

ハラスメント防止啓発委員会による 解決方法と流れ

ハラスメント防止啓発委員会では、ハラスメントを受けた方からの申し出に基づき、必要に応じて事案毎に調査委員会を設置して、調査を行います。その結果によって適正な措置をとります。

相談者から相談(電話、メール、直接来室、手紙、FAXなど)

相談

ハラスメント防止啓発支援室のスタッフや専門相談員が相談者と面談し、内容に応じて解決策を一緒に考えます。

相談者が次の段階を希望しなければ、相談終了。必要に応じて、支援室で継続的に相談を行うことができます。

相談のみで解決しない場合、相談者の希望をふまえ、必要に応じて、以下の4つの中から解決方法を選びます。

通知 相談者に不利益が生じないように配慮しつつ、相手方に対し、ハラスメント相談があったことを伝え、これに関する意見を聴きます。

意見の調整 相談者と相手方双方から意見を求め、これをお互いに伝えるとともに、双方に助言を与えて意見の調整を図ります。

調停 ハラスメントの存否について調査を行い、その結果に基づいて調停案を作成し、相談者と相手方に調停案での合意を提案します。

措置勧告 ハラスメントの存否について調査を行い、その結果に基づいて措置勧告を決定し、関係機関にその実施を勧告します。

「通知」と「意見の調整」は相談者が助言を得ることによって、あるいは調整した結果について納得したときに相談終了となります。「調停」と「措置勧告」は調査委員会による調査が行われます。調査結果に基づいて作成された「調停案」「措置勧告」による対応が完了したときに、相談終了となります。

ノンハラスメントマーク



マークに込められた想い

「温かさ」の赤

「冷静さ」の青

「穏やかさ」の緑

ハラスメント相談を受けたら

教職員は、学生・生徒や院生あるいは同僚の教職員からハラスメント関連の相談を受けることもあるでしょう。ハラスメントの被害の対応はきわめて難しく、解決にあたっては多方面の知恵と協力が求められます。相談を受けた場合にはただちに相談窓口につないでください。具体的には、以下に記す相談窓口へ赴くよう、相談者に勧め、必要に応じて同行してください。

ハラスメント相談窓口

中央大学の構成員であればどなたでもご相談いただけます。

- ハラスメント防止啓発支援室 … tel.042-674-3507
fax.042-674-2060
e-mail : harass-soudan@tamajs.chuo-u.ac.jp
手紙 〒192-0393 八王子市東中野742-1
中央大学ハラスメント防止啓発支援室
- 学生相談室 …………… tel.042-674-3481 (多摩キャンパス)
tel.03-3817-1724 (後楽園キャンパス)
- 専門職大学院事務部 … tel.03-5368-3522 (法科大学院事務課)
tel.03-3817-7484 (戦略経営研究科事務課)
- 通信教育部事務室 … tel.042-674-2347
tel.042-674-2346

※ハラスメント防止啓発支援室の開室時間・ハラスメント対策の詳細は、中央大学公式ホームページ (<http://www.chuo-u.ac.jp/>) をご覧ください。携帯電話のバーコードリーダーで画像を読み取ってご利用ください。(※一部機種によってはご利用いただけない場合もあります。)



本学では相談を受けると相談者および関連する人のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して、解決に向けて取り組みます。相談者の了解を得ずに相談した内容が部外者に漏れることはありません。匿名での相談も受け付けますので安心して相談してください。申し出に基づき、必要であれば中央大学ハラスメント防止啓発委員会が事案毎に調査委員会を設置して、調査を行います。その結果によって適正な措置をとります。

? 「これはハラスメントかな?」と思ったら

被害にあったのは決してあなたのせいではありません。一人で悩まず、ハラスメント相談窓口にご相談してください。

- いつ、どこで、何をされたなど、なるべく詳細な記録をとっておくことが大切です。正確な記録は、迅速な解決に役立ちます。
- 脅迫、不快な内容のEメール、電話やFAXなどがあった場合も、記録を保管しておくことが大切です。
- 事態が深刻にならないうちに、ハラスメント相談窓口にご相談してください。

? ハラスメントと思われる場面を目撃したら

- 見て見ぬふりは、ハラスメントに加担していることにもなりかねません。もし、可能であればその場で注意しましょう。
- 被害にあった人の話を聴いてあげて、「被害にあったのはあなたのせいではない」と伝えましょう。
- 被害にあった人が、どうしたいのかを尋ねましょう。あなたが証人になることもできますし、必要に応じて、ハラスメント相談窓口まで行くように勧め、必要に応じて同行することもできます。

NON HARASSMENT MOVEMENT

ハラスメント防止宣言

学校法人中央大学は、「個人の尊厳」を尊重し、
快適な教育・研究、就業環境を作り出し、
維持することを宣言します。

行動する知性。
中央大学

教職員編

中央大学 ハラスメント防止啓発宣言

本学は、豊かな人間性と国際性を兼ね備えた人材の育成をめざす教育・研究機関として、相互の人格を認めあえる環境を確保する責任を自覚し、ハラスメントのない快適な教育・研究、就業環境を作り出し、維持することに努めます。そのために、ガイドラインを構成員によく知ってもらい、これが守られるように努めるとともに、ハラスメントについて構成員が安心して相談することができる環境を作り、相談者および関連する人のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して、真相解明・被害回復・再発防止等の適切な措置を迅速にとることを、ここに宣言します。
(『中央大学ハラスメント防止啓発ガイドライン』より抜粋)

本学におけるハラスメントの定義

教育・研究、管理的業務に関連して、一方の当事者が他方の当事者の性別、性指向、年齢、身体的状況ないし特性、出身地、家族関係、信条、国籍、民族、人種、職業、その他の社会的地位等の個人的属性および人格に関し、不適切な発言や行動を行い、これにより他方の当事者に不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害することをいいます。

ハラスメントの例示

教育・研究、就業の場におけるハラスメントについて、便宜上3つとその他に分類して紹介します。しかし、典型的な3つの概念にあてはまる場合もありますが、相互に複雑に絡みあいながら発生することも多く、それぞれの境界は明確なものではありません。

アカデミック・ハラスメント

教育・研究活動上指導的立場にある者が、その指導を受ける者に対し、指導上許容されない発言や行動を行い、その指導を受ける者の自由で主体的な学修活動や研究活動、円滑な職務遂行活動を妨げ、個人の尊厳または人格を侵害することをいいます。

たとえば、

- 指導教員が教育・研究上必要のない私的な用務を行うよう指導を受ける者に強く要求すること。また、この場合、指導を受ける者が要求に応じないときに、報復的な差別行為を行ったり、評価を適切に行わなかったりすること。
- 特定の学生または学生一般に対して、正当な理由なく指導を拒否すること。
- 正当な理由なく、研究のために必要な文献、図書、資料、機器類等の使用を制限したり、廃棄したりして、研究活動を妨げること。
- 適正な指導の範囲を超えて、研究上の不十分な点について大声で叱責したり、人格を侵害するような侮辱的な発言を繰返したりすること。

セクシュアル・ハラスメント

教育・研究、管理的業務に関連して、一方の当事者が他方の当事者の意に反する性的な発言や行動を行い、これにより他方の当事者に不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害することといいます。

たとえば、

- 相手の同意を得ずに正当な理由なく身体に接触したり、性的関係を強要したりすること。
- 卑猥な発言や容姿・容貌に関する性的な発言をしたり、性的な内容のメールを送信したりすること。
- 「男(女)らしくない」「女(男)のくせに」「男なのに根性がない」「女は役に立たない」などの発言をすること。
- 会議や合宿の場で、お茶くみや食事の支度・後片付けを女性のみを担当させること。
- 恋愛経験や性体験など、個人的な性的話題を持ち出し質問すること。また、無理やり答えさせようとする事。
- 執拗にデートや食事に誘ったり、つきまとったりすること。

パワー・ハラスメント

管理的業務活動等の上で優位的立場にある者が、その地位や経験を利用して、優位的立場にない者に対し、不適切な言動を行い、その者に不利益や損害を与えたり、その者の個人の尊厳や人格を侵害、もしくは就業環境を悪化させることをいいます。

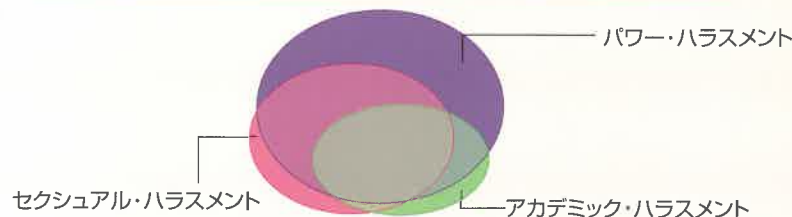
たとえば、

- 集団で個人をいじめること。
- 職務遂行上優位的立場にある者(入職時期の前後・経験の長短・専門的知識の有無・正規雇用か非正規雇用かなどの差異による優位性)がそうでない者に対して、業務上必要な情報を流さなかったり、失敗やミスをくり返し追及したりすること。
- 特定の個人に仕事を割り振らない、または、意味のない仕事を割り当てること。
- 職務上管理する者からされる者へ、「ばか」「無能」「やる気がない」「やめてしまえ」など、人格を侵害するような侮辱的な発言をしたり、誹謗・中傷・うわさを流したりすること。

その他のハラスメント

たとえば、

- 飲み会等で、参加者に飲酒を強要すること。
- 同性愛者やトランスジェンダー等の性的少数者を侮辱したり、存在を無視したりすること。
- 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を行うこと。



大学では

学問領域における流動性の低さ

大学は、一般企業に比べると、身分や上下関係が複雑です。さらに師弟関係等により、学問領域における流動性が低いという面もあり、自由にモノが言いにくい環境とも言えます。そのためハラスメントを受けても加害行為から逃れにくく、加害行為を訴えにくいという特殊な状況を生みだしています。

ハラスメントを防ぐために —深刻になる前に必要なことは?



- ハラスメントを受けた人は、それを無視したり、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ません。嫌なことは相手にはっきりと拒否の姿勢を示すことが必要です。しかし、相手によっては「NO」と言えない場合があります。その時は一人で悩まず、信頼できる人に相談しましょう。相談することによって、事態を客観的にみることができ、冷静な行動に繋がります。
- また、指導的立場あるいは優位的な立場にある人は、指導を受ける人や従属的立場にある人に「拒否したら、成績(評価)に影響するのでは」などという不安をもたせる地位関係にあることを意識する必要があります。パワーをもつ人は、自らの力を意識することで、よりよいコミュニケーションが生まれ、ハラスメントのない発言や行動に繋がります。

ハラスメントをしないために

- 自分の持つ力や優位な立場に敏感になる。
- 相手の意思を尊重し、プライバシーに踏み込まない。
- 自分の言動に対する相手の表情や声の調子などの非言語的なメッセージにも気を配る。

ハラスメントは、受け手の判断が重要視されます。こちらに悪意はなかった「つもり」でも、相手が不快に感じたら、それはハラスメントとなり得ます。この言動をしなければハラスメントにならないと言う絶対の安全基準はありません。迷ったときは、以下の3点を判断基準にしてください。

- 自分の家族や友人が同じことをされてもいいか、言われてもいいか。
- 自分の家族や友人に同じことができるか、言えるか。
- 自分の家族がそばにいても同じことができるか、言えるか。
- 自分の言動について教育上・業務上の指導として合理的な説明ができるか。

誰でも相手の意に反する行動を、無意識にせよ、行ってしまいがちです。このような行動をとらないよう自覚すると共に、周りにいる人が率直に注意できる風通しのよい人間関係をつくりましょう。

ハラスメントは日常の互いの人格の尊重に基づいた関係、信頼関係が築かれていけば防げるものです。ハラスメントに限らず、互いの人格を尊重する意識が確立していないと、差別の問題も生まれやすいものです。相手も自らと同様の人権をもっていることを認めること、さまざまな人間が共に生きる社会において、相手の意思を尊重することが何よりも肝要であることを常に確認しあっていくことが大切です。