

ハラスメント防止 ガイドライン



北海道情報大学
Hokkaido Information University

はじめに

わたしたちのキャンパスには、学生や教職員をはじめ様々な立場の人々が学び働いています。これらすべての構成員は、その性や年齢、職種、人種・民族等の違いに関わらず、安心して生き生きと学び働く権利が尊重されなければなりません。

北海道情報大学は、大学の責任において、このような環境を保証し、それを侵す事態については公正な視点から迅速に問題解決に努めることを誓うものです。

そのために、2003年4月1日に北海道情報大学ハラスメント防止委員会および北海道情報大学ハラスメント相談窓口を設け、同時に「北海道情報大学ハラスメント防止ガイドライン」を作成しました。

本ガイドラインには、セクシュアルハラスメント等の人権侵害とは何か、もし被害にあったらどうするのか、どのような問題解決の仕組みや制度があるのか等について詳しく書かれています。

本ガイドラインの特徴は以下の点にあります。

一つは、セクシュアルハラスメントという性やジェンダーに関わる人格権の侵害はもちろんのことですが、それのみではなく、働く権利や学習権を阻害する様々な人権侵害を対象とします。

二つには、キャンパス内の諸行為のみではなく、教育実習などの大学外での活動に関わる人権侵害も対象とします。

三つ目には、公正な視点から問題解決を目指すため、ハラスメント防止委員やハラスメント相談員は男女両性で構成され、相談者は希望する相談員を選ぶことができます。

北海道情報大学は、あらゆる人権侵害の予防と問題解決に努めますが、最も大切なのは構成員一人一人の自覚です。被害者にならないために、加害者にならないために、この「ガイドライン」がおおいに活用されることを願っております。

2022年3月

北海道情報大学

目 次

■ ガイドライン	2
1. ガイドラインの目的	2
2. セクシュアルハラスメントとは何か	2
3. アカデミックハラスメントとは何か	2
4. パワーハラスメントとは何か	3
5. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは何か	3
6. 大学の責任と構成員の義務	3
7. ハラスメントを起こさないために	3
8. 万が一、ハラスメントが起きてしまったら	4
9. 見直しと改定	5
■ ガイドラインの解説	6
■ ハラスメント相談のしくみ	14

ガイドライン

1. ガイドラインの目的

北海道情報大学は、あらゆるセクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント等に反対し、その防止に全力をあげて取り組みます。

北海道情報大学は、構成員がその人格や人権を尊重され、かつ安全で公正な環境の下での勉学・教育・研究・課外活動・就労が保障されることを目指して、ハラスメント防止ガイドラインを制定します。

本ガイドラインは、本学の構成員を適用の範囲とし、また、被害者または加害者とされる者に適用範囲の者が含まれる場合に対象とし、キャンパスの内外を問わず適用ないし準用することとします。

2. セクシュアルハラスメントとは何か

セクシュアルハラスメントとは、勉学・教育・研究・課外活動・就労などの場面において、優位な立場や権限を利用し、逆らえない立場にある者に対して行われる性的な強要や働きかけ、また、これらの言動により相手方や周囲に屈辱感や不快感を抱かせることをいい、人権侵害にあたります。

立場や権限が同等程度の場合でも、前述と同様に相手方や周囲が屈辱感や不快感を抱いたとき、セクシュアルハラスメントは成立します。

さらに、性的な言動、性的な図画や文書の提示等により、屈辱感や不快感を抱かせるような勉学・教育・研究・就労環境を作り出し、個人の人格や尊厳を傷つけることも含まれます。

3. アカデミックハラスメントとは何か

アカデミックハラスメントとは、勉学・教育・研究に関連する場面において、教員等の権威的地位を有する者が、優位な立場や権限を利用し、または職務を逸脱して、逆らえない立場にある者に対して行われる、精神的な面を含めて教育を受ける権利の侵害や学業の妨害、教育や研究の妨害、教育や研究に関わる職務の妨害等の結果に至る、不適切な言動や差別的待遇等の妨害行為をいい、人権侵害にあたります。

4. パワーハラスメントとは何か

パワーハラスメントとは、就労・修学上の地位や人間関係など、優位な立場や権限を利用し、明らかに必要性のない言動や目的を大きく逸脱した不適切な言動等により、相手方に身体的・精神的苦痛を与え、就労・修学意欲および就労・修学環境を悪化させることをいいます。

なお、客観的に見て、就労・修学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、パワーハラスメントに該当しません。

5. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは何か

上司・同僚等からの妊娠・出産・育児休業・介護休業の利用に関する言動によって、妊娠・出産・育児休業・介護休業を申出・取得した者の就労・修学環境が悪化することをいいます。

6. 大学の責任と構成員の義務

北海道情報大学は、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント等に対する大学の責任を認識し、責任の所在を明らかにします。本学は、ハラスメント防止委員会を設置し、ハラスメント防止および排除のための施策全般について責任を負います。

北海道情報大学のすべての構成員は、ハラスメントを行わないように努める義務を負います。

7. ハラスメントを起こさないために

(1) ハラスメントは、大学の構成員相互の人格の尊重と、良識ある生活態度によって防止されるものです。

わたしたちは、誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、ハラスメントを起こしうる可能性もあります。無意識のうちに相手を不快な思いにさせたり、相手の心をひどく傷つけていることも多く、日頃から相手の気持ちを気遣うように心がけ、お互いに意識を高めていかななくてはなりません。ハラスメントを起こさないために、日々の自らの言動をチェックしましょう。

1) 互いの考え方、感じ方が人によって異なることを認め合い、好意が「思い込み」でないか注意しましょう。個々人が何を不快に思うかについて、敏感になりましょう。

- 2) ふだんの人間関係のあり方や、その場の状況に配慮しましょう。
- 3) 相手に不快感を与える言動を、無害なあいさつや、好意の表現として正当化できないことを自覚しましょう。
- 4) 「どこまでなら許されるか」という低いレベルで考えるのではなく、人間の尊厳を尊重した判断を心がけましょう。
- 5) 自分の行いがハラスメントにあたるかどうか迷ったら、自分の家族がそのような行為にあったらどう思うか考えてみましょう。
- 6) 社会的地位・権限を持つ相手に対しては、拒否できないこともあります。明確な意思表示がないからといって、それを合意と勘違いしないようにしましょう。
- 7) 自分の周囲のハラスメントを黙認せずに、ハラスメントにあたる言動には注意を与えるとともに、ハラスメントを受けている人をサポートしましょう。

(2) 北海道情報大学では、ハラスメント防止のために、以下の施策を実施します。

- 1) 本学に、ハラスメント防止委員会と相談窓口を設置します。
- 2) 全学の構成員に、「北海道情報大学ハラスメント防止ガイドライン」を配布し、常に身近なところにおいて活用するよう呼びかけます。
- 3) 新入生オリエンテーションならびにガイダンスの機会を活用して、ハラスメントに対する認識を啓発し、深めます。
- 4) 全学の構成員を対象に、ハラスメントに関する研修会・講演会の機会を設けます。
- 5) 年度ごとに「北海道情報大学ハラスメント防止委員会」の活動報告をまとめ、必要に応じてハラスメントに関する実態調査を行います。

8. 万が一、ハラスメントが起きてしまったら

(1) 万が一、あなたがハラスメントにあったときの対処の仕方について、日頃から考えておきましょう。

- 1) 相手方の言動を「不快」と感じたら、「やめてください」と言葉や態度ではっきり伝えましょう。
- 2) 信頼できる人に相談するなど、行動を起こすとともに、いつ、どこで、誰から、どのようなことをされたのか等について、きちんと記録をとりましょう。

(2) 相談窓口を利用しましょう。

- 1) ハラスメントにあったら、一人で悩んでないで、相談員をたずねましょう。親身に話を聞いてくれる人に話すことにより、自分の気持ちを整理することができます。さらに今後の手続きについて知ることができます。
- 2) 相談は、面接・電話・手紙・電子メールのいずれでも受け付けます。匿名の相談も受け付けます。相談員のリストは、この冊子に挟んであります。

- 3) あなたの氏名やあなたの相談内容など、あなたのプライバシーは完全に保護されます。安心して相談してください。
- 4) 自分の周囲にハラスメントにあっていない人がいたら、相談にのってあげましょう。相談員のところに同行してあげたり、証人になってあげましょう。相手の信頼を認識して、みだりに他人に話したりすることは慎みましょう。

(3) 調停・救済機関が設置されています。

- 1) 本学では、ハラスメント行為への公正な対処を行うため、相談窓口とは別に、事実関係の調査および調停を行う救済機関として、ハラスメント防止委員会を設置しています。
- 2) 相談内容は、相談員によって報告書にまとめられ、ハラスメント防止委員会におくられます。
- 3) ハラスメント防止委員会は、問題解決のために事実関係の調査および調停を行います。この場合、被害者の意思を最大限尊重すると共に、被害者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重します。
- 4) ハラスメント防止委員会による調査・処理結果は、速やかに、文書により通知します。これに不服があるときは、報告を受けた日から 10 日以内に理由を明示した文書を委員会に提出してください。この不服申立てに理由があると認められる場合で、必要があるときには、再調査等を行い、その結論を通知します。なお、この再度の調査結果に対する不服申立てはできません。
- 5) 相談員とハラスメント防止委員会は、定期的に協議の場を設け、意思の疎通をはかります。

9. 見直しと改定

「北海道情報大学ハラスメント防止ガイドライン」、「北海道情報大学ハラスメント防止委員会規程」等の諸規程は、必要に応じて見直しを行います。



ガイドラインの解説

1. ガイドラインの目的

(1) 北海道情報大学

このガイドラインにおける「北海道情報大学」という表記は、学校法人電子開発学園北海道情報大学を指します。

(2) 適用範囲と対象

このガイドラインは、本学の構成員に対して、その行為が行われた場所（学内外）や時間を問わず広く適用されます。本学の構成員とは、学生（学部生、大学院生、研究生、留学生、通信教育部生等）、教員（専任教員、非常勤講師等）および職員（正規雇用職員、非常勤職員、契約職員、外部委託職員等）を指します。

また、本学における教育・研究活動および職務の遂行に関係して本学の構成員が接する学外者（以下「本学の関係者」という）と、本学の構成員との間に発生したハラスメントの場合も、このガイドラインを準用し適切な措置を求めます。被害者は、いずれの場合であっても、ハラスメント相談や苦情申し立ての手続きを利用することができます。

2. 「セクシュアルハラスメントとは何か」の解説

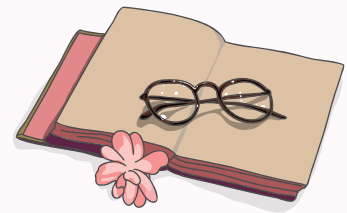
(1) 「セクシュアルハラスメント」の定義について

セクシュアルハラスメントの定義については、多様な見解が提起されてきましたが、重要なことは、以下の三つの構成要件が揃ったとき、それはセクシュアルハラスメントであるということです。

- 1) その行為が社会的に優位な立場や権限を利用して行われる
- 2) 相手方や周囲が屈辱感や不快感を抱く（行為者の意図に関係なく）
- 3) 性的な強要や働きかけ（性的圧力）である

例えば、ある男性が社会的に優位な立場や権限を利用することなく、無差別に女性にある性的な接近行為を行えば、それはレイプ、強制わいせつ行為、痴漢行為になります。

しかし、教師と学生の間、上司と部下の間に典型的にみられるように、教師や上司が相対的に優位な立場や権限を背景に、相手方が屈辱感や不快感を抱く性的な強要や



働きかけを行うとき、その行為はセクシュアルハラスメントとみなされます。またセクシュアルハラスメントは、男性が女性に対して行うものだと思込んでいる人がいますが、女性が男性に対してセクシュアルハラスメントを行う場合もありますし、同性間におけるセクシュアルハラスメントもみられます。

学生間でも、先輩－後輩間、上級生－下級生間において、同様に相対的に優位な立場や権限を利用してセクシュアルハラスメントが行われる可能性があります。では、立場や権限が同等程度の学生間や職場の同僚間においては、セクシュアルハラスメントは成立しないのでしょうか。成立します。現代社会においては、男性のセクシュアリティ（性的欲望と行動）が、女性に対する力の行使として振るわれることが少なくありません。現代社会においては、男女の社会的関係に優位－劣位の序列的關係が多々存在します。そうした関係を背景に、女性に対して自らの性的欲望と行動を、力の行使として振るう男性が少なからず存在するからです。

（２）大学におけるセクシュアルハラスメントの事例

一般的にセクシュアルハラスメントは、対価型と環境型に分けて把握されています。対価型セクシュアルハラスメントとは、相対的に優位な立場にあるものから、利益ないし不利益を条件になされる性的な強要や働きかけを指します。環境型セクシュアルハラスメントとは、性に関わって、相手方が屈辱感や不快感を抱く言動をとり、勉学・教育・研究や就労の環境を悪化させる行為を指します。

大学におけるセクシュアルハラスメントの事例としては、例えば以下のような性的言動が浮かびあがります。以下に掲げた事例は、いずれも全国の大学や職場で問題になっている事例です。

１）対価型セクシュアルハラスメント

- a. 自己の行使しうる権限や影響力を、明示あるいは暗示して、何らかの性的な強要（性的な誘いかけを行ったり、性的な服従を迫ったり、性関係に入ることを要求したりする）をする行為に代表されます。実際に利益または不利益が生じたか否かに関わりなく、セクシュアルハラスメントとみなされます。

<例>

- ・卒業に必須の単位を担当する教員が、その科目を履修している女子学生を研究室に呼び出し、本人の拒絶にも関わらず、身体に触り、交際を迫った。
- b. より露骨で極端な対価型セクシュアルハラスメントとして、上記のような性的強要を行い、それへの不服従・拒否を理由として、自己の権限や影響力を不正に行使する行為があげられます。

<例>

- ・男性の指導教員が、性的関係を持つことを拒んだ女子学生に、執拗に卒業論文の書き直しをさせる。

2) 環境型セクシュアルハラスメント

- a. 性的な言動、性的な凶画や文書の提示・掲示等により、屈辱感や不快感を抱かせるような教育研究環境・就労環境を作りあげ、構成員の人格や個人の尊厳を傷つけること。性的迷惑・性的公害型のハラスメントです。

<例>

- ・これ見よがしに職場の昼休み等にヌード・グラビアを開く同僚がいる。上司も見えて見ぬふりである。職場にいるのが苦痛である。
- ・胸などの大きい小さい、スリーサイズなど、身体的特徴を話題にする。
- ・コンパなどの酒席で、異性を隣に座らせ、お酌やデュエットなどを強要する。
- ・プライバシーである性体験、結婚・離婚や出産について詮索したり、噂を流したりする。

- b. 弱い立場にいるので逆らえない相手が黙っているのを良いことにして、相手の望まない性的な言動により、相手を精神的に傷つける性的ないじめ行為。このなかには、いわゆるジェンダーハラスメントと呼ばれる固定的な性役割の押しつけも入ります。

<例>

- ・大学院の入試の際、女性の受験者に対し、「女性は研究者としてなかなか伸びないのでね」などと言う。
- ・女性であるというだけで、お茶汲み、後片付けなどを押しつける。

(3) セクシュアルハラスメントは何故に人権侵害なのか

社会では、「些細なことで騒ぎ立てるな」「神経質になりすぎる」といった反発や、軽視する態度が多々見受けられます。しかし、セクシュアルハラスメントは決して些細な問題ではなく、わたしたちの基本的な人権を侵害する見過ごされてはならない行為です。セクシュアルハラスメントは何故に人権侵害にあたるのでしょうか。周知のように、日本国憲法はわたしたちの「教育を受ける権利」(「学習権」)を保障しています。大学で学ぶ男女には、等しくこの「学習権」があります。日本国憲法はまた「勤労の権利及び義務」(「就労権」)についても明示しています。大学で働く男女の教職員には、等しくこの「就労権」が認められています。同時に、日本国憲法の第13条「個人の尊重と公共の福祉」において、「すべて国民は個人として尊重され」「生命、自由及び幸福追求」の権利を尊重される旨がうたいあげられています。この指摘のなかに、わたしたちは、自らの身体(生)ならびに自らの性について、自らの自由意思で自己決定をすること(性的自由・性的自己決定)ができるという精神を読みとることができ

ます。さらに教育基本法、男女共同参画社会基本法、人権擁護施策推進法にもこうした精神がうたわれています。「セクシュアルハラスメント」の概念が成立するまでは、大学でセクシュアルハラスメントを受けた学生や教職員の多くは、「学習権」「就労権」と「性的自由」の間の二者択一を迫られてきました。つまり、学習や就労を続けようと思うと、意に沿わない性的行為を受け入れざるを得ず、自らの尊厳をかけて意に沿わない性的行為をはねのけようとする、学習や就労の場を失わざるを得ないところに追い込まれた例が、少なからず存在しました。そしてこの場合、「学習権」「就労権」か「性的自由」を選択することは、本人の「主体的意思」に基づくものであり、「強制」ではないとされてしまいがちなところに、問題の核心がありました。

しかし、セクシュアルハラスメントという概念が成立したことにより、セクシュアルハラスメントは、相手方に「学習権」または「就労権」と「性的自由」との二者択一を「強制」する行為であり、「学習権」「就労権」「性的自由」の侵害であるということが明確になったのです。

このようにセクシュアルハラスメントは、相手方の基本的人権をそこない、個人の尊厳を犯す、ゆゆしき「人権侵害」なのです。

3. 「アカデミックハラスメントとは何か」の解説

(1) 「アカデミックハラスメント」の定義について

アカデミックハラスメントの定義は、教員等の権威的地位を有する者が、学生の修学の権利や教員の教育・研究の権利およびこれに関わる職員の職務を行う権利を侵害する、不適切な言動や差別的待遇等の妨害行為をいいます。

「真理は大能なり、真理は支配せん」として築かれてきたアカデミズムの権威は、教育・研究の自由と大学人の自律を基礎として、長い歴史過程を経て築かれてきたものです。教員等は、教育・研究およびこれに関わる職務等の大学の業務において権威的地位を有し、大学構成員の共同作業として行われる大学の業務を、指揮命令する立場にあるからこそ、アカデミックコミュニティの構成員の人格を尊重して、良識ある行動をとるよう自律的な努力が要請されます。大学において、教えるとは希望を語ることであり、学ぶとは誠実を胸に刻むことである以上、修学権が誠実に学ぶことによって確かな権利として承認されることを忘れてはなりません。本学の学生・教員・職員、すなわちアカデミックコミュニティの構成員は、自らも教育・研究の自由と大学人の自律を維持し向上させる社会的な義務を担っていることを深く自覚して、不断の努力によってアカデミックハラスメントのない教育・研究環境を保障することに努めなければなりません。



(2) アカデミックハラスメントの事例

一般的にアカデミックハラスメントは、権威的地位を有する教員等が、学生・教員・職員に対して、不適切な言動や果ては暴力を用いた差別的待遇等による教育・研究活動の妨害や、人事への不当な介入によって不利益処分を行うことをいいます。学生の修学においてこのような行為が行われ、教育を受ける権利の侵害や学業の妨害等の結果に至るとき、また差別的待遇により不当な不利益処分を受けたとき等もこれにあたります。なお、アカデミックハラスメントの行為者とされた者の言動と行為から、これを行う意図を有していたと認められるとき、アカデミックハラスメントに該当します。

<例>

- ・指導的地位にある者が、学生・後輩・下級生・年下・非常勤・部下等の弱い立場にある人に対して、腕力や言葉による暴力を振るう。
- ・指導教員が、学生の研究内容や方法等を不当に制限する。また、学生の研究成果を正当に公表させない。
- ・指導的地位にある者が、指導の見返りに、学生に服従やサービス（運転、カバン持ち等）を強要する。断られたとき、それをきっかけに相手を不当に評定したり、その他の嫌がらせを行う。
- ・指導的地位にある者が、思想や信条により、不当に低く評価したり、指導放棄したりする。

(3) アカデミックハラスメントは何故に人権侵害なのか

アカデミックハラスメントもセクシュアルハラスメントと同様に、わたしたちの基本的な人権を侵害する行為です。

先にも述べたように、大学で学ぶ学生には「学習権」があり、大学で働く教職員には「就労権」があることが日本国憲法で保障されています。同時に日本国憲法は「すべての国民は個人として尊重され」「生命、自由、幸福追求」の権利があることをうたっています。さらに教育基本法、人権擁護施策推進法もこうした精神をうたっています。アカデミックハラスメントは、こうした権利を犯す、ゆゆしき「人権侵害」なのです。

4. 「パワーハラスメントとは何か」の解説

(1) 「パワーハラスメント」の定義について

パワーハラスメントの状況は様々ですが、以下の3つの要素を全て満たしたとき、それはパワーハラスメントであるということです。

- 1) 優越的な関係を背景とした言動や行動
- 2) 就労・修学上必要かつ相当な範囲を超えた言動や行動
- 3) 就労・修学環境が害される

なお、客観的に見て、この要素に該当する場合にパワーハラスメントと評価されるため、受け取り側がパワーハラスメントと思えば全てパワーハラスメントというものではありません。

(2) パワーハラスメントの事例

< 例 >

- ・ 殴る、蹴る、物を投げつける。
- ・ 人格を否定するような言動をする。
- ・ 業務遂行に関して必要以上に長時間にわたり厳しい叱責を行う。
- ・ 他の者がいる前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。
- ・ 自分が気に入らない者に対し、仕事を外したり、長期間にわたり別室で隔離したり、嫌がらせのために仕事を与えない。
- ・ 同僚が集団で無視し職場で孤立させる。
- ・ 仕事の内容や方法などを十分に教えないまま、到底対応することができない目標を与え、達成できないことを厳しく叱責する。
- ・ 性的指向・性自認や病歴等、他人に知られたくない個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

本学の構成員は、自らもパワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の者に対する言動等に必要な注意を払うとともに、本学が講じる措置に協力するように努め、上記例のようなパワーハラスメントを行ってははいけません。

(3) パワーハラスメントは何故に人権侵害なのか

パワーハラスメントは、業務活動や教育関連活動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、不適切な言動や行動を行い、その者に不利益や損害を与え、個人の尊厳もしくは人格を侵害するため、セクシュアルハラスメントおよびアカデミックハラスメントと同様に、わたしたちの基本的な人権を侵害する行為なのです。



5. 「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは何か」の解説

(1) 「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」の定義について

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、上司・同僚等から、妊娠・出産したこと等、妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度利用に関する言動によって、妊娠・出産した者や、育児休業・介護休業を取得した者の就労・修学環境が害されることです。妊娠の状態や育児休業制度等の利用と嫌がらせとなる行為との間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て就労・修学上の必要性に基づく言動による場合は、ハラスメントに該当しません。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例

1) 制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用の請求等をしたい旨上司に相談したこと、制度等の利用を請求したこと、制度等を利用したことにより上司がその該当者に対して、解雇や不利益な取扱いを示唆することです。また、上司からの請求の取下げや、制度等を利用したことに対して上司・同僚から繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等を受けることです。

<例>

- ・産前休業取得の相談を上司にしたところ、「休むなら辞めたら」と言われた。
- ・育児休業取得の相談を上司にしたところ、「男のくせに育児休業とるなんて」と言われた。
- ・上司・同僚から「所定外労働の制限をしている人にあまり仕事はさせられないから」と繰り返しまたは継続的に言われ、雑務ばかりさせられ仕事をするうえで支障が生じている。

2) 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその該当者に対して解雇や不利益な取扱いを示唆することです。また、妊娠等したことにより、上司・同僚が該当者に対し繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をするのです。

<例>

- ・上司に妊娠を報告したところ「代わりの人を雇用するから早めに辞めてもらえない」と言われた。
- ・上司・同僚から「妊婦さんはいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言われ、仕事をするうえで支障が生じている。

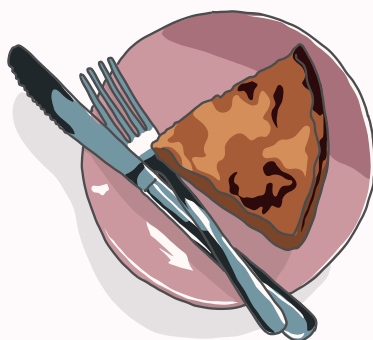
6. 大学の責任と構成員の義務について

1999年3月、当時の文部省は、「セクシュアルハラスメントの防止等に関する規程の制定等について」において、セクシュアルハラスメントに関する定義を行うとともに、「職員を監督するものの責務」および「国立学校等の長の責務」についてふれ、「セクシュアルハラスメントまたはセクシュアルハラスメントに起因する問題が発生しないよう努めるとともに、万一、発生した場合には、迅速かつ適切に対処するものとする」と決めました。

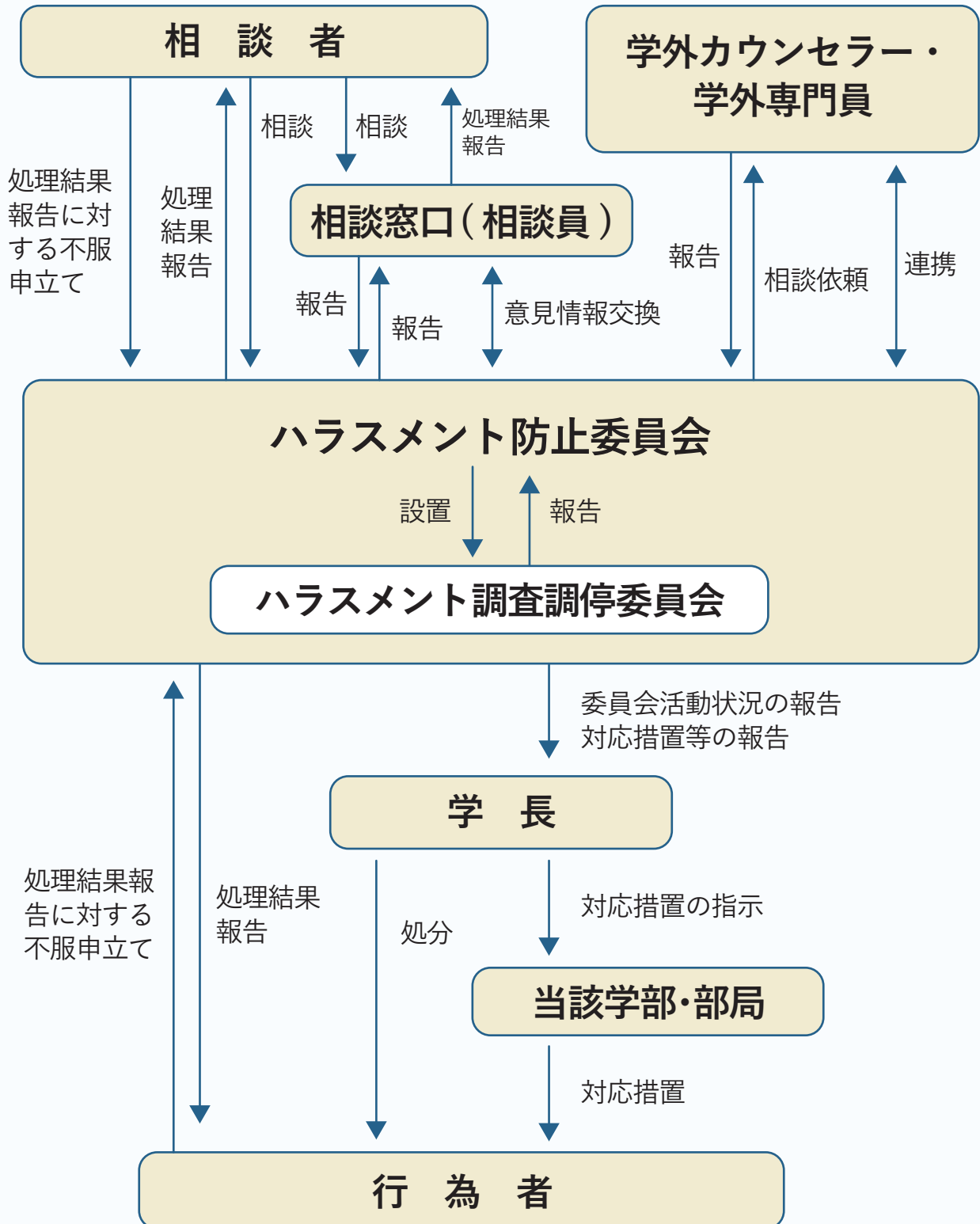
また、1999年4月1日から施行された「改正男女雇用機会均等法」は、その21条において、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止につき、事業主に対して雇用管理上の配慮義務を課す規定を新たに設けました。さらに、令和2年6月1日から、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の一部が改正され、これまでの職場でのハラスメント防止措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等、防止対策の強化が図られました。そして、労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されました。

一方、大学という環境においては、単なるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等だけではなく、教員と学生という立場から起こりうるアカデミックハラスメントも重要な問題であり、様々な大学で、アカデミックハラスメント等にも積極的に対応していかなくてはならないという機運が高まっています。

北海道情報大学の構成員は、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等に対して断固たる態度で反対し、学生等が安心して平等に勉学・研究・課外活動等に専念できる環境を提供する責任を負います。また、管理職にある教員および管理職の職員は、教職員の良好な勉学・教育・研究環境および就労環境を保障する責任を負います。そのために、本学は「ハラスメント防止委員会」を設置し、ハラスメントおよびハラスメントに起因する問題が生じた場合には、被害者に対して適切に対応し、また、加害者とされる者に対して適切な措置を行う責任を負います。



ハラスメント相談のしくみ





北海道情報大学

Hokkaido Information University

〒069-8585 北海道江別市西野幌 59 番 2 TEL.011-385-4411(代)

北海道情報大学ハラスメント防止委員会

〒069-8585

北海道江別市西野幌 59 番 2

TEL 011-385-4412 (総務課)

FAX 011-384-0134
