

What's Bothering You?



いやなこと、
しない、
させない、
許さない。



□%*@Δ?☆!



慶應義塾ハラスメント 防止のためのガイドライン

慶應義塾は、国際的な教育・研究・医療機関として、
また、気品の泉源・智徳の模範たることを願って発展して
きた組織として、いかなるハラスメントも容認しません。

慶應義塾は、教職員や学生・生徒などの異なった立場の人々が、また、世界のさまざまな地域から国籍・民族・宗教・文化背景などの異なった人々が、教育・研究等の活動に従事している教育・研究・医療機関です。このような環境では、各自の意識や価値観が多様であるため、潜在的にハラスメントが発生しやすい状況にあるといえます。

このガイドラインは、どのような行為がハラスメントに該当するかを、国際的な視野に立って明示することでその防止を図ると同時に、不幸にしてハラスメントが生じてしまった場合の対処・問題解決の方法を示し、慶應義塾に関わる者全員が、本来の活動に従事できるような快適な環境を作ることを目的として作成されたものです。

1 慶應義塾ハラスメント防止委員会

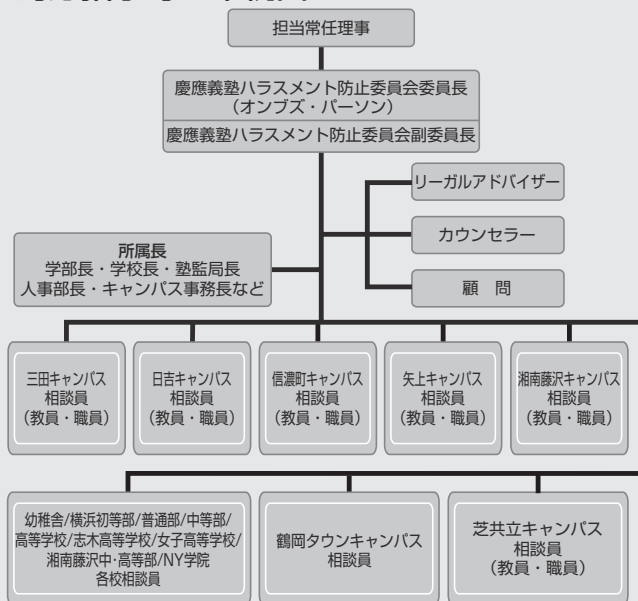
慶應義塾では、1998年11月1日にハラスメント防止委員会とその事務室を開設し、活動を始めました。ハラスメント防止委員会は、塾長直属の組織であり、ハラスメント防止対策全般の企画・教育・広報、およびハラスメントに関する相談・調査・調停・仲裁を行うことを目的としています。

ハラスメント防止委員会の相談員は、各キャンパスや一貫教育校の教職員です。厳密な**守秘義務**が相談員全員に課せられています。相談した内容が相談者の了承を得ずに部外に漏れることはありませんので、安心して相談してください。

ORGANIZATION

慶應義塾ハラスメント防止委員会

対応指示等の系統図



2 ハラスメントとは・・・人権侵害です

ハラスメントは、「セクハラ」「アカハラ」「パワハラ」「ジェンダー・ハラスメント」「モビング」「サイバー・ハラスメント」「アルハラ」というような言葉で紹介されていますが、それらが単独であるいは複雑に絡み合っ起きる場合があります。

- ①「セクハラ」とは、「セクシュアル・ハラスメント」のことで、相手が嫌がる性的な言動のことで。例えば、性的な言葉や視線・行為により、相手に屈辱感や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせることをいいます。ストーキング行為や無言電話、e-mail による脅迫、わいせつ物の送付なども、悪質なセクシュアル・ハラスメントと考えられます。
- ②「アカハラ」とは、「アカデミック・ハラスメント」のことで、立場が上の者が下の者の研究・教育の機会を妨害したり、学習の機会や評価に関して差別することをいいます。
- ③「パワハラ」とは、「パワー・ハラスメント」のことで、社会的立場の上の者が、その優位を利用して、相手に対して職務とは関係のない、あるいは適切な範囲を超えた嫌がらせをすることをいいます。
- ④「ジェンダー・ハラスメント」とは、男性はこうあるべき、女性はこうあるべきといった性別役割を押し付けることです。トランスジェンダーに対する偏見も含まれます。
- ⑤「モビング」とは、個人を標的とした職場での集団によるいじめや職場いびりのことです。「パワハラ」の典型です。
- ⑥「サイバー・ハラスメント」とは、携帯電話やインターネットを使い、e-mail や電子掲示板・ブログなどで、いじめや誹謗中傷、あるいはなりすましや執拗な嫌がらせをすることを指します。
- ⑦「アルハラ」とは、「アルコール・ハラスメント」のことで、飲酒の強要やイッキ飲ませなど相手の望まない飲酒に関する言動であり、行為者が意図したか否かにかかわらず、それによって相手に何らかの不利益または不快感を与えることをいいます。地位の上下関係や所属意識などを利用して行われたり、その他「就学上、就労上」のさまざまな人の交流の中で生じたりします。

従来は“あたりまえ”のことと考えられてきた社交辞令や無意識の言動が、相手や第三者にとって不快であれば、ハラスメントになることがあります。

3 加害者にならないために（見分け方のヒント）

ハラスメントは、個人によって感じ方が異なるために、判断がつかないと思われがちです。判断がつかない場合、例えば、自分の家族や大切に思う友人に対して、自分の言動が向けられた場合を想定してください。その内容が不快と感じるのであれば、その言動はハラスメントになる可能性が高いと考えてください。

例えば、これもハラスメント

- ・個人のプライバシーに関わることを言いふらしたり、HP やブログに書き込む。
- ・e-mail で人に不快感を与える画像を送る。
- ・飲み会などで手を握ったり体に触る。
- ・職場やサークルの部屋にヌードポスターを貼ったり、卑猥な話をしたり、卑猥なHP を見せたり見える状態にする。
- ・ゼミや職場で管理・指導する立場にいる者が、特定の者を明らかに差別し不利益を与える。逆に、ひいきをしたり、優遇したりして他の者に不公平感を与える。
- ・「女性には話が通じない」「男のくせに根性がない」などの性差別発言をする。
- ・個人の資質を無視し、性別だけでサークルや職場での業務分担をする。
- ・必要以上に長時間にわたって叱責したり、人格を傷つけるような怒り方をする。
- ・イッキ飲みをあおるようなコールをかける。
- ・アルコールを飲めない人に配慮せずに飲み会を行う。
- ・これら以外にも、日本では当たり前だと思えることが、外国においては、文化の違いによりハラスメントになることもあります。また逆に外国の習慣が日本人には不快に感じられてしまうこともあります。

4 対処方法

基本的には自分が被害に遭っていると感じたら、ハラスメントに該当すると考えてください。ハラスメントは、被害者の責任で起こることではありませんから、自分を責めたり、我慢したりせず、事態が悪化しないうちに解決するよう行動してください。

可能であれば不快であることを相手に知らせましょう。

被害に遭った場合には、すみやかに相談窓口にご相談してください。

●相談窓口（18 頁参照）

相談の窓口を一本化していません。相談希望者には、それぞれ個別の事情があると想定されるからです。相談窓口は、次のとおりです。

- ①ハラスメント防止委員会の地区相談員*
- ②所属する部門の責任者
- ③ハラスメント防止委員会事務局

* 地区相談員の連絡先は、ハラスメント防止委員会 w e b ページを参照してください。

どの相談窓口を利用するか判断できない場合には、ハラスメント防止委員会事務局に連絡してください。事務局では相談窓口に関する助言も行っています。

●相談の手続き

相談は、相談窓口の相談員に電話または e-mail で連絡してください。

なお、e-mail で申し込みをする場合、情報が漏れる可能性がありますので、相談内容の詳細は書かないでください。e-mail または電話で面談の日時を決め、対面で相談に応じています。

●相談時の注意事項

被害に遭ったとき、あるいは遭ったと思ったときは、誰からどのような被害を受けたかなどを詳しく記録しておく、客観的に事態を判断する助けになり、後で問題解決の役に立つことがあります。他人に見せるかどうかは別として、できるだけ正確な記録を取っておくことを勧めます。

緊急の場合

- 緊急の場合とは、身体に危険が及ぶ可能性がある場合を意味します。
このような場合は、ただちに警察に連絡してください。

5 慶應義塾ハラスメント防止委員会の相談対応

①相談員との面談、助言による問題解決

2名の相談員（原則）が面談し、問題解決の方法を助言します。

②ハラスメント防止委員会の調停・仲裁による問題解決

ハラスメントが長期に及び、個別の相談などで解決が不可能な場合、相談者は、ハラスメント防止委員会に調停・仲裁を依頼することができます。この場合、相談者は、ハラスメント防止委員会委員長（オンブズ・パーソン）宛に書面で正式に申し立てをします。ハラスメント防止委員会では、小委員会を結成し、ヒヤリング等の調査を行います。

調査の結果、悪質なハラスメント行為であるとハラスメント防止委員会が判断した場合、ハラスメント防止委員会委員長が関係部門所属長等に調査結果を報告します。その結果、慶應義塾の規程により加害者が懲戒処分などの対象になる場合もあります。

◇問題解決の過程で、必要に応じて、相談員は弁護士やカウンセラーの助言を受けることがあります。

6 悩みを打ちあけられたら・・・

①ハラスメントについて同僚や友人等から相談を受けたときは、直接相談窓口にすみやかに連絡するよう勧めてください。あなたや相談者が独自に行動すると、対応を誤って、二次ハラスメントが生じるおそれがあります。

**本人のみが正式に申し立てることができます。
同僚や友人などによる代理の申し立てはできません。**

②相談されたときは、次のことを心がけてください。

- ・悩みを打ち明けるといことは、それだけ信頼されているということですから、拒絶したり、無視した態度はとらないでください。
- ・ハラスメントに関する問題を提起する者をトラブル・メーカーとみたり、当事者間の個人的な問題であると片付けしないでください。
- ・相談者の了承なしに相談内容を他者に話さないでください。常に相談者の意思を尊重した行動をとるように心がけてください。

7 啓発活動

慶應義塾では、ハラスメント防止に関する情報の収集・提供・相談員の研修、および啓発活動（講演など）を積極的に実施しています。皆様のご協力をお願いいたします。

住所や電話番号、e-mail アドレスなどの個人情報、他人に安易に教えないようにしてください。

課外活動やアルバイト、就職活動の際、不用意に誘いには乗らないことを日頃から心がけてください。

Guidelines for Preventing Harassment at Keio University

Keio University does not tolerate harassment of any kind as both an international educational, medical, and research institution and as an organization which has consistently striven to serve as a source of honorable character and a paragon of intellect and morals.

Keio University is an educational, medical, and research institution where faculty members, staff members, and students of all walks of life and of all regional, national, ethnic, religious and cultural backgrounds come to engage in education and research. In such an environment, harassment has the potential to develop due to the diversity in individual values and awareness.

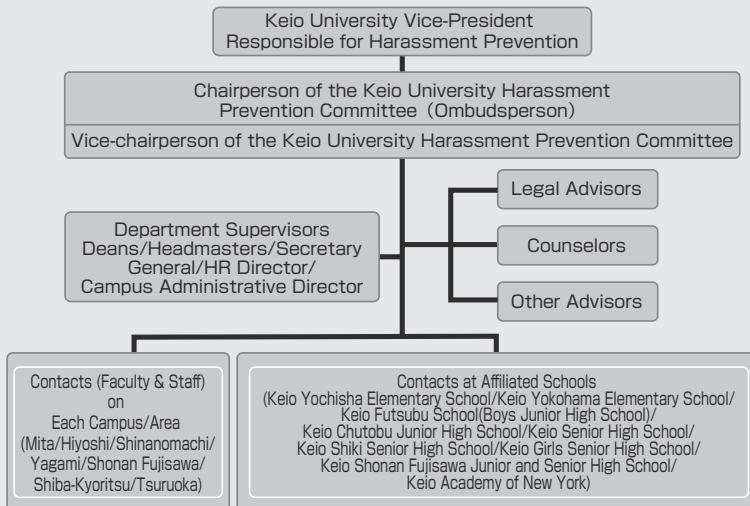
These guidelines were prepared with the objective of creating a pleasant environment for all persons associated with Keio to pursue their intended activities. They clearly lay out what kind of behavior constitutes harassment and how to prevent it by approaching the issue from an international perspective. In the unfortunate case that harassment does arise, it specifies problem solution and coping strategies.

1 Keio University Harassment Prevention Committee

The Harassment Prevention Committee opened its doors at Keio University on November 1, 1998. The Harassment Prevention Committee is an organization which reports directly to the President of Keio University. Its purpose is to conduct planning, education, and public relations on all matters concerning harassment prevention measures and to perform counseling, investigation, and mediation concerning harassment.

Contacts on the Harassment Prevention Committee are faculty and staff members on each campus and at Keio-affiliated schools. All contacts are bound by a strict obligation of confidentiality. All information will be kept strictly confidential and no information will be shared without your permission, so feel safe to come to us for counseling.

Keio University Harassment Prevention Committee Organizational Chart



2 What is harassment? It is a violation of human rights.

Harassment is often introduced in terms such as "sexual harassment", "academic harassment", "power harassment", "gender harassment", "mobbing", "cyber harassment", and "alcohol-related harassment". These types of harassment may occur singularly, but often multiple types may overlap and intertwine.

- ① "Sexual harassment" is any unwanted verbal or physical behavior of a sexual nature that offends another party. For example, it is anything that causes another to feel a sense of discomfort, humiliation, or emotional and mental distress due to sexual glances, language, or behavior. Stalking behavior, silent calls, threats received by e-mail, and sending of obscene materials are all considered malicious forms of sexual harassment.
- ② Academic harassment refers to a superior obstructing a subordinate's opportunities for research or education, or discriminating against them in terms of evaluation or learning opportunities.
- ③ Power harassment refers to an individual of superior social standing using their superiority to harass another into doing things unrelated to work duties or things which exceed the appropriate bounds of a working relationship.
- ④ Gender harassment refers to stereotyping or enforcing gender roles, including how men and women each should act. This includes prejudices towards transgender individuals.
- ⑤ Mobbing is group bullying or teasing in the workplace in a collective effort to target an individual. It is a typical example of power harassment.
- ⑥ Cyber harassment refers to using mobile phones or the Internet to bully, mentally abuse, impersonate, or otherwise relentlessly harass someone either through e-mail or on electronic bulletin boards and blogs.
- ⑦ Alcohol-related harassment is any language or behavior which coerces someone into drinking alcohol or forces an individual into drinking in an

undesired manner, such as forcing someone to finish a whole drink in one go. Regardless if the offender has intended the harassment or not, it is harassment if the action of coercive drinking causes an individual detriment or a sense of displeasure. Alcohol-related harassment is often conducted in the name of social hierarchy or out of a sense of belonging (peer pressure), and it often occurs in various human interactions, both in school and at work.

Social behavior that has come to be accepted as the norm and things said or done unconsciously are harassment if they create unease for another individual or any third-party present.

3 Prevent Becoming a Harasser (Hints to Identify Harassment)

The perception of harassment differs depending on the person, so it is often thought to be difficult to determine. If you are unable to determine whether your actions are harassment or not, please imagine that your same language and behavior was directed towards your family or close friends. If the content of that language or behavior causes you discomfort, there is a likely possibility that it is harassment.

For example, the below are all forms of harassment:

- Spreading around information regarding personal privacy or posting this information on websites or blogs.
- Sending undesired images to people through e-mail.
- Holding someone's hand or touching them at work-related get-togethers.
- Posting nude posters in work or club rooms, talking obscenely, and displaying obscene websites or making them visible to others.
- A figure in a managerial or leadership position at work or during lectures blatantly discriminating against a specific person and unfairly putting

them at a disadvantage. Conversely, favoritism and preferential treatment also breed a sense of inequality in others.

- Gender discriminatory statements such as "Women just don't get it." or "You have no guts and you call yourself a man?"
- Ignoring a person's talents and assigning their tasks at work or in clubs solely by their sex/gender.
- Scolding someone for longer periods than necessary and reprimanding them in a manner that stains their character.
- To call for a drink to be downed in one go.
- To hold drinking get-togethers without any concern for those who cannot drink alcohol.
- In addition to this list, things that are thought of as common sense in Japan may be construed as harassment in foreign countries based on cultural differences. In contrast, Japanese may feel uncomfortable or offended at some foreign customs as well.

4 Coping Strategies

Generally, if you feel that you are being harassed, you probably are. Harassment is not the victim's fault; responsibility lies solely with the harasser. It is important not to blame yourself or tolerate the harassment, but to act to find a solution before the situation gets any worse.

**If possible, let the harasser know that you are
uncomfortable or offended.**

If you have been a victim of harassment, please contact a member of the Keio Gijuku Harassment Prevention Committee for counseling.

- Where to Contact for Consultation (Refer to p.18)

Consultation and counseling services are not integrated. The reason for this is that we imagine that those who seek counseling each have individual situations. The following are available for counseling:

- ① Harassment Prevention Committee Contacts on Each Campus
- ② Supervisors for Each Faculty
- ③ Harassment Prevention Committee Office

* Please refer to the "Harassment Prevention Committee" web site.

Please check with the Harassment Prevention Committee Office when you cannot determine where you should contact. Please contact the office by e-mail.

- Counseling Procedures

Contact the contacts for consultation by e-mail or phone.

Please refer to the "Harassment Prevention Committee Contacts for Consultation" web site.

When e-mailing a contact, please do not write the contents of the matter you wish to discuss as electronic information may not be secure. Decide a date and time for meeting by e-mail or phone, and discuss the matter in person.

- Reminders for Consultation and Counseling Meetings

When you have been harassed, or believe to have been harassed, recording in detail who harassed you and in what manner may assist you in assessing the situation objectively and aid in problem resolution at a later date. Whether or not you show this record to others is entirely up to you, but it is recommended that you take as accurate a record as possible.

In Case of Emergency

- "Emergencies" refer to an incident of harassment that presents a physical threat.

In this case, contact the police immediately.

5 Counseling Services of the Keio University

Harassment Prevention Committee

① Discussion with a contact and problem resolution through advice

Two contacts (as a rule) will discuss the matter and offer advice on ways to resolve the problem.

② Mediation by the Harassment Prevention Committee

When harassment cannot be resolved either by individual discussion or recourse to a contact or counselor over an extended period of time, you can request a mediation procedure from the Harassment Prevention Committee. In this case, the individual seeking relief must make official allegations in writing addressing the Harassment Prevention Committee Chairperson (Ombudsperson). The Harassment Prevention Committee will form subcommittees and investigate the matter through hearings and other means.

If, through these procedures, the Harassment Prevention Committee determines that the alleged behavior or expression was intentional and malicious, it will report its findings to the appropriate unit head. The individual in question may then be subject to disciplinary action in accordance with Keio University rules and regulations.

◇In the course of problem resolution, contacts may ask the advice of lawyers or counselors if necessary.

6 If you are sought out for advice...

- ① If you are personally informed of such an incident by a friend or colleague, please advise him or her to immediately report the matter to a contact of the Harassment Prevention Committee. If you or the individual seeking advice acts independently, there is a fear that secondary harassment could occur if the situation is mishandled.

Only the individual seeking relief can make official allegations. Friends and colleagues are unable to file allegations for an alleged victim.

- ② When informed of such an incident, please do the following:
 - The fact that the issue was brought to you means that the individual trusts you, so do not act in a way which rejects or ignores the individual.
 - Do not brand the individuals who present their problems concerning harassment as troublemakers, and do not dispose of the problem as an individual one between the persons concerned.
 - Do not discuss the content of the matter with others without the consent of the individual seeking relief. Please try to behave in a manner that respects the individual's wishes.

7 Awareness Activities

At Keio University, we proactively conduct awareness activities (lectures, etc.) about harassment prevention, gather and provide information, and perform consultation and counseling training. We ask for your cooperation.

Please do not give out your address, phone number, e-mail address, or other personal information to people without careful consideration.

Additionally, give careful thought when accepting invitations during extracurricular activities, at work, or when searching for employment.

MEMO



男女の釣合は、其体質に於ても、
其心の働に於ても、異なる所は更になくして、
正に平等一様のものたるは
争う可らざるの事実ならん。
人は万物の靈なりと云へば、
男女共に万物の靈なり。

福澤諭吉『日本婦人論』（1885年発行）より

It is an irrefutable fact that men and women do not differ in their body structures and in the workings of their minds, and that they are equal beings. When human beings are called the masters of creation, both men and women are masters of creation (Kiyooka 39).

English Translation:

Kiyooka, Eiichi. *On Japanese Women*. University of Tokyo Press, 1988.

Originally from Fukuzawa Yukichi's *Nippon Fujinron* [*On Japanese Women*] (1885).

Contacts for Consultation

慶應義塾ハラスメント

相談窓口



相談希望者
Individuals seeking
consultation

自分をもっとも相談しやすい
相談員に相談してください。


Please refer to the "Harassment
Prevention Committee
Contacts for Consultation" card.

幼稚舎・横浜初等部・普通部・中等部・
高等学校・志木高等学校・女子高等学校・湘南藤沢中高等部・
NY学院・各校相談員

Contacts at Affiliated Schools


(Keio Yochisha Elementary School/Keio Yokohama Elementary School/
Keio Futsubu School (Boys Junior High School)/Keio Chutobu Junior High School/
Keio Senior High School/Keio Shiki Senior High School/Keio Girls Senior High School/
Keio Shonan Fujisawa Junior and Senior High School/
Keio Academy of New York)

※所属から独立した立場での相談窓口
※Members of the Keio University Harassment
Prevention Committee act independent of
their respective appointments and positions.




慶應義塾ハラスメント防止委員会委員長 (オンブズ・パーソン)
Chairperson of the Keio University Harassment Prevention Committee (Ombudsperson)


慶應義塾ハラスメント防止委員会副委員長
Vice-chairperson of the Keio University Harassment Prevention Committee



塾内カウンセラー
Counselors



所属長
学部長・学校長・塾監局長
人事部長・キャンパス事務長など
Department Supervisors
Deans/Headmasters/Secretary General/HR Director/
Campus Administrative Director



三田・日吉・信濃町・矢上・
湘南藤沢・芝共立・鶴岡
地区 相談員 (教員・職員)
Contacts (Faculty & Staff) on Each Area
(Mita/Hiyoshi/Shinanomachi/Yagami/
Shonan Fujisawa/Shiba-Kyoritsu/Tsuruoka)

●慶應義塾ハラスメント防止委員会事務局

所在地：東京都港区三田 2-15-45

(三田キャンパス塾監局 3 階)

電話番号：03-5427-1629 (直通)

F A X：03-5427-1630

e-mail：harass_pco@info.keio.ac.jp

開室時間：月～金曜日 8：30～17：00

(不在時は留守番電話にメッセージを残してください。)

ハラスメントに関する書籍、ビデオの貸出を行っておりますのでご利用ください。

慶應義塾ハラスメント防止委員会では、ホームページも開設しています。相談員の氏名はここをご参照ください。

URL：<http://www.harass-pco.keio.ac.jp>



慶應義塾ハラスメント防止委員会

2019年4月1日