藍野大学ハラスメント防止ガイドライン

Ⅰ　ガイドライン制定の趣旨

このガイドラインは、「藍野大学ハラスメント防止部会規程」に基づき作成されたもので、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント等の人権侵害に対する具体的な対応の仕方を示したものです。

本学は医療と健康の専門家の育成を目的とする大学であり、豊かな人間性の涵養は教育理念の重要な柱と考えています。したがって、基本的人権の侵害である種々のハラスメントに対して厳しい態度で臨み、快適な学習、教育、研究環境を維持することを目指します。本ガイドラインの制定にあたりとくに留意した点は以下の４点で、順を追って説明します。

① ハラスメントについては、セクシュアル・ハラスメント、キャンパス・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどさまざまな用語があり、それらが複合した事例もあることから、本学ではセクシュアル・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメントをはじめとするハラスメント全般の防止に取り組みます。

② ハラスメントの被害に関する相談・申し立てについては、「藍野大学ハラスメント防止部会規程」によって設置された人権相談員が対応することとし、人権相談員は本ガイドラインの指針に沿って相談者の主張、要請を正確に理解し、その内容を「藍野大学ハラスメント防止部会」（以下、部会という）に報告します。

③ ハラスメントを防止するために、教職員及び学生はもとより、その監督者はハラスメント防止に努め、もしハラスメントに起因する事例が生じた際は迅速かつ適切に対処するよう取り組みます。

④ 上記①～③の取り組みを定着・発展させるために、研修や啓発の活動について積極的に取り組みます。

Ⅱ　ハラスメントとは

「ハラスメント」とは、教職員が他の教職員、学生及び関係者（学生の保護者や関係業者等の職務上の関係を有する者をいう。）に不利益や不快感等を与える言動並びに、学生及び関係者が教職員に不利益や不快感等を与える人権侵害の言動を総称的に指しており、主なものは以下のとおりです。

⑴ セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、相手を不快にさせる性的な言動を行うことをいい、以下のような内容を含みます。

① 性的な言葉や行為（性的なポスターの掲示等の「環境型」を含む）によって、相手に屈辱感や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること。

② 相手が望まないにもかかわらず、性的な言葉や行為によって性的誘いかけを行うこと、または性的に親密な態度を要求すること。またこれらの要求を拒否した者に対し、職場・教育などの場において不利益を与えたり、それをほのめかしたりすること。

③ 行為者の意図にかかわらず、その行為を性的に不快なものであると相手が認知すること。

⑵ アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育研究上あるいは就労上の力関係、上下関係、また優越的な地位を利用して行う言動により相手を不快にし、また相手の研究上、教育上、就労上の利益や権利を侵害することで、以下のような内容を含みます。

① 講義・演習・実験実習等における教育・指導面での差別的な取り扱いや必要な教育的指導の不履行。

② 成績評価や単位取得に関する不当な対応、また説明を求めた際の不当な拒否。

③ 教員の職務上または職務外での奉仕の強要。

④ 学生のプライバシーの侵害。

⑶ その他のハラスメント

その他のハラスメントとして、就労上のハラスメントが挙げられます。昇任や配置転換等の任用上の取り扱いや昇格・昇給等の取り扱いに関する不利益を受けることがこれに該当します。また⑴～⑶がとくに

大学内で発生する状況を総称して、キャンパス・ハラスメントといわれることもありますが、本学では大学内･外を問わず相手の言動により不利益や不快感を受けることによるハラスメント全般に取り組みます。

Ⅲ　本ガイドラインの対象

本ガイドラインの対象は、本学の構成員である教職員（常勤・非常勤を問いません）、学生、その他の関係者（関連グループ関係者、出入り業者）です。教職員については離職後、学生については本学を卒業、退学後においても、在職中または在学中に受けた被害について適用します。

本ガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員相互間において問題となる場合には、学内･外、授業中･外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起きた時間・場所を問わず適用されます。本学の教員が他大学の非常勤講師としてハラスメントを行った場合には、兼業の許可を得て行う職務外行為であり、原則として当該の大学で対処することとなりますが、仮にハラスメントの行為が明らかとなった場合で本学の名誉と信用が著しく損なわれた場合には、懲戒処分の対象となります。また被害の申し立て者が本学の構成員であって、被申し立て者が学外者である場合（学外実習や教育実習などの場合）は、できるかぎり被害の申し立て者の意に沿うように努力します。具体的には被申立者、またはその者が所属する機関に対し本ガイドラインの趣旨等について説明し、再発防止に向けた取り組みを行います。

Ⅳ　ハラスメントをしない、させないための心構え

ハラスメントを行わない、またハラスメントを行わせない環境をつくるためには、常に相手の人格を尊重し､相手の立場に立って考え行動することが重要であることはいうまでもありません｡ただ個人や立場によって感じ方が異なるために、ハラスメントであるかどうかが判断しにくいと思われがちです。判断しにくいと思われる場合には、身近な近親者がその言動をどのように感じるか想像してください。また自分と相手の立場を入れ替えて、自分ならばどう感じるかを考えてください。ハラスメントをさせない環境づくりをするためには、自分が関与しない言動の場においても、適切な忠告を行うなどの努力も必要です。

以下、ハラスメントを防止する若干の注意点を記します。

⑴　セクシュアル・ハラスメントに関する注意点

性に関する言動の受け止め方は、個人や男女間、立場により差がありますが、相手がそれを「不快感を与える性的言動」と受け取ったらそれがセクシュアル・ハラスメントになります。したがって、親しさの表現のつもりであっても、相手を不快にさせてしまうことがあること、相手と意思疎通しており、この程度の言動は許容されるであろうと勝手に思い込まないことが必要です。

⑵　アカデミック・ハラスメントに関する注意点

ハラスメントかどうかについて、常に相手から意思表示があるとは限りません。とくにハラスメントを受けた者が、指導教員や上司などの場合は拒否の意思表示をしにくいこと、拒否の意思表示がないことを同意・合意と受け取らないことに留意してください。

⑶　ハラスメントに付随する行為

直接的な言動や嫌がらせなどのハラスメント行為から、それに付随する人権侵害、犯罪行為につながることもあります。ストーカー行為などの目に見えないタイプから、ハラスメントが高じて名誉毀損罪や軽犯罪法に抵触する行為も発生しています。どんなに軽微と思われるハラスメント行為であっても、その時点で根絶する認識を持つことが重要です。

Ⅴ　ハラスメントの被害にあったら

⑴　その場での対応の仕方

相手の言動が不快であり、ハラスメントであると感じたら、相手に対して言葉や態度で「自分が望んでいないこと」「不快であること」を伝えてください。ハラスメントは、相手が自分の言動がハラスメントに該当していることに気づいていないこともあるので、勇気を持って自分の気持ちを伝えることで問題を解決できる可能性があります。自分ひとりで言えないときは、周囲の人に話して助けてもらうことも必要です。身体に危険が及ぶ緊急の場合には、周囲の人や事務センターなどに助けを求め、場合によっては直ちに警察に連絡してください。

⑵　すぐに相談しましょう

ハラスメントの被害にあうことはあなたに責任があるわけではないので、相手に「ノー」を伝えられなくても自分を責めないようにしましょう。そして一人で悩まずに、人権相談員に相談しましょう。

Ⅵ　問題の解決に向けて

本学には部会の下に、ハラスメントの相談に対応する「人権相談員」を置いています。「人権相談員」は次のとおりですので、あなたがもっとも相談しやすいところに行って相談してください。

所属	氏名	E-MAIL
理学療法学科	山科　吉弘	y-yamashina@pt-u.aino.ac.jp
作業療法学科	白井　雅子	m-shirai@ot-u.aino.ac.jp
臨床工学科	菊池　　瞳	h-kikuchi@me-u.aino.ac.jp
健康科学科	中井　良育	y-nakai@ns-u.aino.ac.jp
看護学科	岩佐　美香	m-iwasa@ns-u.aino.ac.jp
事務センター	木藤　沙織	s-kito@kanri-u.aino.ac.jp

◎相談に当たって

① 相談は面談のほか、手紙、電話、電子メールでも受け付けます。

② 人権相談員には守秘義務があります。相談した内容は、匿名にして部会に報告します。相談者の了解を得ずに、実名が相談を直接受けた人権相談員以外の者に漏れることはありません。

③ 問題の解決のために、ハラスメントを受けたと感じた状況（いつ、どこで、誰から、どのような被害を）について、できるだけ詳しく記録しておくことを心がけてください。またその場に第三者がいた場合に、その方に証人になってもらうこともひとつの方法です。

Ⅶ　解決の申し立て手続きについて

相談者は、大学に対して問題解決のために申し立てをすることができます。申し立ての手続きは大きく調停、調査の二段階に分かれています。以下にその概要を示します。

手続き区分	手続きの内容	手続き主体	救済内容
調停	当事者双方の主張を公平な立場で調停し、問題解決を図る手続き	ハラスメント防止部会	・良好な就学 ・就労関係の回復
調査	事実関係の公正な調査に基づき、厳正な措置を求める手続き	ハラスメント防止部会、または部会が必要とした場合の調査部会	・被害者の救済 ・事実認定と処分の勧告

「申し立て」は、人権相談員に申し出ることで行うことができます。「申し立て」は事実関係や要請する救済等の内容が正確に書かれた書面によるものとします。おもに当事者間での話し合いにより問題解決を目指す「調停」を申し立てるか、事実関係の調査により厳正な措置を求める「調査」を申し立てるかは、申し立て人が決めることになります。申し立てがあった場合はただちに、部会に報告されます。

⑴　調停による解決

部会は申し立ての書面により申し立て人の意向を尊重し、「調停」に取り組みます。「調停」にあたっては、部会の複数の部員が調停員となり、当事者間の話し合いが円滑に進められるために必要なサポートを行います。調停員はあくまで話し合いによる解決のための環境を整えることを任務とし、具体的な解決策を提示したり、合意を取り付けたりすることはありません。もし調停員がこれに反する行動を行ったときは、申し立て人は、調停員の交代または調停の打ち切りを部会に申し出ることができます。また調停が不成立または打ち切り等で終了した場合は、申し立て人は部会に「調査」による解決を申し立てることができます。

⑵　調査による解決

申し立て人の意向が、事実関係の公正な調査とそれに基づく厳正な対処にある場合は、部会でその内容を確認したうえで、関係各方面にわたるヒアリング等を行い、調査に当たります。この場合必要に応じて調査部会を設置したり、弁護士などの専門家に相談・委嘱することがあります。調査部会を組織する場合は、申し立て人の意向を踏まえ、部会長がその成員を決定します。調査部会は、部会員の２分の１以上の出席で成立し、議事は出席者の過半数で決し、可否同数のときは部会長の決するところによります。

Ⅷ　ハラスメント防止部会による措置及び学長が取るべき措置

部会若しくは調査部会による「調査」の結果、申し立ての事実が認定され、必要かつ適切な措置が取られるべきであると判断した場合は､ハラスメント防止部会長は処分の勧告を学長宛に行います。「調停」･「調査」の過程で問題解決が図られた場合においても、明らかにハラスメントがあったと認定される場合は、同様の勧告を行います。

勧告を受けた学長は、学部、部局に対し直ちに適切な措置を取らせるとともに、審議が必要な場合には直ちに審議を行わなければなりません。申し立て者が学内構成員で被申し立て者が教員の場合は、教授会で審議します。同様に被申し立て者が学生の場合は、学生委員会で審議します。同様に被申し立て者が事務系職員の場合は、センター長に手続きを委ねます。処分の決定に際しては、相手方に対して弁明の機会を与え、公平性を担保します。学部、部局の結論を踏まえ、大学としての対応が決定します。学長は、大学としての対応を申し立て者に知らせるとともに、申し立て人の意向、プライバシーに配慮し、経過と結果を大学全体に公表します。

Ⅸ　相談及び申し立てに関する不利益取り扱いの禁止

ハラスメントに関して相談ないしは申し立てを行った者に対して、被申し立て者側が嫌がらせや報復等の不利益扱いをしてはなりません。仮にそのようなことがなされた場合には、大学として直ちに必要な措置をとります。また、被申し立て者側以外の者が、申し立て者に何らかの差別的・不利益な取り扱いをしたときも同様に対処します。

Ⅹ　ハラスメントを防止するための施策

部会は、本学においてハラスメントが発生しないようにするために、以下のような具体的取り組みをします。

① 学生に対して、新入生オリエンテーション、講義、研修などの機会を通じて、ハラスメントに関する理解を深めること、及びこれに係る小冊子の作成。

② 教職員に対して研修を行い、ハラスメントに対する理解を深めること。

③ 教職員及び学生を監督する立場にある監督者に対して、ハラスメントの事案が発生した場合に、単なる個人的な問題と捉えたり消極的な対応をとることがないよう、研修等を行い注意を喚起すること。

④ 本学教職員が加害者となり、何らかの処分が下された場合は、処分後にも研修を課すなど援助・ 指導をすること。

⑤ 適当な期間をおいて、ハラスメントに係る実態調査（アンケート等を含む）を行い、結果を公表すること。