



# STOP! HARASSMENT



-ハラスメントのない大学にむけて-

人間総合科学大学

ハラスメント対策リーフレット

<2022 年度版>

# ハラスメントの防止

本学は、学校生活におけるハラスメントの防止に努めており、万一、そのような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いたします。

ハラスメント相談窓口を設置しており、本学の学生、教職員はだれでも相談することができます。困ったことがあれば、まずは相談してください。

## ■ハラスメントとは

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、他者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、次のような例が挙げられます。

### セクシュアル ハラスメント

相手の意に反した性的な言動、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布などによって、相手に不利益や不快感を与えること。

### アカデミック ハラスメント

教職員による、学生や研究者に対する不適切な言動、待遇、指導（あるいは指導しないこと）。

### パワー ハラスメント

①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し ④過大な要求⑤過小な要求 ⑥個の侵害、等の優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を越えて労働者の就業環境が害されること。

### 妊娠・出産・ 育児休業等 ハラスメント

妊娠・出産したことや育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申し・取得した男女労働者の就業環境が害されること。

- ◆ 本学では教職員および学生を対象とする研修や教育を通じて予防・啓発の促進に努めています。
- ◆ ハラスメント防止対策ガイドラインにより、ハラスメントに関する相談窓口の設置、問題解決に向けた手続等を定めています。
- ◆ ハラスメントの問題解決に向けて、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。
- ◆ 相談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、報復行動の阻止に努めています。

## これって、ハラスメント！？

こんな忙しい時に  
産休／育休だなん  
て、皆さんに悪い  
と思わないの？

どうして〇〇さん  
はできるのにあな  
たはできないの？

みんなであいつを  
無視しよう

親の顔が見たい

君は能力がないね

男のくせに／  
女のくせに

休みは取らせ  
ないから

あなたの代わりは  
いくらでもいる

できないとは  
言わせない

あなたの友人の  
●●さんの成績は  
最悪！

付き合っている人  
はいるの？

病気になるなんて  
だらしがない

スタイルが良いね／  
スタイルが良くないね

育児で忙しいから  
仕事に集中できな  
いのね

このレポートは  
小学生以下ね

(机を指でトント  
ン叩き続けながら)  
「普通、聞かなくて  
もわかるでしょ？」

こんなことを言われ  
た……。  
誰かに相談をした方が  
よいかしら……。

キモい

(肩にポンと手を置いて)  
「●●さん、元気？」

今夜11時  
に電話し  
てレポ  
ートへの指  
導をしま  
す

ここで示した言葉はひとつの例であり、実際は様々な要素が重なり合っ  
てひとつのハラスメントとなることが多く見られます。これらのうちひとつの言動  
に該当したらハラスメントであるなどの判定に用いることはできません。

## ■ハラスメントに関する相談窓口

本学では、本学教員・指導者(実習先等も含む)・職員・学生等本学構成員間におけるハラスメント被害の相談と苦情申し立てのために相談窓口を設置し適切に対処しています。相談窓口は本学ハラスメント対策委員会内に設置されており、メールにて相談を申し込むことができます。その後の流れは次頁に図示します。

### 【相談申込手順】

(1)ハラスメント相談窓口メールアドレスに以下の項目を入力し、送信してください。

- ・氏名
- ・学生の場合は学年と学籍番号
- ・電話番号(必ず連絡の取れる番号)
- ・「相談したいことがあります」

※相談内容は入力しないでください

※担当委員(harassment\_hs@human.ac.jp)より返信致しますので、携帯電話から送信する場合には受信出来るように設定してください。

(2)担当委員とのメールのやり取りで相談方法(対面またはオンラインでの面談)、相談日時等を決定します。

## ■秘密厳守と不利益となる扱いの禁止

- ①相談受付者を含むハラスメント対策委員会、調査委員会をはじめ対処に関わる者全てが相談者の秘密を厳守し、本人の同意や承認無く職務上知り得た相談に関する内容などを漏洩することはありません。(自傷他害の恐れのある場合等を除く)
- ②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。
- ③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。
  - 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。
  - 相談者が相手側以外から何らかの差別的・不利益な扱いや、嫌がらせなどを受けること。
- ④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、相手側に対し、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。
- ⑤ハラスメントに関する裁定は、被害の内容とともに原則公開します。その際、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。

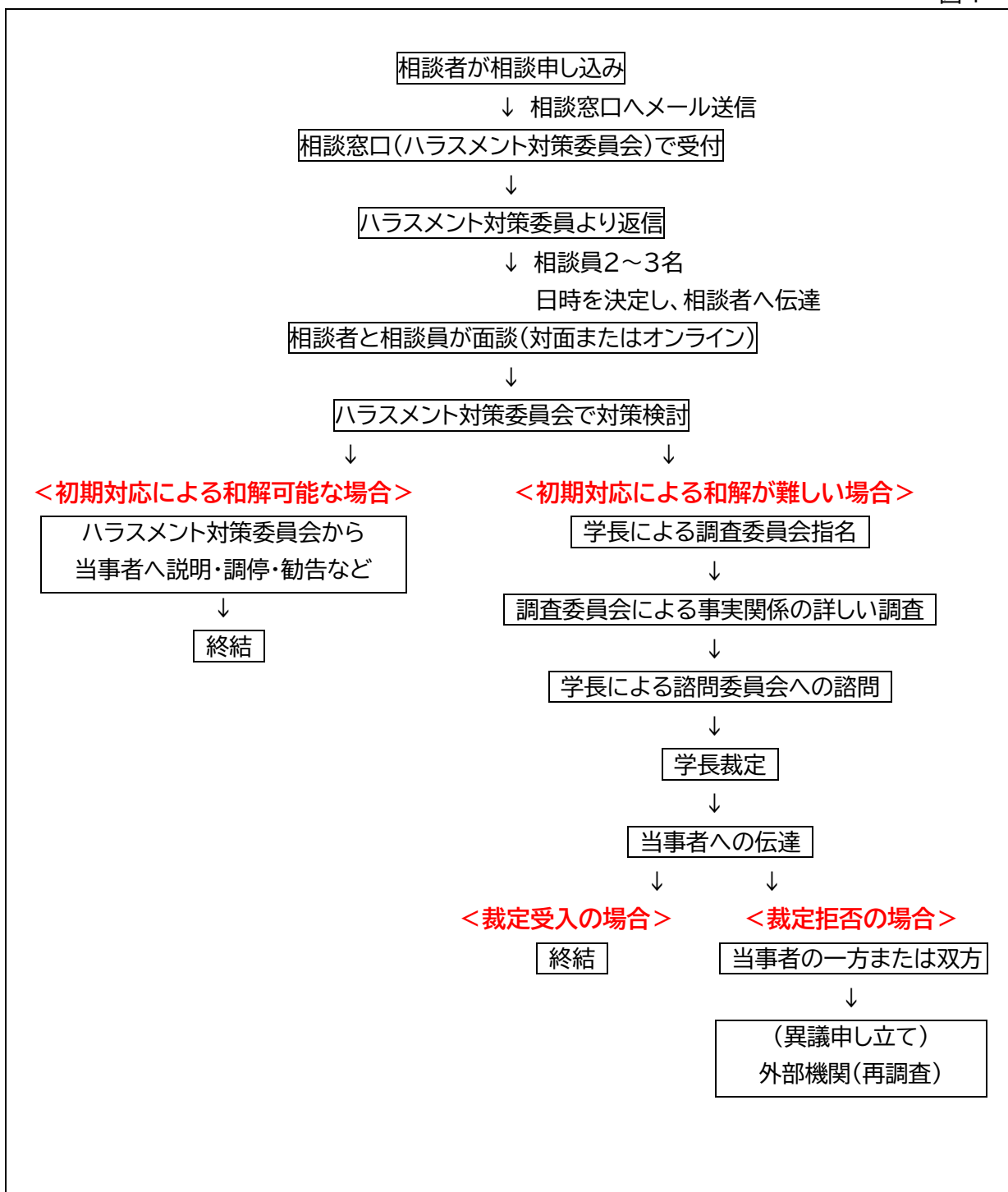
ハラスメントに関する申し立ての受け付け、相談(対面が難しい場合はオンライン)は蓮田キャンパスで行います。相談の全プロセスは、内容の行き違いを防ぐため、原則として録音いたします。

〒 339-8539 埼玉県さいたま市岩槻区馬込1288  
人間総合科学大学 蓮田キャンパス

ハラスメント相談窓口メールアドレス：  
[harassment\\_hs@human.ac.jp](mailto:harassment_hs@human.ac.jp)

## ■相談申し立ての流れ

図 1



ハラスメント防止対策の詳細については、本学の「人間総合科学大学ハラスメント対策に関するガイドライン」をご参照下さい。

ガイドラインは、本学ホームページ(<https://www.human.ac.jp/>)のなかにある、「ハラスメントのないキャンパスへ」にも掲載されています。

## 人間総合科学大学ハラスメント対策に関するガイドライン

人間総合科学大学  
ハラスメント対策委員会

### I ガイドラインの目的とハラスメント対策に関する基本姿勢

人間総合科学大学（以下「本学」という）は、学生、教職員及びその他全ての本学構成員等が日本国憲法第にに基づき個人として尊重され、人権を侵害されることなく、快適な教育研究環境及び労働環境のもとで修学又は就労できることを目的としてガイドラインを定め、十分な配慮と必要な措置をとることを言明します。

本学は、本学構成員への研修や教育を通じた予防・啓発を促進し、ハラスメントの防止に努めます。また、ハラスメントに関する相談窓口の設置、問題解決に向けた手続等を定めます。相談、申し立てにあたり不利益な扱いを禁止し、関係者のプライバシーの尊重及び保護、秘密厳守、報復行動の阻止に努めます。

そして、万一かかる事態が発生した場合には、迅速にハラスメントの問題解決に向けて、適切な調査と慎重な手続を経たうえで、公正な判断を下し、厳正な処分を含む対応をします。

### II ハラスメントの定義と類型

#### 1. 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、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関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、性的関係の強要、性的なうわさの流布などによって、相手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。

セクシュアル・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、言動の類型は次の3つです。

(1) 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。

(2) 性的勧誘や要求に服従しないことで、修学・就労が困難になる場合。

(3) 性的言動が、学修環境、教育研究活動や労働環境を悪化させ、不快な教育環境、労働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ュアル・ハラスメント、ストーキング行為及び相手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・ハラスメントの言動の類型は次の3つです。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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

職場のパワー・ハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しません。

代表的なパワー・ハラスメントの言動の類型は次の6つです。

(1) 身体的な攻撃  
殴打、足蹴り、相手に物を投げつけるような暴行・傷害等。

(2) 精神的な攻撃  
人格を否定するような言動、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動、業務の遂行において必要以上の長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うような脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等。

(3) 人間関係からの切り離し

1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させるような隔離・仲間外し・無視等。

(4) 過大な要求

新規採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。また、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害等。

(5) 過小な要求

管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる等、気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない、といった業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。

(6) 個の侵害

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。また、私的なことに過度に立ち入ること等。

4. 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

これらは、マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）と言われることもあります。

### Ⅲ. 本ガイドラインの対象

本ガイドラインは、本学のキャンパスの内外、授業、研究、課外活動及び勤務等の時間の内外を問わず、本学の学生、教職員及びその他全ての本学構成員等を対象とします。

### Ⅳ. 対策のための施策と体制

本学は、ハラスメント対策のために、次の措置を講じます。

1. ハラスメントに関する相談窓口

本学は、被害の相談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、担当者に対面またはオンラインで相談することができます。

対面の相談は蓮田キャンパスで行います。オンラインの場合は、相談者は他人に会話を聞かれることがない場所を確保してください。委員会側も責任をもって、他者に聞かれる恐れのない環境を準備します。

ハラスメントに関する相談・問題解決のための組織および手続きの流れに関しては図1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。

2. ハラスメント対策委員会

ハラスメント対策委員会は、相談窓口から当事者への説明・調停・勧告などの対応までを行います。

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を行い、調整が必要か否かを公正中立な立場で判断します。相談者本人や相手側、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。委員長が重要または困難な事例と判断した場合には、調査委員会（次項）で検討するよう学長に進言します。

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、人間科学部、保健医療学部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

相談・苦情申し立ての中で、特に緊急性の高い事案、重大な人権侵害が行われた事案等、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、学長の指名により調査委員会が随時設置されます。

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します。

諮問委員会は、本学教職員に加え、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。



## V. 秘密厳守と不利益となる扱いの禁止

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、かつ相手側から脅迫や威圧等を受ける等、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。

1. 本学は、相談者が不利益を被らないよう、相談受付け、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漏洩することのないようにします（自傷他害の恐れのある場合等を除く）。

2. 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。

3. 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、次に十分に配慮します。

- ・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。
- ・相談者が相手側以外から何らかの差別的な扱いや、不利益、嫌がらせなどを受けること。

4. 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。

5. ハラスメントに関する裁定については、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。

## VI. ハラスメント防止のための啓発活動

本学は、快適な学修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。

## VII. ガイドライン等の見直し

ハラスメント委員会は、ガイドライン等の年度ごとの運用状況を勘案し、必要があれば見直しを行います。

附則

本ガイドラインは、2007年4月から施行する  
附則

本ガイドラインは、2008年9月から施行する  
附則

本ガイドラインは、2011年6月から施行する  
附則

本ガイドラインは、2014年6月から施行する  
附則

本ガイドラインは、2022年8月から施行する  
注)2022年8月にタイトルを含め改訂





2022年8月改訂 第5版  
人間総合科学大学  
ハラスメント対策委員会