

解決に向けて②

●相談窓口

●全学相談窓口／部局相談窓口●

各学部の教員がハラスメント相談員として配置されています。

相談受付

☎ 0475-55-8896 (人事課)

0475-55-8845 (学生サービス課)

受付時間 9:00~17:00

✉ harasu@jiu.ac.jp (ハラスメント相談専用)

●外部相談窓口●

学外の専門機関が相談窓口として設置されています。

☎ 050-5369-5648

✉ harasumentt@yahoo.co.jp

●ハラスメント相談員

●相談者のプライバシー等に十分配慮しながら関係部署と連携を図るなど、問題の解決に必要な援助や情報等を相談者に提供します。

●相談は原則2名の相談員で受けることになります。

●所属に関係なく、相談員を選択できます。

相談員は以下の大学ホームページ上に掲載しています。

城西国際大学ホームページ>メニュー>訪問者別インフォメーション>在学生の方>ハラスメントのないキャンパスを実現

●相談対象

ハラスメントの直接の被害者だけでなく、ハラスメント被害にあった者から相談を受けた者、ハラスメント行為を目撃した者も相談することができます。

相談・申立て等に関わる者の義務 ・相談者のプライバシーの厳守

●ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続に関わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に十分配慮しなければならず、守秘義務を負います。これに違反した場合には、厳正な措置を講じます。

●ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続に関わった本学の構成員が不利益な扱いを受けることはありません。相手方の報復行為や第三者の嫌がらせなども当然禁止されます。これに違反した者に対しては、断固とした姿勢で厳正な措置を講じます。

●ハラスメントに関する問題解決の全ての過程において、虚偽の申立てや証言を行ってはけません。そのような行為が発覚した場合には、厳正な措置を講じます。

●ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続に関わった本学の構成員が「二次被害」を被ることのないよう努めるとともに、「二次被害」の発生に対しては、厳正な措置を講じます。

城西国際大学では
ハラスメントを
「しない」
「させない」
「許さない」

ハラスメントは、
人権を侵害し、個人の尊厳を深く傷つけ、
学生の学ぶ権利を奪い、
職員の働く権利を侵す言動であり、
絶対に許されるものではありません。

城西国際大学では、
「学校法人城西大学ハラスメントの
防止に対する方針」に則り、
ハラスメントの防止・根絶のために
真摯に取り組み、大学としての
社会的使命を果たします。

ハラスメント“ゼロ”の
キャンパスを
目指して

STOP! ハラスメント



城西国際大学では、
ハラスメントから皆さんを守ります。



城西国際大学

ハラスメントとは ～皆さん、心当たりはありませんか？

① セクシュアルハラスメント

職務上の地位を利用した性的な言動により、相手方に不快な思いをさせ、若しくは精神的・肉体的苦痛を与えること、又は本人が意図するとせざるにかかわらず、性的な言動等により、それによって、相手方を不愉快にし、屈辱感を与え、若しくは相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させること。

例えば…

- 必要なく身体へ接触すること。
- 卑猥な話をする。
- 容姿・体型・服装などをむやみに話題にすること。
- 食事やデートに仕向けて誘うこと。
- 相手が希望しないのに写真撮影をすること。
- 恋愛感情をいだかせる内容を含んだメールをすること。



② 職場における「パワーハラスメント」

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境を害すること。

例えば…

- 人前で大声で叱責すること。書類を投げつけること。
- 失敗を繰り返して過度に追及すること。
- 相手の存在を認めないような態度をとること。
- 陰に隠れて虚偽の噂を流したリイジメを自慢したりすること。
- 職務上必要な情報を意図的に与えないこと。



その他のハラスメント

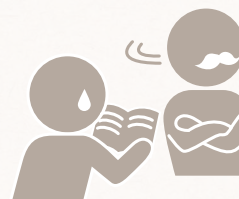
①～⑥に準ずる不当・不適切な言動であって、相手方に精神的・肉体的苦痛、不快感その他の不利益を与えること。

③ アカデミックハラスメント

教育・研究の場における地位又は権力を利用して行う不適切で不当な言動、指導又は待遇により相手方の学習・研究意欲を低下させ、精神的・肉体的苦痛を与え、又は教育・研究環境を悪化させること。

例えば…

- 教育的な指導を理由なく拒否して放置すること。
- 高圧的・一方的な教育や指導を行うこと。
- 教育・研究上必要のない用務を強要すること。
- 心身の健康を害するような過大な課題を課すること。
- 研究成果を搾取すること。
- 「卒業させないぞ」等の相手を脅かす発言をすること。



④ マタニティーハラスメント

女性職員が妊娠したこと、出産したこと、及び、これらに伴う法令に基づく休業を請求し、若しくは、休業をしたことに対して、不適切で不当な言動（不妊治療に対する否定的な言動も含む）、指導又は待遇により、相手方を不愉快にし、又は相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させること。

例えば…

- 妊娠した女性職員に対して繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること。
- 産前休業の取得を相談された際に「自分なら取らない」など制度の利用を阻害する発言をすること。



⑤ ジェンダーハラスメント

個人の能力や特性を無視した性別による差別意識に基づく言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、教育・研究及び労働環境を悪化させること。

⑥ 育児又は介護休業に関するハラスメント

職員が法令に基づく育児休業又は介護休業を請求し、若しくは、休業をしたことに対して、不適切で不当な言動、指導又は待遇により、相手方を不愉快にし、又は相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させること。

解決に向けて①

イヤだな、おかしいな…と思ったら、一人で抱え込まず、まず相談ください。

本学の相談窓口では、相談員とのカウンセリングを通して状況を整理し、一緒に解決の方向性を考えます。

Step1 ハラスメントかな？と思ったら…

事態が深刻化しないうちに相談しましょう。

いつ、どこで、どのような言動があったなどを記録にとっておけば、後々役に立ちます。

Step2 相談など窓口にお問い合わせください。

相談窓口を複数設けています。どれでも利用しやすい相談窓口へご相談ください。

相談は、ハラスメントを直接受けた本人のほか、その人から依頼された人やハラスメントを見聞きした人も行えます。

Step3 ハラスメント相談員が相談をお受けします。

個別相談、電話、メールなど相談者の選択する方法で相談ができます。相談はできるだけ、直接の面談で行うことをお勧めします。相談者の立場に立って迅速に相談に応じます。安心してお越しください。



秘密厳守で相談に応じます。プライバシーは必ず守られます。
※外部相談窓口では専門機関の専門相談員（カウンセラー等）が相談に応じます。

Step4 解決方法は相談者の希望が尊重されます。

相談だけで解決できない場合の解決方法には「調整」と「調査」の二つの手順があります。