

# ハラスメント防止ガイドライン



健康科学大学

## 1. ハラスメント防止に関する基本方針

---

健康科学大学（以下「本学」という）は、すべての学生およ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、就学または就労することができるよう十分な配慮と必要な措置を取ることを宣言します。上記目的を達成するため、本学は、人権に関する法令に従って学内における多様なハラスメントの防止に努め、万一かかる事態が発生した場合には、これに対し迅速かつ適正な措置を取ることに最善の努力を傾けます。

本学は、被害を受けた学生および教職員等が、安心してハラスメントの苦情を申し立て、相談を受け付けられる窓口を設置します。さらにまた、本学は、ハラスメントの苦情に対しては、学内での適切な調査と慎重な手続を経たうえで、厳正な処分を含む効果的な対応をします。その際、関係者（事案の当事者の他、監督・指導の責任を負う者等、当該事案に利害関係を有する者を含む）のプライバシーの尊重と秘密厳守には特に留意します。

本学は、本ガイドラインにより、ハラスメントの定義、ハラスメント防止の理由と目的を明らかにし、苦情・相談窓口の設置、苦情処理手続等を定め、苦情申立に対する不利益扱いの禁止、その他の報復措置の禁止、関係者のプライバシー保護、懲戒処分の勧告、研修や教育を通じた予防・啓発の促進に努めます。

## 2. ハラスメントの定義

---

本ガイドラインでいうハラスメントとは、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格に関わる事項等に関する言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうことをいいます。

本ガイドラインは、大学における優越的地位や指導上の地位、職務上の地位、継続的關係を利用して、相手方の意に反して行われ、就学就労や教育研究環境を悪化させるハラスメント一般を取扱います。大学におけるハラスメントとしては、性的な言動による「セクシュアル・ハラスメント」勉学・教育・研究に関する言動による「アカデミック・ハラスメント」および「パワーハラスメント」があります。ここで、大学に特有なこれら三つのハラスメントをより詳しく説明しておきます。なお、これらの定義を著しく厳格に解するよりは、できるかぎり広く異議の申立てを認めることが肝要です。

## (1) セクシュアル・ハラスメント

- 1) 教育、研究、指導、助言、雇用、管理その他の大学内での活動への参加や就学就労の条件として、性的な要求をしたり、性的な言動を甘受させる行為。
- 2) 性的な要求や言動を拒否することや甘受することが、当該個人の成績評価や卒業判定または昇進昇給等の人事考課の基礎として利用される行為。
- 3) 性的要求や言動が、個人の職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、就学就労や教育研究環境を著しく害する行為。ただし、セクシュアル・ハラスメントは、身体的な接触や性暴力、視線や性的ジョーク等多様な形態を含んでおり、個人ごとの感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあります。

そこで、大学内で何か具体的に相手方の意に反する性的言動となり、就学就労環境を著しく害し、能力発揮の支障となり得るかをグレーゾーンも含めて、類型化しておかなければなりません。セクシュアル・ハラスメントには、性的な言動に対する相手方の対応により、教育研究条件、労働条件に不利益を受けるもの（対価型セクシュアル・ハラスメント）と、当該性的な言動により就学就労、教育研究環境が害されるもの（環境型セクシュアル・ハラスメント）があります。

ここでいう性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動を指しています。具体的には、性的な内容の発言には、性的ジョークやからかいを含め「性経験はあるか」、「初体験はいつか」等の性的な事実関係を尋ねたり、「派手に遊んでいるらしい」とか、性的な内容の噂を流したり、「胸やお尻が大きい」と言うことが含まれます。

また、性的な行動には、「今晚付き合っ」、「ホテルに行こう」等と性的な関係を強要したり、卑猥な写真や絵を見せたり、身体に触ること等が該当します。

なお、同性間におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーキング行為および相手方の意に反するその他の性差別的言動も含まれます。

## (2) アカデミック・ハラスメント

教員等の権威的または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用し、または逸脱して、その指導等を受ける者の研究意欲および研究環境を著しく阻害する結果となる、教育上不適切な言動、指導または待遇を指します。

例えば、教員間であれば、権限ある同僚等による研究妨害や昇任差別、退職勧奨など、教員と大学院生および学生の間であれば、指導教員からの退学・留年勧奨、指導拒否、指導上の差別行為、学位の取得妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価などが考えられます。より具体的には、昇任審査、学位審査および研究指

導において、特定の者を他の者と差別して、必要以上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定するような言動を繰り返すことなどが考えられます。

ただし、教育上の指導においては、指導のあり方が多様であり、また指導を受ける側の個人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあることは事実であり、また指導する側が無意識的に行っていることが少なくありません。しかし、教育においては、指導する者と指導を受ける者との適切なコミュニケーションが成立していることが必要であることを考えますと、指導を受ける者が指導する者に対して異議申立てをする機会を設けることが必要かつ不可欠です。

### (3) パワー・ハラスメント

職務上優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その地位および職務上の権限を利用し、または逸脱して、その部下や同僚の就労意欲および就労環境を著しく阻害する結果をもたらす、ハラスメントとなるような不適切な言動、指導または待遇を指します。例えば、「何もできないのだな」、「文句があるならさっさと辞めろ。お前の代わりはいくらでもいる」などの言葉によるハラスメントのみならず、多数の者がいるところで罵倒する、仲間はずれにする、悪意から意図的に昇進・昇給を妨害する、本人の嫌がる部署に意図的に配転する、談合など遵法行為を強制する、職務上必要な情報を意図的に伝えないなどの職務権限等にもとづく行為を挙げることができます。

ただし、教育訓練の意味で職務上厳しい指導が行われることがありますが、これは、このパワー・ハラスメントとは区別されねばなりません。また、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあることは事実です。しかし、教育訓練の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしとしての言動は許されてはなりませんし、主観的には教育訓練としての言動であったとしても、それが行き過ぎて本人の人格やライフスタイルなどを否定する結果となる可能性があります。

## 3. 本ガイドラインの適用範囲および対象

---

このガイドラインは本学に所属する教職員(雇用形態を問わない)並びに本学の学則に定める教育・研究上の身分を有する学生、聴講生、研究生、又は、これらの者に対して行われるハラスメントに適用します。また、そのハラスメントが、大学と関連性を有するものである限り、学内・外、就労時間内・時間外のいずれにおいて行なわれたかを問いません。このガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員と学外者との関係において問題となる場合にも、準用して適用されます。本学を離れた場合でも過去の被害について相談することが出来ます。この場合、事実確認が困難となりますので、できるだけ早く相談することが望まれます。

## 4. 大学の責任と構成員の義務

---

学長は、このガイドラインに示されたハラスメントの防止および対策に関する施策等全般について責任を負い、学部長はその施策の具体的な実施について責任を負います。構成員を監督する立場にある者は、ハラスメントのない良好な環境を確保するために、日常的な活動の中で助言・指導等を行い、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に処理する責任を負います。本学のすべての構成員は、個人としての人格を尊重するとともに、人としての尊厳を傷つけることになるハラスメントを起こさないこと、また、その防止に努める義務を負います。ハラスメントは、それ自体、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害行為であるとともに、相手方の就学、教育、研究又は就業の権利を侵害する行為です。これを起こさないためには、具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要があります。構成員は、相手の人格の尊重と相手方の立場に立った行動を心がけ、コミュニケーションギャップを作らないことが良好な人間関係を形成する基本です。相手方を一方的に性的関心でとらえたり、地位を利用して人格的な支配をしたり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることは、絶対してはいけません。相手方が「望まない言動」だと受け取る言動は、行為者がそのことを意図していない場合でもハラスメントにあたる場合があります。行為者のこのような無自覚がハラスメントの被害を生み出し、これを放置する結果となる場合があることを深く認識する必要があります。人によってその社会的・文化的・宗教的な違いから、言動をハラスメントと受け取るかどうかの違いが生じる場合があります。自分の価値観で一方的に判断せず、絶えず相手の立場に立って考え行動することが大切です。

ハラスメントの被害にあった場合、構成員はその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれます。

一人で我慢しているだけでは問題は解決しません。ハラスメントを無視したり、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ないということをまず認識することが大切です。

ハラスメントを受けたと思われる行為について、その日時、場所、行為の内容、第三者が居合わせたか否かなど、その場の状況を詳しくメモに取っておきましょう。これはハラスメントがあったかどうかの判断の重要な資料となります。

決して一人だけで悩んだり、我慢したりせず、信頼できる友人や相談員に速やかに事実を明かし相談することが重要です。

## 5. ハラスメントに関する相談窓口

---

本学では、ハラスメントに対応するために、本学の構成員の相談にあたる相談窓口を設置しています。相談員は相談に応じるとともに、速やかに人権問題対策委員会委員長への報告を行います。相談窓口の相談員は下記のとおりです。また学内にも掲示しています。もっとも相談しやすいところに相談に行ってください。学内の各箇所、学生課、

各学科および図書館等において学生・教職員などからハラスメントに係る相談を受けたときは、原則として人権問題対策委員会に報告し、両者で連携し適切な処置をとります。教職員等が個人的にハラスメントに関する相談を受けたときも、できる限り人権問題対策委員会において問題解決をするよう相談者に勧めることが適当です。相談は面談だけでなく、電話・ファックス・電子メールでも受け付けます。それらの報告に基づき、人権問題対策委員長が必要と認めた場合には、人権問題対策委員会規程により、調査委員会を設置し事実関係の調査をする勧告を行います。本学は、ハラスメントの被害者に対しては、相談中あるいは調査中であっても可能な限り改善の救済が与えられるよう努力します。苦情を申し出たことによって、不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。相談を受けたり、証言するなど問題解決に関わったいかなる人も不利益を受けることはありません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。本学は、調査委員会の調査結果に基づき、ハラスメントの事実が明らかになった場合、加害者に対して、関係法令及び健康科学大学就業規則等の規程に基づき適切な懲戒措置を講じるものとします。また再発防止や二次被害防止などのために、必要な措置をとることがあります。例えば「授業停止」、「指導教員の交替」、「単位の代替措置」、「ゼミ、サークルの活動停止」、「職場等の環境改善の措置」などです。このガイドラインは、必要に応じ適切な見直し及び改訂を行います。相談員については学内掲示板にて案内しております。

## 6. 人権問題対策委員会

---

人権問題対策委員会は、具体的にどのようなケアと調整が必要か否かを公正中立な立場で判断しなければならないものとします。特に、同委員会では、緊急性の高いもの、重大な人権侵害や暴行等を伴うものから、軽微で誤解や認識不足にもとづく人間関係の調整を要するもの等、受理面接(インターク)を通してケースの選別を行い、その処理方針を決定し問題の解決にあたります。

人権問題対策委員会は、関連する学内機関や部署と連携のもとに、ハラスメント防止のためのパンフレットの作成、学生・教職員等への情報提供や実態調査、研修等に努めることとなります。

さらに、人権問題対策委員会は、必要な事実の確認のための調査手続、人間関係の調整、自主的解決を斡旋するための調停手続および各種懲戒処分発動に関する勧告手続を行います。各手続での当事者の反論権、弁明権、プライバシーの保護等手続保障が特に重要です。人権問題対策委員会の具体的機構、構成員、権限、手続の基本原則、および調整手続等については、別途定めるものとします。

## 7. 事案の解決手続

---

ハラスメントに関する紛争は、大学における継続的人間関係および信頼関係の維持

を考慮し、当事者の合意を得て、カウンセリング、調停等、人間関係の調整によって解決することが望ましいといえます。したがって、紛争解決にあたっては、調整手続を原則とします。他方、調整手続にもかかわらず当事者の同意が得られず、調整が不調に終わった場合、またはハラスメントが重大な場合で、かつ人権問題対策委員会が懲戒処分等の必要性を認めた場合には、教員、職員、学生の処分等を勧告するために、関係機関に調査報告書を提出することができます。

## 8. 苦情の申立や相談に対する不祥益扱いの禁圧

---

ハラスメントで悩み、被害を受けたと苦情を申し立てたり、相談をしたことで、被害者が、苦情の相手方から、脅迫、威圧等を受けたり、報復その他の不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。そうでなければ、力の強い者がつねに弱い者を支配し服従させる風潮はなくなりません。また、被害者は報復や反撃を恐れて、いつまでも救済を求められないからです。苦情の中立や相談をしたことで不利益な扱いを受けたり、脅迫、強要等の言動があった場合、懲戒手続を発動することも可能になります。また、被害を受けた者は、法的に民事または刑事責任を追求することもできます。

## 9. 秘密厳守

---

ハラスメントの相談や苦情処理のプロセスにおいては、この手続に関与した担当者、カウンセラー等の相談員、教員、職員は、関係者のプライバシーと秘密を守らなければなりません。本人の同意承諾がない限り、カウンセラー等の相談員や調整委員は、その職務上知り得たクライアントの氏名、住所、電話番号等の個人情報のみならず、相談内容や相談事項について、正当な理由なく漏洩してはなりません。

このような、クライアントとカウンセラー等の相談員との間の厳格な守秘義務は、信頼関係を築き維持するための基本であり、安心して何でも話せるための保障です。また、ハラスメントについての苦情を申し立てられた者にとっても、秘密が守られることで、率直かつ誠実な話し合いの場が持てることとなります。

以上の点からみても、大変デリケートな問題であるハラスメントの問題処理にあたっては、関係者のプライバシーに最大限の配慮がなされなければなりません。

## 10. ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

---

本学は、快適な学校生活や職場環境、教育研究環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るように、教育・研修、調査・広報活動を通じハラスメントに関する明確な方針・対応等について周知徹底、啓発に努力します。