

十文字学園女子大学ハラスメント防止対策ガイドライン

平成24年4月1日細則第25号

平成23年9月15日制定

平成31年4月1日最終改正

1. ハラスメント防止宣言

十文字学園女子大学(以下「本学」といいます。)ではセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメント等の人権侵害のない大学づくりに取り組むとともに、人権侵害を未然に防止し、快適な環境を作ることを目的に「十文字学園女子大学ハラスメント防止対策ガイドライン」(以下「ガイドライン」といいます。)を策定します。

ハラスメントを未然に防止するためには、周りがある兆候を見逃さない、情報が集まりやすいように職場の風通しをよくする、などに留意することが大切です。

本学は、ガイドラインを学生・教職員等(以下「構成員」といいます。)によく知ってもらい、これが守られるように努めるとともに、ハラスメントについて構成員が安心して相談できる環境を作り、相談者及び関連する人のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して、再発防止等の適切な措置を迅速にとることをここに宣言します。

2. 本ガイドラインの適用範囲及び対象

本ガイドラインは、本学のすべての学生(学部学生、大学院学生、研究生、科目等履修生(外国人留学生を含む。)など、本学で教育を受けるあらゆる身分の者をさします。)すべての職員(教育職員、事務系職員、嘱託職員、契約職員、臨時職員等、常勤・非常勤を問いません。)に適用されます。また、研究員等名称の如何を問わず、本学の教育や研究について継続的関係をもっていると認められる者についても、本ガイドラインは適用ないし、準用されます。そして、およそ申立人(相談者)または被申立人が本学の構成員であれば、本ガイドラインの適用対象となり、また、実質的に本学の修学就労環境に重大な支障を与えると認められるハラスメントについては、キャンパス内外を問わず、本ガイドラインが広く適用ないし、準用されることとなります。

3. 守秘義務と個人情報保護

ハラスメントの相談や申立への対応の過程において、関与した相談員、学生総合相談センターのカウンセラー、調査チーム員、ハラスメント防止対策室(以下「対策室」という。)室員等の職員(以下「関与職員」という。)は、その過程で知り得た関係者の個人情報の秘密を厳守し、プライバシーの保護に最大限配慮します。

4. 相談や申立に対する不利益な取り扱いの禁止

ハラスメントの被申立人とされる者(相手方)は、申立人(相談者)がハラスメントの相談や申立をしたことで、当人を脅迫、威圧したり、報復その他の不利益な取り扱いをしてはなりません。また、関与職員及び関係部局は、申立人(相談者)が相手方から不利益な取り扱いを受けることがないように、十分配慮します。申立人(相談者)が相談や申立をしたことで相手方または第三者から不利益な扱いを受けたり、脅迫、強要等を受けた場合、当該言動を行なった者に対して大学は懲戒処分を行うこともあります。

5. ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、次のいずれかに該当するものをいいます。

(1) セクシュアル・ハラスメント

職員及び学生が他の職員、学生及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに関係者が職員及び学生を不快にさせる性的な言動

(2) アカデミック・ハラスメント

職員が権力関係を用いて、不適切かつ不当な言動を行い、これによって学生が精神的及び身体的な面も含めて、修学に関連して不利益又は損害をこうむること

(3) パワー・ハラスメント

職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、又は雇用について不安を与えること

(4) その他のハラスメント

①ジェンダー・ハラスメント

性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせです。

②アルコール・ハラスメント

飲酒の強要や、酔ったうえでの迷惑な言動を指します。

③スモーク・ハラスメント

喫煙者が非喫煙者に与える害やタバコに関わる不法行為を指します。

④モラル・ハラスメント

言葉、態度、文書などによって、人格や尊厳を傷つけ、肉体的、精神的に傷を負わせる行為を指します。

「ハラスメント」に該当するか否かは、当該行為をした者の意図や認識の如何に関わらず、相手方からみて不適切な発言や行動が存在したか否かが基準となり、判断されます。

なお、学内に限らず、また、就業・修学の時間内に限らず、例えば学内における人間関係が持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等における不適切な言動なども対象となります。

6. 申立人（相談者）保護のための措置

(1) ハラスメントの相談や申立を行なったことをもって、申立人（相談者）に対し、不利益な取扱いをすることを規則で禁止しています。これに違反した者に対しては大学は厳正な措置をとります。

(2) ハラスメントの相談や問題解決の手続きに携わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に配慮し、守秘義務を厳守するよう規則で定められています。これに違反した者に対しても、大学が厳正な措置をとります。

(3) 以上のように、大学は構成員の遵守事項を規則において明記し、違反行為を容認しない姿勢を示しています。このような方針のもとに、申立人（相談者）が「二次被害」を被ることがないように極力配慮に努めます。

7. ハラスメント問題解決のための方法

(1) 相談窓口

ハラスメントの被害を受けたと感じたら、まず、相談してください。本学では、

相談者が職員である場合と学生である場合とで、以下のとおり相談窓口が分かれています。

(ア) 職員

職員からの相談は、「ハラスメント相談員」が対応することになります。相談員は教員、事務職員から選出されています。

相談は基本的には、個人面談で行いますが、相談の受付は、電話及び、メールでの方法も可能ですので8号館1Fメールボックス掲示版で確認してください。

(イ) 学生

学生からの相談については、「学生総合相談センター」において、専門知識を持つ専任スタッフが対応しています。基本的には、個人面談で行います。

(2) 申立の手続き

- ① 構成員は、ハラスメントの被害について、対策室に対し、問題解決を求める手続きを行うことができます。これを申立の手続きとといいます。
- ② この手続きにおいて、ハラスメントの被害を申し立てた者を「申立人」、被申立人と名指しされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。
- ③ 申立の手続きは、申立人が相談窓口を通じて対策室に対し、所定の「申立書」を提出することにより、開始されます。その際、申立人は、次のうちから希望する問題解決の手続きを選択できます。
- ④ 対策室は、事実関係を確認するために、事案ごとに調査チームを設置します。

手続き	手続きの概要	調査チームの任務	救済措置例
調整	当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続き	<ol style="list-style-type: none"> ① 申立人への事情聴取 ② 相手方への事情聴取 ③ 部局長への協力依頼による解決策の検討 ④ 調査結果の報告 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 良好な修学・就労環境の回復 ・ 被申立人の反省・謝罪 ・ 紛争状態の解決
調停	当事者同士の話し合い、又は調停案の提示により問題解決を図る手続き	<ol style="list-style-type: none"> ① 当事者同士の話し合いへの立会い ② 調停案の作成⇒調停案については対策室へ報告し、対策室から当事者へ提示 ③ 調査結果の報告 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不利益回復・被害救済措置 ・ 処分の検討開始の勧告
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	<ol style="list-style-type: none"> ① 申立人への事情聴取 ② 相手方への事情聴取 ③ 第三者への事情聴取 ④ 部局長との連携による解決策の検討 ⑤ 調査結果の報告 	

- ⑤ 対策室は、申立人の意向を最大限尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえ、問題解決のために最も適切な手続きをとるよう努めます。

8. その他

このガイドラインは、平成23年9月15日から施行します。

このガイドラインは、平成24年11月27日から施行します。

このガイドラインは、平成30年4月1日から施行します。

このガイドラインは、平成31年4月1日から施行します。