

# ハラスメント防止に関するガイドライン

文 化 学 園 大 学  
ハラスメント防止委員会

# 文化学園大学 ハラスメント防止に関するガイドライン

## I. ハラスメント防止に関する基本姿勢

文化学園大学（大学院を含む。以下、「本学」という）は、大学の社会的使命を果たし、平等で友好的な環境のもとで教育研究活動を行うために、すべての学生・教職員が互いに尊重し合いながら対等に対話し、能力を発揮する自由で開放的なキャンパスを作ることをめざします。そのため憲法に定める人権尊重の精神に則り、人権侵害であるハラスメントの防止及び被害者の保護・救済に全力で取り組みます。本ガイドラインによってハラスメント防止の基本姿勢を示すとともに、目的、定義、対処の方法を明らかにします。

本学は、ハラスメントを防止するために、被害を受けた学生および教職員等の相談を受け付けるための窓口を設置します。また、ハラスメント問題の解決のためにハラスメント防止委員会を設け、苦情処理等の手続きを明示し、適切な調査を行うとともに、慎重な手続きを経たうえで加害者に対する処分の審議をハラスメント審議委員会へ申し出ます。

本学は、ハラスメントの苦情申し立てによって関係者が不利益を被ることを防止し、報復を禁止します。また、被害を受けたものが安心して苦情を申し立てることができるように、プライバシーを尊重し、秘密を厳守します。さらに、教育の場や教員研修を通じてハラスメント防止への意識を啓発し、周知徹底させます。

## II. 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、人種、国籍、年齢、社会的身分、職業、身体的特徴、信条等の属性、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、相手方に不快感や不利益を与えたり、その尊厳を損なうことをいいます。

本ガイドラインは、大学における優越的地位や指導上の地位、職務上の地位や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全般を取り扱います。具体的には、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、勉学・教育・研究に関する言動によるアカデミック・ハラスメント、優位的地位や職務上の地位に基づく言動によるパワー・ハラスメント等を対象としています。

### (1) セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反する性的な発言や行為を意味します。本人にそのつもりがなくても、受ける側にある種の影響が伴えば、セクシュアル・ハラスメントとみなされます。

セクシュアル・ハラスメントには次の2つのタイプがあります。

#### <地位利用型・対価型>

地位や立場を利用して、利益または不利益を条件に、性的な誘いを行うこと。

### <環境型>

性的な含意のある言動により、不快感や精神的な苦痛を与えること。

ここでいう性的な言動とは、性的な内容の発言及び行動を指しています。冗談やからかいを含め、性的な事実関係を尋ねたり、噂を流したりすることが含まれています。また、性的な関係を強要したり、卑猥な写真や絵を見せたり、身体に触ること等が該当します。

#### (2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究環境における、優越的な地位を利用した不適切な言動によるハラスメント行為のことです。特に大学においては「師弟関係」「相互不干渉」によって、研究職に特有の閉鎖的な環境があり、外部からは見えにくくなっています。

例えば、教員間であれば権限による研究妨害や昇進差別・退職勧奨など、また教員と学生の間であれば、指導教員からの退学・留年勧奨、指導拒否、指導上の差別行為、学位の取得妨害、公平性を欠く成績評価などがアカデミック・ハラスメントにあたります。

#### (3) パワー・ハラスメント

職場環境における、上位者からの嫌がらせのことで、組織や上司が職務上の下位者に対して継続的に有形・無形の圧力をかけることです。

具体的には、人格を否定した発言や、多数の人の前で罵倒するなどの言葉によるいやがらせ、また、意図的に昇進・昇給を妨害したり、嫌がる部署に配転するなどの職務権限を利用した行為が挙げられます。ただし職務上の指導を行うことは上司・管理職の仕事でもあり、「適正な範囲」での言動が求められます。

### **Ⅲ. 本ガイドラインの適用範囲及び対象**

---

本ガイドラインは、本学の構成員である全学生（公開講座等の受講生を含む）と全教職員（常勤・非常勤を問わず）に適用されます。また、ティーチング・アシスタント等、名称のいかんを問わず、本学の教育や研究について継続的関係を持ち、本学の構成員と認められる者についても、本ガイドラインが適用されます。

さらには、キャンパスの内外を問わず、実質的に本学の就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、被害者または加害者が本学の学生、教員、職員であれば、本ガイドラインが広く適用されることとなります。

### **Ⅳ. ハラスメントへの対応**

---

本学は、ハラスメントの被害者に対して、救済と問題解決のために相談窓口を設置し、電話やメール、手紙など多様な方法で速やかに対応します。

ハラスメントについての苦情や相談については、各相談員の他に、学生課や学生相談室にも連絡することができます。さらにハラスメント防止委員会でも直接受け付けます。加

害者とされて納得のいかない人、訴えたことで二次的な被害を被った人、その他ハラスメントをめぐる問題で困っている人の相談も受け付けます。

相談員の氏名と連絡先は、本学ホームページによって公表されています。

#### **(1) 相談員**

本学は被害者を救済するにあたって、相談者の意向等に充分配慮し、以下のような段階に分けて対応します。相談員は、相談者の話を聴き、問題に適切かつ迅速に対応するよう務めます。また、相談員及び各相談窓口担当者は、適切に対処するために研修、ワークショップ等に参加することが義務づけられます。なお、相談者が相談員の対応に納得がいかない場合は、別の相談員に相談することもできます。

相談員は、よく事情を聴取し、何らかの措置が必要な場合は、ハラスメント防止委員会（以下、「防止委員会」という）に委任します。また、相談員が受け付けた事例については、すべて防止委員会に報告することとします。

#### **(2) ハラスメント防止委員会**

防止委員会は相談員や相談窓口と同様に相談内容を秘守する義務があるとともに、相談記録を保存します。記録の保存に当たっては、遺漏のないよう厳重に管理します。

相談員や相談窓口が受け付けた苦情や相談の調査は、防止委員会の中から選出された委員による調査小委員会がこれにあたります。調査に当たっては、当事者及び関係者から公正な調査を行うと同時に、事情聴取対象者の名誉、人権、プライバシーを十分に配慮した上で、必要に応じて委員以外の者の協力を求めることができます。

調査の結果は、当事者に直接または窓口の相談員を通じて報告されますが、当事者はその調査結果に対して、直接または窓口の相談員を通じて、書面にて防止委員会に異議の申し立てをすることができます。

被害案件に対して何らかの措置・処分が必要と判断した場合は、防止委員会からハラスメント審議委員会（以下、「審議委員会」という）に申し出ます。

#### **(3) ハラスメント審議委員会**

審議委員会は、学部長会の構成員で組織し、委員長は学長とします。審議委員会は、防止委員会からの申し出を受けて事案の内容を審議し、制裁等が必要と判断した場合は、理事長に勧告し、「職員就業規程」に基づいて対応の処分を行うものとします。

また、加害者が学生の場合は、「学則」に従って、処分を行うことがあります。さらに、処分内容は公表される場合があります。

#### **(4) ハラスメント被害者の相談に対する不利益扱いの禁止、及び守秘義務**

ハラスメントの被害を相談したり、苦情を申し出たことで、被害者が相手方から脅迫、威圧等を受けたり、報復その他の不利益な扱いを受けることがあってはなりません。このような扱いを受けた場合は、被害者は防止委員会に申し出ることができます。

ハラスメントの問題処理にあたっては、プライバシーの保護に最大限の配慮がされなければなりません。ハラスメントの相談や苦情処理をした窓口担当者・カウンセラー等の相談員・教員・職員は、相談者の個人情報のみならず、相談内容について漏洩することはできません。

## **V. ハラスメントの当事者とならないために**

---

### **(1) ハラスメントを起こさないための注意**

- ・互いの人格を尊重しましょう。
- ・すべての構成員は、お互いが組織の大切な一員であるという意識を持ちましょう。
- ・自分が相手に対してどのような立場にいるのかを常に自覚し、言動に注意しましょう。

### **(2) ハラスメント被害にあったときの基本的な心構え**

- ・自分の不快感や意思を、言葉や態度で加害者に伝えましょう。
- ・ひとりで悩まず、家族や友人、大学の相談員に相談しましょう。
- ・被害を受けた日時、場所、行為の内容、そこに居合わせた人などについて、記録を残しておきましょう。

### **(3) ハラスメントを見かけたときの基本的な心構え**

- ・職務・研究・勉学・課外活動等の諸活動では、上下関係において弱い立場の人がいます。ハラスメントは、このような関係の中で起こる構造的な問題であることを認識し、当事者間の個人的な問題として片付けてしまわないようにしましょう。また、周囲の人の意識と態度が、ハラスメントを防止するために重要な役割を果たしていることも自覚しましょう。
- ・自分の周囲でハラスメントを受けている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者に注意したり、証人になったり、相談員のところへ同行してあげましょう。
- ・被害を打ち明けられたら、真摯にその人を支えてあげましょう。その際は被害者の同意なしに決して先走った行動をとらないことが大切です。

## **附則**

このガイドラインは、2007年4月1日より施行し、必要に応じて見直し・改定を行うものとする。