

ハラスメント防止対策ガイドライン

1. ハラスメント防止に関する基本姿勢

人間総合科学大学（以下「本学」という）は、本学の学生および教職員等が日本国憲法第13条にもあるように個人として尊重され、この権利を侵害されることなく、快適な環境のもとで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とることを宣言します。

本学は、学内における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、迅速かつ適正な措置をとることに最善の努力をします。

さらに、本学は、ハラスメントの苦情に対して、学内での適切な調査と慎重な手続きを経たうえで、公正な判断を下し、厳正な処分を含む対応をします。その際、関係者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を定義し、ハラスメントに関する苦情・相談窓口の設置、苦情処理手続等を定めます。加えて、苦情申し立てに対する不利益な扱いを禁止し、関係者のプライバシー保護、報復行動の阻止、教職員間での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。これは、その行為が意識的であるか無意識的であるかを問いません。

個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いなども影響するため判断の難しい場合がありますが、本ガイドラインでは、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り扱います。

本学におけるハラスメントとしては、次のような例が挙げられます。

(1) セクシャル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメントとは、職場や教育現場といった場において、地位の優位性や何らかの關係の継続性を利用して行われる、相手の意に反した性的な言動、身体への不必要な接触、性的關係の強要、性的なうわさの流布などによって、相手方に不利益や不快感を与え、教育研究環境や業務環境を悪化させることを指します。

セクシャル・ハラスメントには、身体的な接触、視線や性に関する冗談、性に関する発言や行動など多様な形態が含まれており、具体的には、次の～のいずれかの場合に分けられます。

性的言動に対し拒否的な態度をとったために、成績が不当に低く評価される場合や、採用、昇進などの雇用にかかわる決定において、低く査定される場合。

性的勧誘や要求に服従しないことで、就学・就労が困難になる場合。

性的言動が、学習環境、教育研究活動や労働環境を悪化させ、不快な教育環境、雇用環境が創出される場合。

なおここには、同性間におけるセクシャル・ハラスメント、ストーキング行為及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

アカデミック・ハラスメントとは、教職員等の権威的または優越的地位にある者が、その立場や権限を利用した嫌がらせによって、教育を受ける者や研究を行う者の意欲ならびに環境を著しく阻害する結果をもたらす、不適切な言動、指導または待遇を指します。

アカデミック・ハラスメントは、具体的には次の ~ のいずれかの領域に分けられます。

教育指導に関する領域

適切な指導やアドバイスを行わない事、本人の主体性を認めずに一方的に指導を押し付ける事、不公平・不公正な対応をする事、不適切な環境下で指導を行う事など。

研究活動に関する領域

正当な研究活動の直接的・間接的妨害など。

日常的な領域

権力の濫用や不正、不法行為の強要、プライバシーの侵害、属性や身分に関する差別的な待遇や正当化など。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上優越的地位にある者が、その地位や権限を利用し、または逸脱して、その部下や同僚の就労意欲及び就労環境を著しく阻害する結果をもたらす、不適切な言動、指導または待遇を指します。

3. 本ガイドラインの適用範囲及び対象

本ガイドラインは、本学の学生および教職員等に適用されます。

4. 組織など

ハラスメントに関する相談・苦情処理の組織図の詳細については図1を、手続きの流れに関しては図2を参照してください。

なお、それぞれの組織については次に示します。

(1) ハラスメントに対する相談窓口

本学は、被害の相談・救済と問題解決のために相談窓口を常に設置し適切に対応します。

相談や苦情の申し立ては、次項に述べるハラスメント対策委員会に設置されている相談窓口で受け付けます。その際には、担当者に直接相談するほか、電話や手紙などの方法をとることができます。

本学の学生および教職員等からハラスメントに係る相談を受けたときは、まずハラスメント対策委員会にて、迅速かつ適切な処置を講じます。

(2) ハラスメント対策委員会

ハラスメント対策委員会は、相談窓口から判定結果の伝達までを行います。

まず、相談窓口となり迅速に事実関係の有無についての調査と調整が必要か否かを公正中立な立場で判断します。相談者本人や相手、場合によっては周囲の人からのヒアリングを通して状況の調査を行い、その処理方針を決定し、問題の解決にあたります。重要または困難な事例と委員長が判断した場合には、次に述べる調査委員会で検討するよう学長に進言します。また、処分等に関する判定の伝達を行います。

さらに、普段よりハラスメント防止のための研修会を開催するなど、啓発活動を行うことで、ハラスメントの防止に努めます。

なお、委員会は大学院、人間科学科、健康栄養学科の教員ならびに職員等で組織します。最高顧問には研究科長もしくは学科長があたります。

(3) 調査委員会

調査委員会は、寄せられた相談・苦情の中で、特に緊急性の高い事例、重大な人権侵害が行われた事例等、調査委員会で調査することが適当と学長が判断した場合には、学長の指名により随時設置されます。

調査委員会は調査を行い、学長にその結果を報告します。

(4) 諮問委員会

諮問委員会は、ハラスメント対策委員会ならびに調査委員会からの報告を受けた学長が、その結果や処分などを判断する上で必要に応じて設置されます。

なお委員会は、研究科長、学部長、学科長、事務局長、ハラスメント対策委員長に加え、必要に応じて外部有識者などで組織し、学長を補佐します。

5. 秘密厳守と不利益扱いの禁止

ハラスメントの相談や被害の申し立てに関する一切の秘密を厳守し、かつ相手方から脅迫や威圧等を受けたり、報復やその他の不利益を被らないよう、次のように配慮します。

本学は、相談者が不利益を被らないよう、相談受付者、ハラスメント対策委員会、調査委員会をはじめとする全学で、相談者の秘密を厳守します。なお、本人の同意や承認が無い限り、職務上知り得た相談に関する内容などについては秘密を厳守し、漏洩することのないようにします。

本学は、相談者が最善の救済を得られるよう、可能な限りの処置を講じます。

本学は、相談者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。

- ・相談者がハラスメントの相談をしたことなどを理由に不利益な扱いを受けること。
- ・ハラスメントの相談や申し立てを行ったことについて、相手側から報復を受けること。
- ・相談者が相手方以外から何らかの差別的・不利益的な扱いや、嫌がらせなどを受けること。

本学は、相談中や申し立て中はもちろん、手続後においても、実行者とされた者もしくは実行者に対し、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。

ハラスメントに関する判定については、原則公開します。その際、被害の内容と処分・措置については公開しますが、個人が特定されるような情報は伏せるなど、当事者のプライバシーは最大限保護します。

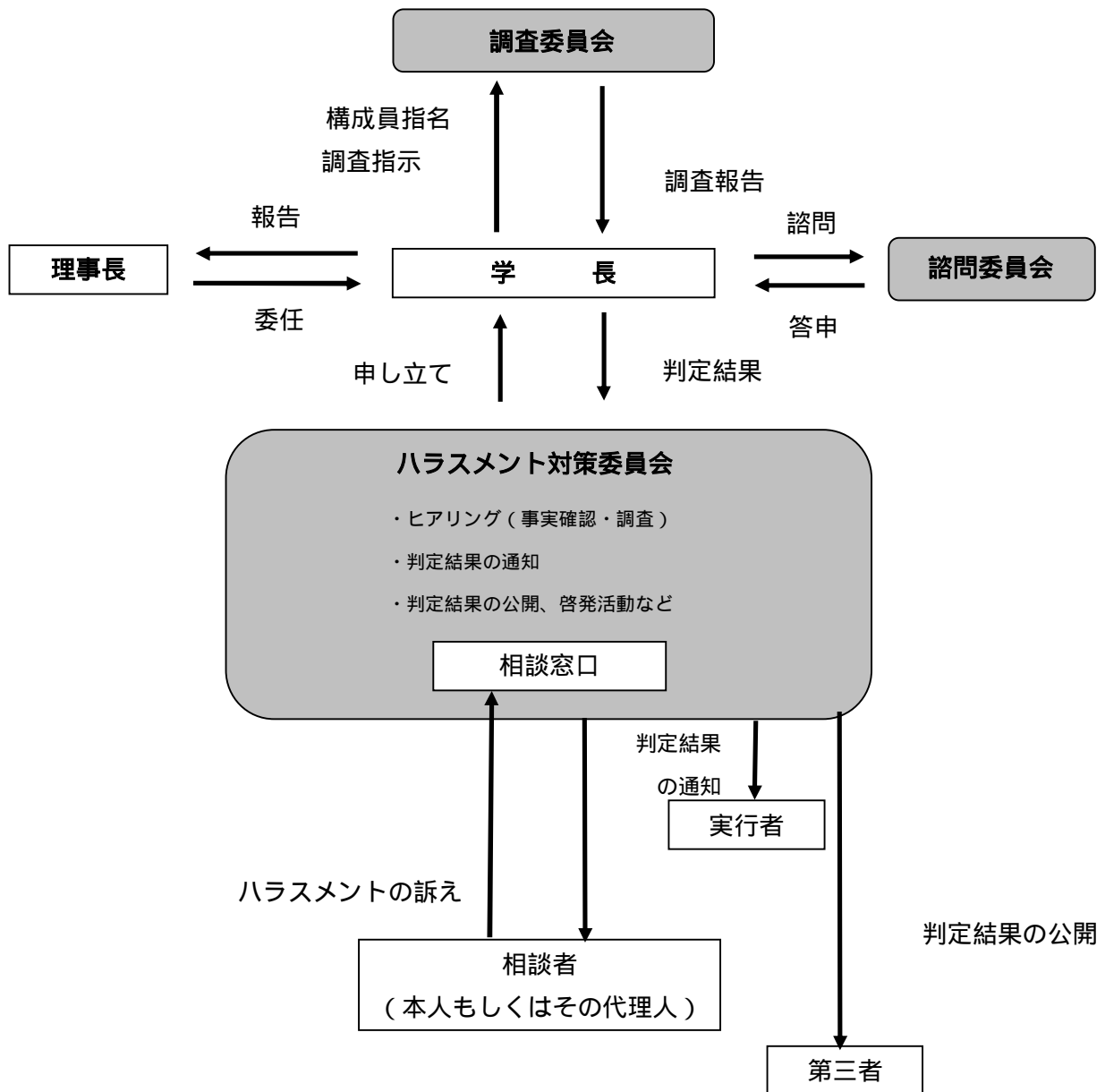
6. ハラスメント防止のための啓発活動

本学は、快適な学習環境や教育研究環境、職場環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のために、学生および教職員等が、十分な理解を得るよう、研修・広報活動を行い、啓発活動の徹底に努めます。

万一本学でハラスメントが生じた場合には、その発生原因、背景、問題点を解明し、二度と繰り返されることのないよう、最大限努力します。

ハラスメントに関する相談・苦情処理組織図

(図 1)



【各組織の構成メンバー】

- ・ハラスメント対策委員会・・・相談窓口から判定結果の通知などをかねるため、研究科長、学科長を顧問とした大学院、人間科学科、健康栄養学科の教員と事務職員で組織。
- ・調査委員会・・・・・・・・・・学長が指名。
- ・諮問委員会・・・・・・・・・・学長より諮問を受けた際に答申する組織。
研究科長、学部長、学科長、事務局長、ハラスメント対策委員長に加え必要に応じて外部有識者などで組織。

ハラスメントに関する相談・苦情処理の流れ

(図2)

