

1. ハラスメント防止に対する基本方針

ハラスメントは、個人の人権を侵害し、尊厳を損ねる行為であり、学生の学ぶ権利、教職員の教育・研究や働く権利への重大な障害となります。駿河台大学（以下「本学」という。）は、構成員すべての人権を尊重し、安全で快適な教育・研究環境及び就労環境が保障されるように、ハラスメントの防止に全力をあげて取り組みます。

そのために、本学は、「駿河台大学ハラスメントの防止と解決に関する規程（以下「規程」という。）」に基づき、「ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）」を設置し、ハラスメント行為の事前防止と、事後の問題解決の責任を負います。また、規程に基づき、この「ガイドライン」を定めます。

2. ガイドライン適用の対象者・範囲

(1) 対象者

このガイドラインは、本学の全ての構成員に適用します。本学の構成員とは、学生（大学院生、学部生、科目等履修生、研究生、キャリア・カレッジの受講生及び公開講座の受講生等を含む。以下「学生等」という。）及び教員・職員（常勤、非常勤、嘱託職員及び臨時職員、委託業務等、本学で就労している者全てを含む。以下「教職員等」という。）です。

学生等が卒業・退学等で大学を去った後でも、また、教職員等が離職した後であっても、在学中や在職中に受けた被害に対して、防止対策委員会に訴えることができます。ただし、その申出可能な期間は、原則として在学・在職の最終時点から1年以内とします。

(2) 範囲

このガイドラインは、以下の4つの範囲で適用されます。

- ① ハラスメントが本学の構成員間で問題になった場合には、それが発生した場所等を問わず適用されます。
- ② ハラスメントが本学構成員と本学内で活動する他団体に所属する学外者（他大学学生やクラブ顧問等）との間で課外活動等の場で問題になり、本学構成員が被申立人として申し立てられた場合に適用されます。
- ③ ハラスメントが本学構成員と学外者との間で問題となり、本学構成員から被害の申し立てがあった場合に適用されます。
- ④ 本学構成員が、学外の研究・教育活動において問題となり、被申立人として申し立てられた場合に適用されます。

3. 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、あるいはその尊厳を損なうことを言います。以下の4つのハラスメントを詳しく説明します。

(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、「性的嫌がらせ」、すなわち他の者の意に反する性的言動によって、他の者を不快にしたり、肉体的・精神的な苦痛や困惑等を与えたりすることです。

このような行為は、本人が意図するとしないとにかかわらず、相手方にそのように受け止められたことが問題となります。また、相手は特定の個人とは限らず、教室や課外活動の場等で、不特定多数に向けられる場合もあります。

大学の中で具体的に起こるセクシュアル・ハラスメントには、次のようなものがあります。

- ① 職務上又は教育・研究上の地位や先輩・後輩関係等を利用すること。
- ② 教育・研究や就職・昇進等における利益・不利益を条件にすることにより性的要求を行うこと。
- ③ 性的な要求や言動を繰り返すことによって、相手方に不快感を与え、学習、教育・研究、職場環境を悪化させること。

現実のセクシュアル・ハラスメントは男性から女性に対して行われる場合が多いのですが、場合によっては女性から男性へ、あるいは同性間でも起こりえます。また、文化的背景・性的指向等の異なる相手への無理解がセクシュアル・ハラスメントとなって表れることもあります。

なお、セクシュアル・ハラスメント行為と言えないまでも、異性に対する差別意識に基づく言動や、固定した性別役割の押し付けによって相手に不快感を与える場合は、「ジェンダー・ハラスメント」と呼ばれますが、これについても注意が必要です。

(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、教育指導や研究活動の場における「権力を利用した教育・研究の場における嫌がらせ」のことです。

嫌がらせの意図の有無に関わらず、暴力的な発言や不適切な言動、そのような行為により相手に精神的・身体的な傷害を与えて不利益や損害になるよう陥れ、教育や研究を行う権利、働く権利を侵害することを言います。

アカデミック・ハラスメントには、次のものが該当します。

- ① 教育指導としては、学生等に対して教職員等が正当な理由なしに、授業を受けさせない、指導を行わないことや、研究テーマを押し付けて本人の自主性を認めないこと、学位や単位取得に関して不公平な取り扱いをすること、就職活動・進路に関して不利な扱いをすること。
- ② 研究活動としては、学生等や教員に対し、研究テーマの強制や研究費や研究出張を認めない等の研究を妨害する行為、研究成果を奪ったり、研究発表や論文作成を妨害したりすること。
- ③ 日常的な行為としては、暴力的、人格を傷つける言動、悪口や中傷、プライバシーに関することを言いふらす、退学・退職を示唆したりすること。

このようにアカデミック・ハラスメントとみなされる行為は様々で、被害も多種多様となっていますが、相手に精神的な苦痛を与えることは言うまでもなく、その結果として、心身の不調を引き起こし、学業・研究、職務の継続が困難となってしまうこともあります。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、役職や立場等の職権の上位の者が下位の者に対してその地位と職権（パワー）を利用して、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えることです。セクシュアル・ハラスメントも役職上位者との関係で起きる場合は、パワー・ハラスメントの要素が含まれることとなります。パワー・ハラスメントの分かりやすい例は、教職員間では上司等が、部下や新人に対して、繰り返して必要以上に大声で怒鳴ったり、厳しく叱責したりするような場合です。就労上においては、上司や部下ではありますが、人間的に上であるか下であるということではないことを、いつも命令している立場にある人は、忘れないことが大切です。

(4) 人種・民族・国籍・文化等によるハラスメント

大学内には、多種多様な国籍や民族的・文化的背景を持つ人達が常に修学、就労しています。どのような場合でも差別的な発言・行為があってははいけません。教育の場である大学では、構成員の全てが、お互いの国家、民族、文化等を尊重する修学・就労上の環境を保持するよう心がけることが大切です。

4. ハラスメントへの対応

全てのハラスメントを防止し、また解決するため、防止対策委員会を設置します。その具体的な任務としては、次のようなものがあります。

- ① ハラスメントを防止するための啓発活動。
- ② ハラスメントの調停及び裁定。
- ③ 相談員の活動条件整備及び資質向上のための研修の実施。

(1) 相談

ハラスメントを受けた本学の構成員は、学長より委嘱された相談員にいつでも相談することができます。相談員は、男女双方を含む、各学部専任教員、専任職員で構成されています。相談員の氏名及び連絡先は、本学が発行している『ハラスメント防止』のリーフレットや、駿河台大学ホームページのなかで公表されます。相談を希望する人は、相談しやすい相談員に直接連絡が取れます。また、相談窓口である学生支援部学生支援課及び学生支援部健康相談室に来室し、適切な相談員を紹介してもらうこともできます。

相談員は、ハラスメントを受けた旨の申し立てに訪れる者（以下「申立人」という。）の訴えに誠実に対応し、必要なアドバイスをしながら、最善の解決策を探ります。相談員は、申立人に対してその問題の解決方法として次のようなものがあることを説明します。

- ① 相談を継続する。
- ② 調停を希望する。
- ③ 裁定を希望する。

相談員は、申立人の名誉及びプライバシー等の人格権を侵害することのないように慎重に対応します。また、申立人の意向をできる限り尊重し、解決策を押しつけることのないように留意します。また、救済や対応策を講じるに当たりハラスメントに当たる言動を行わないようにします。

申立人は、「調停」又は「裁定」の申し立てをすることにより、問題を解決することができます。

(2) 調停の申し立てとハラスメント調停委員会の設置

調停は、防止対策委員会が設置するハラスメント調停委員会（以下「調停委員会」という。）において行われる、当事者間の話し合いによる解決法です。

調停委員会の委員は、防止対策委員会が委員又は他の教職員のなかから指名した若干名で構成されます。選任に当たっては、男女比に配慮するほか、当事者が所属する学部又は部署の者を除きます。

調停の結果、当事者双方が納得した場合には、その内容を双方確認の上、合意文書として保管します。

(3) 裁定の申し立てとハラスメント調査委員会の設置

双方の主張が対立し、調停が不調となった場合、あるいは申立人が裁定の申し立てを希望した場合には、防止対策委員会は、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置し、事案について調査を開始します。

調査委員会は、防止対策委員会が委員又は他の教職員の中から指名した5名以上10名以内の委員で構成されます。選任に当たっては、男女比に配慮するほか、調査委員会の中立性に疑念が生じないように配慮し、当事者が所属する学部や部署の者は除きます。

調査委員会は、調査を終了したとき、その結果を文書により、防止対策委員会に報告します。報告書の提出期限は、特段の事情のない限り調査委員会発足後2ヶ月以内とします。防止委員会は報告書をもとに処置について協議を行い、対応・処置が決定したとき、申立人・被申立人に対し処分内容を通知します。被申立人が処分に不服がある場合は、不服申し立てをすることができます。

5. 不利益扱いの禁止

苦情を申し立てたり、相談をしたりしたことで、申立人や申立人を援助した者が相手側から嫌がらせや妨害、脅迫等を受けたり、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。このような行為がなされた場合には、大学として直ちにそれを阻止するための必要な措置を取ります。

6. 守秘義務

ハラスメントに関する相談・調停・裁定に関わる者は、任期中、退任後、退職後に拘わらず、守秘義務を負います。

7. ハラスメント防止のための活動

ハラスメントの防止にとって重要なのは、ハラスメントに対する知識・情報の周知を徹底することによって、ハラスメントが実際に起こるのを未然に防ぐことです。防止対策委員会では、ハラスメントの予防を目的として、以下の活動を行います。

(1) 講習会・研修

ハラスメント関連の講習会・研修を随時行います。

(2) 広報活動

① リーフレット

ハラスメントについての説明、本学のハラスメント対策の活動概要と相談員への連絡方法、連絡先等を記載したリーフレットを作成して学内の各窓口等に常備します。

② ホームページ

大学のホームページにハラスメント関連のページを掲載します。内容は、当ガイドライン、リーフレットの紹介、相談の方法、相談窓口、ハラスメントに関するQ&A等です。

③ 駿河台大学ニュース等への記事掲載

ハラスメントに関する記事、防止対策委員会からの広報を掲載します。

(3) 授業等での取り組み

授業のなかに、ハラスメントに関する内容を組み込むように教員に働きかけます。また、4月の新入生対象のガイダンスやオリエンテーション・キャンプ等でも、ハラスメントについて周知する時間を設けます。

8. 見直し・改訂

このガイドライン及び関連の運用基準は、防止対策委員会が必要と認めた場合には、その都度見直しをし、改訂します。

附則

このガイドラインは、平成20年11月1日から発効します。
平成27年4月1日一部改正。

【手続チャート】

