記3名の相談員から自由に選ぶことができます。

1) 相談方法（あるいは相談の手続き）

(1) ホームページから相談するとき

ホームページ電子メールから相談するときは、氏名（匿名可）とメールアドレスを記載の上、希望する相談員名を記載してください。後日、当該相談員が折り返しの連絡をするので、希望する相談の日時を決めてください。相談内容はそれからでも構いません。また、相談者の希望と了解に基づき、必要に応じて関係組織と対応を協議します。対応の基本的な流れは下図のとおりですが、具体的な対応については個別の状況によります。メールによる相談の場合でも、その後は面談での相談にすることをお勧めします。

(2) ハラスメント相談員に直接相談に行く

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**。臨地実習に関するハラスメントの相談は、実習担当教員も対応することが可能です。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) 相談内容

ハラスメント相談では、以下の内容についても受け付けます。

(1) 問い合わせ相談

相談者がハラスメントに関わる問題かもしれないと考えている件について相談員に問い合わせることができます。

(2) 苦情相談

相談者がハラスメントではないかと思われる事柄が原因で苦痛を感じている件について相談員に申し出ることができます。

(3) 苦情申立

相談者がハラスメントではないかと思われる事柄が原因で苦痛を感じているためその件についての調査、調停を相談員に申し出ることができます。

3. 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。

- ・いつ、どこで、何があったか、何をされたかなど
- ・脅迫や不快な内容のメール、電話などがあった場合も、記録を保管しておく

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一つの方法です。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。

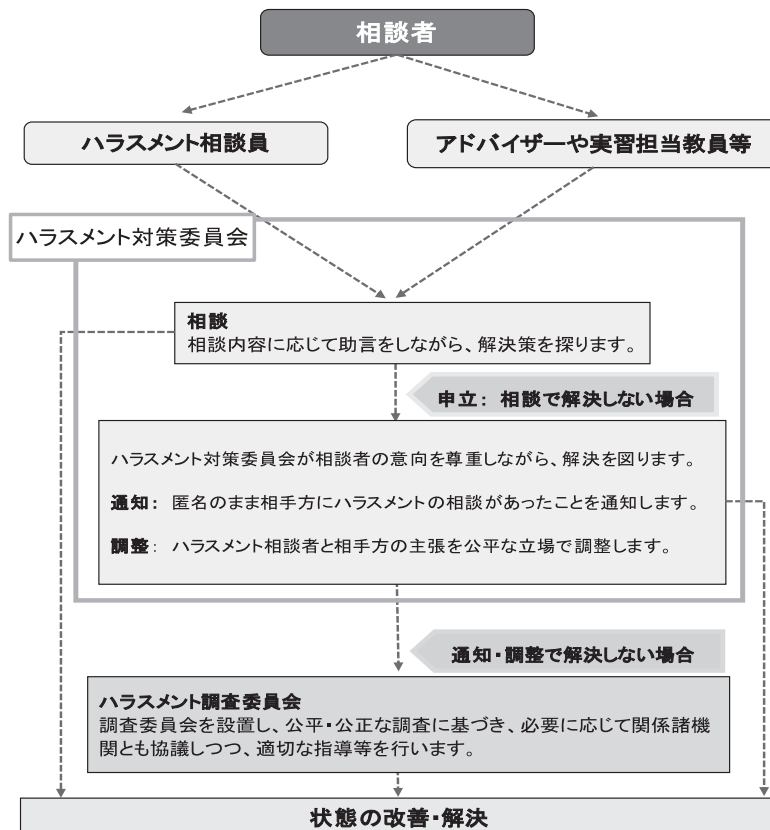


図1:解決方法の流れ

4. 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やアドバイザー、実習担当教員等が相談に応じます。ハラスメント相談員やアドバイザー、実習担当教員への相談だけでは解決が困難な場合は、ハラスメント防止・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、ハラスメント防止・対策委員会において、相談者の意向を尊重しながら、匿名のまま相手にハラスメントの相談があったことを伝える（通知）、またはハラスメント相談者と相手の主張を公平な立場で調整する（調整）等して、状態の改善や解決を図ります。

なお通知や調整でも解決が困難な場合においては、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（図1：解決方法の流れ参照）。

5. 守秘義務について

ハラスメント相談員、ハラスメント防止・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、相談方のみならず、第三者として調査に協力した方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。

6. 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、反省と気づきを促すための援助・指導を行います。

7. 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。

8. 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本学として処分を含め厳正に対処します。

V. 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、セクシュアル・ハラスメントの場合、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、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントの場合、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の言動であったとしても、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. 学生と教員の関係について

教員と学生との間は、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、大学教員は、学生に対して成績評価を有することから、学生に対して絶対的に有意な立場にあります。

VI.ハラスメントの例

セクシュアル・ハラスメントの例

- ・「単位をあげる」「昇進させる」を条件に交際を強要し、誘いを断ると、成績や評価で不当な扱いをする。
- ・不必要に身体に接触する。
- ・性的な冗談を繰り返したり性的経験を話すよう強要する。
- ・「女性は・・・」、「男のくせに・・・」など性別に関する差別的な発言をする。

パワー・ハラスメントの例

- ・能力や性格について「バカ」「やめてしまえ」「役立たず」等の不適切な発言をする。
- ・人前で過剰に叱責する。
- ・就学・就労上で必要な情報を故意に与えない、もしくはそれらに支障が出るほどに指示を遅らせる。
- ・明らかに多量な課題を客観的に不可能と思われる期間で行うよう強要する。

アカデミック・ハラスメントの例

- ・教員が理由なく特定の学生に対してだけ研究指導をしない、もしくは、過度に厳しく指導する。
- ・ゼミやセミナーなどの人前で罵倒したり、「無能だ」など、人格を否定するような発言を繰り返す。
- ・学生の卒業や就職の妨害をする。正当な理由なく単位を与えない。
- ・深夜、休日まで極端に拘束し、研究を押し付ける。
- ・気に入らない相手に対し、恣意的に不当な評価を行う。

その他のハラスメントの例

- ・職務上知り得た個人情報や、事実無根の噂を流す。
- ・自分の私生活や私的な活動への協力を強要する。
- ・自分の支持する思想・宗教への関与をしつこく求める。
- ・掃除や雑務を特定の個人だけに集中してやらせる。