

ハラスメント防止対策
についてのガイドライン

2023年4月改定

学校法人 千葉学園

目 次

1. ガイドライン制定の趣旨	-----	1
2. 本学園の義務と構成員の義務	-----	1
3. セクシュアル・ハラスメントとは？	-----	1
4. アカデミック・ハラスメントとは？	-----	3
5. パワー・ハラスメントとは？	-----	7
6. ガイドラインの対象	-----	9
7. ハラスメントを受けた場合	-----	9
8. ハラスメント問題の解決方法	-----	10
9. 注意による解決	-----	11
10. 調停による解決	-----	11
11. 裁定による解決	-----	11
12. 被害者等に対する保護・救済	-----	12
13. ハラスメント防止のための一般的施策	-----	13
14. ハラスメント相談員への連絡・相談方法	-----	13

1 ガイドライン制定の趣旨

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、あるいは広く人格等に対する言動によって、人としての尊厳と人格権を侵害する行為であり、また、学生・生徒・教職員が学び、研究し、働く権利を著しく侵害する行為でもあります。ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどがあります。

本学園は、日本国憲法、教育基本法、労働基準法、男女雇用機会均等法および男女共同参画社会基本法の精神に則り、基本的人権の尊重と男女共同参画社会づくりをめざし、本学園において、大学院生・学生・生徒（以下「学生」という）及び教職員が個人として人権が尊重され、ハラスメントのない快適な環境において勉学および業務遂行が行えることを保障しております。

このガイドラインは、ハラスメントを防止し、それが発生した場合は迅速に対応し、適正かつ公正な措置を行うことを目的として定めたものです。

なお、本学園では、このことを保障するために、別に「ハラスメント防止対策規程」を設けております。

2 本学園の義務と構成員の義務

- (1) 本学園は、ハラスメントに対して厳しい態度で臨み、性差別や個人の人格や尊厳を侵害する環境を改善して、勉学および業務遂行が快適な環境の下で行えるように努力をします。そのために組織の整備を行い、ハラスメントの防止と発生した場合の対応についてさまざまな施策を講じております。
- (2) 本学園構成員の各人は人権の大切さを理解し、相手の立場を尊重することに努めるとともに、ハラスメントにより人間関係を損ない、人としての尊厳を傷つけることのないように努めなければなりません。
- (3) ハラスメントが起こる原因にはさまざまなものがありますが、ハラスメントを起こさないために、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って考え行動することが必要です。
- (4) 日本人にとってはハラスメントと感じない言動であっても、外国人の場合など、社会的・文化的・宗教的な意識あるいは価値観の差異により、それがハラスメントとして受け取られることがありますので注意しましょう。

3. セクシュアル・ハラスメントとは？

セクシュアル・ハラスメントとは、「相手が不快と思う性的言動」によって個人の尊厳を傷つけ、就学・就労の遂行を困難にすることをいいます。たとえ行為者本人が意識していない場合でも、相手が「不快と思う性的言動」と受け取ったら、それはセクシュア

ル・ハラスメントになります。つまり、ある言動がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかは、あくまでも相手の受け止め方が「不快」と感じたかどうかによるのであって、行った者の感覚で判断されるものではありません。ここに、セクシュアル・ハラスメントの特徴があることに注意する必要があります。

セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性への行為だけでなく、女性から男性への場合および同性間の場合にもあります。

では、ということがセクシュアル・ハラスメントに当たるのか、具体例をあげて説明しましょう。

(1) 地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント

相手が不快と思う性的な言動を行い、それに対する対応によって、相手に就学、就労および教育・研究に関して利益または不利益を与えることをいいます。具体的には、次のようなことをいいます。

- ① 個人的な性的欲求への服従または拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させること。
- ② 個人的な性的欲求への服従または拒否を、人事および勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
- ③ 教育・研究上の指導や評価に関する利益・不利益の与奪を条件として、あるいは人事権および業務指導権の行使等を条件として性的働きかけをすること。

(2) 環境型のセクシュアル・ハラスメント

相手が不快と思う性的な言動を行うことにより、就学、就労および教育・研究の環境を損なうことをいいます。具体的には、次のようなことをいいます。

- ① 執拗若しくは強制的に交際を働きかけたり性的行為に誘ったりすること。例えば、
 - * 業務上もしくは教育上の指導などの名目にかこつけて、執拗に個人的な接触を図る。
 - * 性的関係を求める発言を繰り返す。
 - * 食事やデートにしつこく誘ったり、嫌がられているのにつきまとったりする。
- ② みだりに相手の身体への一方的な接近や接触を図ること。例えば、
 - * 抱きついたり、腰や胸にさわる。
 - * みだりに髪や肩や手をさわる。
- ③ 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること。
- ④ 不必要に相手の個人領域やプライバシーを侵害すること。例えば、
 - * 「どうして結婚しないのか」、「彼氏（彼女）はいるのか」、「子供はまだか」などと言うこと。
 - * 相手の身体的特徴を話題にしたりすること。
- ⑤ 性的な意図をもって、相手の身体へ一方的に接近したり接触したりすること。

例えば、

- * 相手の身体の上から下まで長い間、じろじろ眺めたり目で追ったりすること。
 - * 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪など）に意図的に触れること。
- ⑥ 話題や行動により性的な面で不快感を与えるような状況をつくること。例えば、
- * 相手が返答に窮するような性的または下品な冗談を言ったり、からかったりする
 - こと。
 - * ポルノ写真、わいせつ画像を貼るなどの扇情的な雰囲気を作ること。
 - * 卑猥な絵画、映像または文章などを見ることを強要すること。
 - * 学内の行事、親睦会、終業後のつき合いなどで、下品な行動をとること。
 - * 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、相手がある場を離れるのを妨害
 - すること。
 - * 個人的な性体験を尋ねること。または、経験談を話したりすること。
- ⑦ 女性あるいは男性という性を一般化して、それに対する軽蔑的な発言や話題を持ち出すこと。例えば、
- * 女性あるいは男性であるという理由のみによって、性格、能力、行動および傾向
 - 等
 - を評価したり、決めつけたりすること。
 - * ある人の主張や意見を、その人の男性あるいは女性としての魅力に結びつけて
 - 論評すること。
- ⑧ 人格を傷つけかねない性的評価をしたり性的うわさを流すこと。例えば、
- * 特定個人の性に関するうわさを流すこと。
 - * ある人の前で、その人と同性の他者との性的魅力を比較すること。
- ⑨ 性により差別しようとする意識に基づくもの。例えば、
- * 女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
 - * 酒の席で、女性ということで酌を強要すること。
 - * 「男のくせに根性がない」、「女には任せられない」、「女性は職場の花でありさえ
 - すればよい」などと発言すること。
 - * 「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、〇〇ちゃん」、「おじさん、おばさん」などと、
 - 人格を認めないような呼び方をすること。

4. アカデミック・ハラスメントとは？

アカデミック・ハラスメントとは、「研究上、教育上または職場での権限を乱用して、研究活動、教育指導もしくは労働に関係する妨害、嫌がらせまたは不利益をあたえ、個人の尊厳または人格を侵害すること」をいいます。アカデミック・ハラスメントは、教育・研究機関に特有なハラスメントです。

大学における学生の自由で主体的な学修活動や他の研究者の自由で主体的な研究活動

及びこれと関連した円滑な職務遂行活動は、大学における教育・研究の発展のために不可欠です。従って、研究上、教育上または職場での権限を乱用して、不適切な発言や行動をして指導を受ける者に不利益を与えることにより、学生や研究者の自由で主体的な学修活動や研究活動等を妨げることは許されません。付属高等学校の生徒の学習活動や教員の教育・研究活動についても、基本的には同様です。

アカデミック・ハラスメントにあたるかどうかは、客観的に判断されます。ハラスメントを行なった者が教育・研究活動を妨げる明確な意図を有しているか否かは、アカデミック・ハラスメントの判断基準にはなりません。

アカデミック・ハラスメントは、「セクシュアル・ハラスメントを伴うもの」、「地位を不当に利用するもの」、「学修・研究活動の遂行を妨げるもの」、「研究成果を不当に利用するもの」「教職員間におけるもの」などに分類することができます。

◆ 「セクシュアル・ハラスメントを伴うアカデミック・ハラスメント」に当てはまるものは多様ですが、教育・研究活動に伴って行われる性やジェンダーにかかわるハラスメントをいい、例えば、次のような事例がこれに当たります。

- ① 話すことがある、指導することがあるなどと言って学生を個室に呼び、性的関係を強要すること。
- ② 異性の学生に対して教員との性的な関係を発生させることを目的として親密な関係を強要すること。
- ③ 異性の学生に対して指導にあたる教員が不必要な身体的接触を行うこと。
- ④ 個人的な性的欲求への服従を教育・研究上の指導・評価に反映させることを示唆したり、現実に反映させること。
- ⑤ 教育・研究活動上の指導行為に付随して、男性または女性であることを理由に教育・研究と関係のない雑務を強要すること。
- ⑥ 異性の学生に対して、時間がないことを理由に深夜に指導を行ったり、個別指導という名目でホテルの一室で指導したり、人目が行き届かない状況で指導すること。
- ⑦ 結婚や出産をしたら研究ができないなどと言って、研究か結婚・出産かの二者択一を迫ること。
- ⑧ 「女だから論理的な論文が書けない」、「女は研究に向いていない。結婚した方がいい」、「女がいるから研究室や施設の管理が面倒だ」等の発言をすること。

◆ 「地位を不当に利用するアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、教育・研究活動上指導的立場にある者がその地位を不当に利用して行うハラスメントで、例えば、次のような事例がこれに当てはまります。

- ① 課程・期間の修了までに十分な時間があるのに、早い時期に標準就業年限での修

了が困難であるなどと言うこと。

- ② 本人の意に反する学修・研究計画・研究テーマを押しつけること。
- ③ 研究内容について他の人との相談や接触を禁止すること。
- ④ 職務上知り得た学生・教員の個人情報を他の学生や教員に告げてまわり、当人の大学での居心地を悪くすること。
- ⑤ 研究上の不十分な点に対して、適正な指導の程度を超えて、大声で叱責したり暴言を繰り返すこと。
- ⑥ 研究データのねつ造・改ざんを強要したり不正行為への負担を求めること。
- ⑦ 正当な理由なく、休日・休暇中の研究室等への来室を強要すること。
- ⑧ 実験に失敗した場合に費用を弁償させる等、正当な理由なく経済的負担を課すること。
- ⑨ 研究成果の評価に基づかず、採用・昇進・昇格について差別的取扱いをすること。
- ⑩ 研究成果の評価に基づかず、正当な理由なく、就職に必要な推薦状を書くことを拒否して就職活動を妨害したり、就職の世話をしない等と発言すること。
- ⑪ 教育・研究指導上必要とされない私的な事項について、指導の一部として介入すること。
- ⑫ 教育・研究上必要性のない用務や私的な用務を行うよう強く要求すること。また、この場合、指導を受ける者がこの要求に応じないときに、教育・研究上の指導において報復的な差別的行為を行ったり、学修や研究の評価を行うに際して不当に低い評価を行うなど評価を適切に行わないこと。
- ⑬ 教員が行うべき授業を必要な手続きを経ないで学生に強制的に代講させること。

◆ 「学修・研究活動の遂行を妨げるアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、被害が直接に研究活動の遂行におよぶハラスメントで、例えば、次のような事例がこれに当てはまります。

- ① 特定の学生または学生一般に対して、指導を拒否したり、指導の過程で人格を侵害するような侮辱的な発言（例えば「ばか」「無能」「死んでしまえ」「子供の作文・遊びだ」「話すだけ時間の無駄だ」「笑いものだ」等）をすること。また、誹謗、中傷したり、虚偽のうわさを流布したり、怪文書を配付したりすること。
- ② 正当な理由なく、特定の学生等に対してのみ、学修の成果や能力の評価を行うに際して不当に低い評価を行うなど、評価を適正に行わないこと。
- ③ 正当な理由なく、提出された論文やレポートを受けとらないこと、放置したまま指導しないこと、面前で論文やレポートをゴミ箱などに捨てたりすること。
- ④ 正当な理由なく、単位を与えないこと。
- ⑤ 正当な理由なく、研究のために必要な文献、図書、資料、機器類等の使用を制限

したり廃棄したりして、研究活動を妨げること。

- ⑥ 正当な理由なく、学会への出席を妨げ、研究発表の機会を与えないこと。
- ⑦ 正当な理由なく、研究室等への立ち入りを制限したり禁止すること。
- ⑧ 教員間の対立から、対立する相手が指導する学生に対し、授業への参加を直接間接に制限するなど不適切な措置を講じること。
- ⑨ 担当する学生についてメーリングリストを作成し、特定の学生のみをこれから除外して、情報を共有させないこと。

◆ 「研究成果を不当に利用するアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、指導する者が指導される者の研究成果等を正当な理由なく利用する等のハラスメントで、例えば、次のような事例がこれに当てはまります。

- ① 指導される者の研究成果やアイデアを盗用すること
- ② 共同研究の発表に関して、研究に関与していない人を参加者として表示することを求めたり、あるいは、主な参加者とする。参加者の順番を、指導教員が勝手に決めること。
- ③ 指導教員の名前で発表する原稿を書かせたり、加筆訂正したにすぎないのに、指導教員の名前で論文を発表すること。

◆ 「教職員間におけるアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、たとえば次のような事例がこれにあてはまります。

- ① 昇進の際に資格審査基準による客観的評価を行なわなかったり、研究面の業績をわざと軽く見たりするなど昇進における差別的待遇をすること。
- ② 競争的資金などの公募書類を破棄・改ざんしたり、研究に必要な資材を買わせなかったりするなど研究活動を妨害すること。
- ③ 正当な理由なく自主退職を迫ったり、他校の公募書類をちらつかせるなど意に反した退職を勧告すること。
- ④ 研究活動に支障をきたすほど過大な業務を押し付けること。
- ⑤ パワーハラスメントにあたる行為を行なうこと。

以上のものは、あくまでも例示にすぎず、このほかの事例であっても、研究上、教育上または職場での権限を乱用して、差別的な発言や行動が行われ、その者の自由で主体的な学修活動や研究活動、円滑な職務遂行活動を妨げる状態が生ずればハラスメントになります。

アカデミック・ハラスメントの加害者になりうるのは、単に指導教員の場合だけでなく、修士課程の学生に対する博士課程の学生の場合、同じ課程であっても後年次に入学

した者に対する前年次に入学した者の場合などを含みます。また、教員相互や教職員といった同僚間であっても、これらの行為を行うことは許容されません。指導的立場にある者のハラスメントは、多くの場合、それを許容する人的関係の中で、より重大な影響をもたらす場合があります。周囲の第三者がハラスメントに気づいても、その者が指導を受ける立場にある場合には、ハラスメントを受けた者の立場に立ってハラスメントを批判することも、なかなかできにくいのが実情です。その意味では指導的立場にある者がハラスメントの意味、ハラスメントが教育・研究にもたらすマイナスの効果を十分認識し、適切な行為をとるように努めることが最も重要です。教育・研究活動やこれと関連した活動の中での体罰や暴力行為は、その意図如何にかかわらず、重大なハラスメントであり犯罪行為となります。

アカデミック・ハラスメントと正当な理由のある厳格な指導とは区別されなければなりません。指導する立場にある者と指導を受ける者との間、構成員間の相互の人格を尊重した日常的なコミュニケーションによる相互理解が大切です。

5. パワー・ハラスメントとは？

パワー・ハラスメントとは、「管理的業務上優越的立場にある者が、その監督し、指導し、育成する権限を不当に行使し、または職務遂行上従属的立場にある者に対し、その意に反する不当な取扱いを行い、不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害すること」をいいます。

このような行為は、管理的業務上優越的立場にある者が、その権限や地位を利用して、明確な意図を有しているか否かにかかわらず、「弱い立場にある職務遂行上従属的立場にある者」の自由意思や自発性を抑圧し、さらにはこれを否定することとなる一方的な「いじめ」であり、職務遂行上従属的立場にある者の個人の尊厳や人格を侵害し、就業環境を悪化させ、職場のモラルダウン等を引き起こす行為です。このような行為が行われると、管理的業務が円滑・活発に行われなくなり、最終的には教育・研究活動の円滑な実施をも阻害することになります。本学の管理的業務の主な部分は職員によって担われていますが、必ずしも職員のみによって処理されるわけではなく、職員とは本来業務の性格を異にする教員との連携のもとで行われることが少なくありません。このため、パワー・ハラスメントが、教員と職員の間でも生じることがあることに注意しなければなりません。このことから教員と職員、職員間での職種等の違いについて、適切な認識が共有されるよう日常的に努める必要があります。教員は職員ほど管理的業務に従事することは多くありませんが、教員の間でもその主たる機能である教育・研究活動に付随して、各所属機関等との関係で管理的業務の遂行が求められることもあり、所属機関の管理的立場にある教員との間で、管理的業務上の優劣関係が生じる場合があります。

また、就業の場で行われる言葉や態度による精神的な暴力で、特定の人の人格を傷つ

ける行為をモラル・ハラスメントということもあります。ここでいうパワー・ハラスメントの中には、職場におけるモラル・ハラスメントもあります。

パワー・ハラスメントには、例えば、次のような事例がこれに当てはまります。

- ① 正当な理由なく、特定の人に重要な仕事を割り振らないこと。
- ② 慣行的に行われてきた管理的業務の実施方法に疑問を提起したり、改善意見を提出したことに対して、適切な対応を行わず、「精神的に問題がある」「問題児だ」など、人格を侵害するような発言を行うこと。
- ③ 経験や知識を無視した過大または複雑な仕事を割り振り、早急な実現を求め、実現できなかったり、不十分な点があると繰り返し非難したり、「無能」「ばか」「やめてしまえ」「女だからだめだ」「〇〇出身の者はだめだ」「男のくせにだらしない」など、人格を侵害するような発言をすること。
- ④ 部下の職務遂行上の失敗やミスを繰り返し追求したり、人前で大声で叱責すること。
- ⑤ 部下が上司に仕事のことで話しかけても、聞こえないふりをしたり、返事をしないこと。
- ⑥ 近くに座っている上司が、部下との意思疎通を口頭で図らずに、メールで、現に行っている仕事の順番や内容を見無視して、特定の仕事をすぐ処理するように、繰り返し要求すること。
- ⑦ 業務遂行上必要な情報をその情報を必要とする特定人にだけ伝えないこと。この結果行われた業務が不適切であったときに、「何も知らない」「何もできない」「機転がきかない」などとして非難すること。
- ⑧ 就業上の能力を獲得するために必要な指導等を特定の個人に対してのみ行わないこと。
- ⑨ 会議等において、部下の意見を無視し、自分の意見や方針について質問や批判されると、質問に答えずに部下に当たり散らすこと。
- ⑩ 職務上知り得た個人情報やうわさを周囲に告げてまわり、当人の職場での居心地を悪くすること。
- ⑪ 個人の意見の相違を理由として、正当な理由なく人事上の不利益な措置を示唆したり、または、そのような措置をとること。
- ⑫ 私的なグループへの参加を求め、参加しなければ人事上の措置等について不利益が生じることを示唆したり、またそのようなことが行われるよう働きかけること。
- ⑬ 飲み会等への参加を無理強いすること。
- ⑭ 飲み会等で参加者に飲酒を強要すること。
- ⑮ 仕事のことで話があるなどとして異性の部下を個室に呼び、性的関係を強要すること。

- ⑩ 異性の部下に対して、業務が多忙であること、または業務が進捗しないことを理由として個別的に深夜に至るまで業務を行わせたり、人の目が行き届かない状況で業務を行わせること。

以上のものは、あくまで例示にすぎず、このほかの事例であっても、従属的立場にある者に対し、その意に反する差別的な発言や行動を行い、その者の自由意思や自発性を抑圧し、さらにはこれを否定して、就業環境を悪化させればハラスメントになります。

「管理的業務上優越的立場にある者」とは単に規則上、監督し、指導し、育成する権限を有している者だけでなく、それを補佐する立場にある者も含まれます。また、同僚間であっても、これらの行為を行うことは許容されません。管理的業務上優越的立場にある者のハラスメントは、多くの場合、それを許容する人的関係の中で、優越的地位にある者の行為を批判することは、従属的立場にある者にとっては事実上困難であることが少なくありません。批判したことに対して優越的立場にある者がさらにそれに反応することも考えられます。この場合、その反応それ自体が理不尽なものであり、それ自身さらなるハラスメントであったとしても、従属的立場にある者が、当面不利益を被ることを避けようとしたり、職場の雰囲気が悪くなることで、自分の居心地を悪くすることを避けたいと思うことは十分あり得ることです。また、優先的立場にある者の行為に問題があっても、その是非を問うことなく、それに追従しようとする者があることも現実です。指導的立場にある者または優越的立場にある者が、ハラスメントを容認する立場をとったり、助長する行動をとるとハラスメントは一層激しくなります。その意味で、パワー・ハラスメントをなくすためには、まず何よりも優越的立場にある者がハラスメントの意味と、ハラスメントが職場環境におよぼすマイナスの効果をよく認識して行動するように努めることが重要です。それとともに、ハラスメントをなくそうとする構成員全体の意識を高めることが必要です。管理的業務における体罰や暴力行為は、その意図如何にかかわらず、重大なハラスメントであり、犯罪行為となります。

6. ガイドラインの対象

- (1) このガイドラインは、本学園の構成員である教職員等（専任・非専任を問わず、本学園に在職する全ての者、外部委託の勤務者、関係業者など本学園内で就労する全ての者を対象とします。
- (2) 本学園の構成員の間において起こったハラスメントは、起こった場所・時間帯を問わず、このガイドラインの対象とします。
- (3) 本学園の構成員と非構成員との間において起こったハラスメントは、当事者間に就労・就学上の利害関係があるときには、このガイドラインの対象とします。したがって、本学園の構成員が、学外で行う講義、講演、教育実習、コーチ、アルバイト等に

において、就学・就労上の利害関係を有する学外者との間において起こったハラスメントについてもこのガイドラインの対象とすることができます。

- (4) 加害者が本学園の非構成員であるときは、このガイドラインの手続きに準じ、解決のために必要かつ適切な措置をとるよう努力します。
- (5) 卒業生、中途退学者および退職教職員が、在学中もしくは在職中に受けた被害についてもこのガイドラインの対象とすることができます。

7. ハラスメントを受けた場合

- (1) ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとりましょう。
 - ① 「不快」と思ったら相手にはっきりと「ノー」の意思を伝える。相手が教員、上司あるいは目上の人や上級生であっても勇気をもって拒否し、自分の意思を毅然とした態度ではっきりと相手に伝えることが大事です。
 - ② ハラスメントの事実について、日時・場所・具体的なやりとり・周囲の状況・会話や電話の内容などについて記録をしておき、手紙や電子メールなどは保存しておくことが必要です。
 - ③ 一人で思い悩んだり、自分を責めたりしないでハラスメント相談員に相談しましょう。相談窓口は、大学は7号館3階の健康サポートセンターにあります。また、附属高校は保健室にあります。
- (2) ハラスメントを受けている人を目撃したら、見過ごさずに次のような行動をとりましょう。
 - ① 目撃者がハラスメントをやめるよう注意するか、それをやめさせるよう他の人に助けを求める。
 - ② 被害者に対し、ハラスメント相談員に相談するように勧め、必要に応じて付き添ったり証人になったりする。
 - ③ 本人が相談する決心がつかない場合は、本人の気持ちを確認したうえで、直接ハラスメント相談員に連絡する。
- (3) ハラスメント相談員への相談は、面談以外に電話、手紙などでもできますので、相談者が相談し易い方法を選んで下さい。
- (4) ハラスメント相談員は、相談者の見方であり、相談者の訴えを親身に聞きます。決して、相談者の行為を非難したりすることはしません。そして、今後取ることができる救済方法について具体的に説明し、その中からいずれかの方法を相談者が自ら選択できるよう援助します。また、必要な場合には、カウンセリングなどの手配もします。ハラスメント相談員は、相談者の名誉やプライバシーその他の人権が侵害されないよう配慮するとともに、相談された内容についての秘密を厳守しますので、安心して相談して下さい。

8. ハラスメント問題の解決方法

ハラスメントがあった場合には、7. で述べたように、十分にハラスメント相談員と相談して下さい。被害を受けた者と相手方との間で問題を解決する方法として、

- ① 相手方にハラスメントを行ったことを認識させ、反省を促す方法（注意）
- ② 当事者間の話し合いにより解決を図る方法（調停）
- ③ 被害を受けた者が学園に対し公的措置を求める申し立てを行い、学園が解決を図る方法（裁定）

の3つがあります。注意は、ハラスメント相談員からの報告に基づき、防止対策委員会が相手方にハラスメントを行ったことを認識させ、反省を促すものです。調停および裁定は、原則として被害を受けた者が防止対策委員会に調停または裁定の申し立てを行うことにより手続きが開始されます。いずれの方法をとるかは、ハラスメントの被害を受けた本人が決めることですが、その選択に際しては事前にハラスメント相談員とよく相談した上で冷静に対処することが必要です。

ハラスメントの相談、調停、裁定の申し立てもしくは事情聴取に際し、相談者、申立人もしくは証言者は、意図的に事実と異なる申し立てや証言をしてはいけません。

9. 注意による解決

- (1) 相談者が「注意」を希望する場合、ハラスメント相談員からの報告に基づき、防止対策委員会が相手方に対し、相手方がハラスメントを行ったことを認識させ、その行為を止めるよう注意します。
- (2) 相手方がその注意に従わなかった場合には、被害を受けた者からの申し立てにより、調停または裁定による解決の方法をとります。

10. 調停による解決

- (1) 調停の申し立てがあると、原則として4人の調停委員からなる調停委員会が設けられます。
- (2) 申立人と相手方は、調停委員の立ち会いのもとで、問題の解決に向けて話し合いを始めます。調停委員は、当事者間でハラスメントに対する認識を共通にし、被害者の救済を目的とした話し合いが主体的、かつ円滑に進められるように努めます。
- (3) 調停委員会は、調停が成立したときは合意事項を文書で確認するとともに、防止対策委員会に報告します。合意に関連して、本学園としての措置が必要な場合には、防止対策委員会が対応策を策定して理事長に報告します。理事長は、理事会の審議を経る必要のある事項については、理事会に諮った後、必要な措置を講じます。
- (4) 調停の手続きの過程で、当事者はいつでも調停を打ち切ることができます。また、

調停委員会は、相当期間経過しても合意が成立する見込みがないと判断したときは、調停を終了させることができます。調停が不成立もしくは打ち切りで終了した場合、申立人は、防止対策委員会に裁定の申し立てをすることができます。

11. 裁定による解決

- (1) 裁定は、原則として裁定の申し立てにより開始されます。申し立てがなくても被害の程度が重大であることが明らかで、防止対策委員会が緊急に本学園としての対策をとることが必要であると判断した場合には、直ちに裁定の手続きを開始します。
- (2) 防止対策委員会は、裁定の手続きが開始された場合、すみやかに事実関係を調査するため、当該事案に関する調査委員会を設置します。この委員会は、委員会の客観性、中立性、公平性が確保されるよう配慮します。また、必要に応じて外部の専門家もしくは弁護士を委員として加えることができます。
- (3) 調査委員会は、当事者および関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。事実関係の調査に当たっては、当事者および関係者の名誉・プライバシーなどの人格権を侵害することのないよう、最大限の注意を払わなければなりません。調査委員会は、原則として手続き開始後2カ月以内に、調査結果を防止対策委員会に報告しなければなりません。
- (4) 防止対策委員会は、調査委員会からの報告に基づき、すみやかに対応策を検討し、理事長に報告します。
- (5) 理事長は、防止対策委員会からの報告があったときは、直ちに適切な措置を講じます。この場合、理事長は、理事会の審議を経る必要のある事項については、理事会に諮ります。
- (6) 前記(5)の報告のうち、教職員の処分については、理事長はその取扱いについて表彰懲戒委員会に諮問します。表彰懲戒委員会は、審議に際し、当事者に意見を表明する機会を保障しなければなりません。表彰懲戒委員会が処分を相当とした場合には、理事長は、表彰懲戒委員会の結果を理事会に諮った上で、学園の就業規則に基づき処分します。
- (7) 前記(5)の報告のうち、学生および生徒の処分に関する事項については、理事長はその取扱いをそれぞれ学長・校長に委ねます。学長・校長は、教授会等に諮ったうえで、それぞれの学則に基づき処分を行います。
- (8) ハラスメントを行った場合は、次の事項を総合的に判断し、処分を決定します。
 - ① 行為の具体的態様（時間・場所(学内か否か)・内容・程度)
 - ② 当事者同士の関係（職位等）
 - ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等
- (9) 防止対策委員会は、事件の経過と裁定の結果とられた措置についての概要を被害

者のプライバシーに配慮しながら、学園内外に公表します。

12. 被害者等に対する保護・救済

- (1) 本学園は、被害者（申立人）、相談者もしくは事実関係の確認に協力した者（以下、「被害者等」という。）が次のような不利益を受けることのないよう十分に配慮します。
 - ① 被害者や相談者がハラスメントのことでハラスメント相談員に相談したり、調停・裁定の申し立てをしたことを理由に不利益な扱いを受けること。
 - ② ハラスメントの相談や調停・裁定の申し立てをしたことについて、相手側から報復を受けること。
 - ③ 被害者等が、相手方以外の者から何らかの差別的・不利益な取扱いや嫌がらせなどを受けること。
- (2) 被害者（申立人）が最善の救済を得られるように、心理的ケア、授業への出席免除、指導教員の変更、必修単位の代替措置、職場等の環境改善、配置換えなど、可能な限りの措置をとります。
- (3) 本学園は、手続き中はもとより、手続き後においても加害者とされた者もしくは加害者に対し不合理な人権の侵害が行われることのないよう配慮します。

13. ハラスメント防止のための一般的施策

本学園は、ハラスメントを防止するため、次のような一般的施策を行います。

- (1) パンフレットやポスターを作成し、ハラスメントに対する意識の啓発に努めます。
- (2) 必要の際には、学園内の掲示板に、ハラスメントについて注意を喚起するとともに、その防止に関する本学園の取組姿勢を告示します。
- (3) 学生・生徒に対しては、オリエンテーション、講演会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ように努めます。
- (4) 教職員に対しては、ガイドラインの配付等により、ハラスメントに対する理解を深めるように努めます。
- (5) 管理者に対しては、ハラスメントの問題が発生した場合には、これを単なる個人的な問題として処理したり、消極的な対応をとることのないよう、注意を喚起します。
- (6) 本学園は、定期的にハラスメントの概要を公表し、ハラスメント防止への取組について周知を図ります。なお、公表に際しては、被害者本人の利益を優先させるとともに、プライバシーの侵害にならないよう配慮します。
- (7) 本学園内で起きたハラスメントについての資料は、人事課に10年間保管します。
- (8) このガイドラインは、年ごとの運用状況をみて、必要が生じた場合は、その都度

見直しを行うものとなります。

14. ハラスメント相談員への連絡・相談方法

(1)相談員は、相談者の味方であり、相談者の訴えを親身に聞きます。相談者の行為を非難したりすることはしません。今後取ることができる救済方法について説明し、その中からいずれかの方法を相談者が自ら選択できるよう援助します。また、必要な場合には、カウンセリングなどの手配もします。

(2)相談員は、相談者の名誉やプライバシーその他の人権が侵害されることがないように配慮するとともに、相談された内容についての秘密を厳守しますので、安心して相談してください。

(3)どの相談員に相談するかは自由です。

ハラスメント相談メールアドレス harass-soudan@cuc.ac.jp

ハラスメント相談ダイヤル 090-2204-7330

※受付時間：平日（月～金）9時～17時

相談員氏名

- 中村 晃 (商経学部)
- 奥寺 葵 (商経学部)
- 平原 隆史 (政策情報学部)
- 横山 真弘 (サービス創造学部)
- 勅使河原 隆行 (人間社会学部)
- 施 敏 (国際教養学部)
- 佐藤 学 (付属高校)
- 岡田 結理 (付属高校)
- 水澤 宏文 (学部事務課)
- 向井 恵子 (大学院課)
- 畑 秀彰 (学生課)
- 小野 裕美 (社会連携推進課)