

○岐阜協立大学ハラスメント防止等に関するガイドライン

(制定 2000年3月15日)

(一部改正2011年4月1日)

(一部改正2015年4月1日)

(一部改正(大学名称変更)2019年4月1日)

(一部改正 2021年4月1日)

1. ガイドライン制定の目的

大学は教育・研究の場であり、すべての学生・教職員がお互いに人格を認め合い、個人として尊重されることが重要です。ハラスメントは個人の人権を侵害するものであり、大学においては、学ぶ権利、働く権利への重大な侵害となります。

岐阜協立大学(以下「本学」という。)は、すべての学生・教職員が個人として尊重され、ハラスメントのない快適な環境において学習・教育研究・労働する権利を保障するためにこのガイドラインを定めます。

本学は、万が一ハラスメントが発生した場合には、迅速に対応し適正かつ公正な措置を行います。本学構成員はこのガイドラインの趣旨を理解しハラスメント防止のための措置を講じます。

以上の目的を達成するために、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。)を設けます。

2. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、相手の意に反する不適切な言動により相手に不快感や不利益を与え、相手の人権を侵害し、学習・教育研究・労働環境を悪化させることをいいます。これは、行為者が意図しているか否かにかかわらず、受け手が不快だと感じ、不利益が生じた場合に問題となります。

大学において発生しうるハラスメントとして、性的な言動による<セクシュアルハラスメント>、学習・教育研究に関わる言動による<アカデミックハラスメント>、優越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>、妊娠・出産・育児休業等に関する言動による<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>などがあります。実際には、ハラスメントの状況は多様であり、これらのハラスメントが相互に複雑に絡み合って発生することも多く、明確に区分されるものではありません。

(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、相手の意に反した性的な発言、行為等により、相手の学習・教育研究・就労環境を悪化させることをいいます。

セクシュアルハラスメントは、教員と学生、上司と部下、先輩と後輩などいわゆる上下関係にある者だけでなく、同級生や同僚の間でなされる場合、学生から教職員に対してなされる場合もあります。また、男性から女性への言動が問題になるだけでなく、女性から男性への場合や同性間での場合でも問題となります。

(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、教育研究の場で優位的立場にある者が、その優位な立場を利用して、相手の意に反した不適切な発言、行為等を行い、相手の学習・教育研究意欲を低下させたり、学習・教育研究環境を悪化させたりすることをいいます。

(3) パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、①職場などにおいて行われる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、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において行われる、上司や同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等に関する制度又は措置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。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントには該当しません。

3. ガイドラインの対象および適用範囲

本ガイドラインは、本学の学生等（本学で教育を受ける全ての者）と、職員（勤務形態を問わず本学で就労する全ての者）を対象とします。また、このガイドラインは、授業時間、課外活動時間、勤務時間、本学キャンパスの内外を問わず、適用されます。

4. ハラスメント防止に向けた活動

本学は、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及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生を防止するために、防止・対策委員会において、以下のような活動の具体化・促進に努めます。

(1) 啓発・啓蒙活動

学習会・講演会・シンポジウムなどの開催、リーフレットの作成・活用や他の適切な広報活動の重視等、広く啓発・啓蒙活動を行うことによって、学生、職員が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及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関して理解を深めるようにします。

(2) 研修活動

相談員、防止対策関連委員及び役職者の研修活動を重視します。

(3) 実態調査

アンケートや意見箱などを活用して、定期的に適切な実態調査を行い、その結果を公表するとともに、防止対策に十分に反映するようにします。

5. 相談・苦情処理への対応

本学は、ハラスメントに関して相談を希望する学生、職員等（以下、「相談者」という。）

が安心して相談をし、被害を訴えることができる相談窓口を設置します。相談にあたっては、相談者のプライバシー及び相談内容の秘密が厳格に守られるとともに、理解不足による二次的な被害が起こらないよう十分に配慮します。

また、相談窓口とは別に、被害の救済や苦情処理に対応するため、防止・対策委員会の下に、ハラスメント調査・調整小委員会（以下「調査委員会」という。）を設置します。

(1) 相談窓口

- ①相談窓口として、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を配置し、いつでも相談に応じます。
- ②相談員の配置にあたっては、男女の構成に配慮し、また十分な研修・学習を義務付けるものとします。
- ③相談員の氏名及び連絡先は各年度初めに学内に公表され、相談者は、面談だけでなく相談員に直接に連絡（手紙・電話・FAX・E-mail 可）をとり、相談することができます。
- ④相談員は、相談の申込みがあったことを防止・対策委員長に報告し、原則として二名の相談員が相談者と面談を行います。二名の相談員は、相談窓口の当該相談員と防止・対策委員長が指名する相談員とします。
- ⑤相談員は、相談者の話を聞き、アドバイスをしながら、今後取り得る解決策・救済方法を探るとともに、その中から相談者がどの方法をとるか、相談者自身が意思決定をするための援助をします。また、必要であればカウンセリング機関など他の専門家の紹介をします。
- ⑥加害者と疑われたり、そのような懸念を持つ学生、職員からの相談も受け付けます。

(2) 救済・苦情処理

ハラスメントに関する問題を解決するには、a. 学内の第三者による対応、b. 苦情申し立て、の 2 つの方法があります。どちらの方法をとるかは相談者本人が決定します。手続き方法については相談員の説明をよく聞いて納得できるまで充分話し合います。

相談員は、面談の内容を防止・対策委員長に報告し、防止・対策委員長は防止・対策委員会を開催し、防止・対策委員会は相談者の意向に沿った対応策を決めます。

a. 学内の第三者による対応

相談者が苦情申し立ての手続きは望まないが、相手方に注意・警告をしてもらいたい場合には、学内の第三者（相手方の所属する部署の責任者・学部長・所属長等）をとおして対応します。この場合、相談員が防止対策委員長（以下「委員長」という。）に報告します。

- ①相談内容によっては、相談者が特定されないように匿名とし、プライバシーに配慮します。
- ②報告を受けた委員長は、防止・対策委員会を開催し、相談者の意向に沿って相談者が希望する第三者に適切な対応を依頼します。但し、事態が重大で大学としての措置が必要であると防止・対策委員会が判断した場合には、相談者の同意を得たうえで、苦情申し立て手続きに移行することがあります。

③依頼を受けた第三者は、適切な対応をします。

対応の内容は原則として、厳重注意とし複数人の立会いのもとに行います。その際、注意を聞き入れず同様の行為が繰り返し行われた場合には厳しい措置がとられることを警告し、報復行為を行わないよう勧告します。

④第三者は、経過および結果について防止・対策委員会に報告します。

⑤相談者本人には、原則として当該相談員より結果等について報告されます。

b. 苦情申し立て

相談者が被害の救済や大学に対して何らかの措置をとるよう申し立てる手続きです。この場合、相談員が委員長に報告します。

①相談員は、相談者が被害の救済や相手との調整などを望む場合には、その旨を防止対策委員長（以下「委員長」という。）に報告します。

②報告を受けた委員長は、防止・対策委員会を開催し、調査委員会に検討を依頼します。男女からなる若干名の委員で構成された調査委員会は、相談者の同意を得た上で調査や調整を開始し、その結果を防止・対策委員会に報告します。

③報告を受けた防止・対策委員会は、審議の上、対応策を附しその結果を学長に報告します。

④学長は、その報告に基づいて、必要な場合には適切な是正措置を取ります。なお、学長は、処分を検討が必要と考える場合には、その手続きの開始を適切な学内機関に要請します。

⑤申し立て事案に関する最終結果は、原則として当該相談員より相談者に報告されます。なお、最終結果に不服のある当事者は、その旨の申し立てを委員長に対して行うことができます。

⑥処分後、加害者に対して再発防止のための人権教育・研修を行い、被害者に対しては、必要に応じて、カウンセリング等の救済措置を行います。

(3) プライバシー等の保護と二次被害の防止

①相談員及び救済・苦情処理に携わる者は、当事者のプライバシー、名誉、その他人権に配慮するとともに、知り得た秘密を外部に漏らさない義務（守秘義務）を負います。

②学長及び委員長は、当事者（相談者、相手方当事者、相談員、防止・対策関連委員等）が二次被害にあわないよう努めます。

6. 委員会等

相談窓口、防止・対策委員会に関し必要な事項は、規程により別に定めることとします。

7. その他

本ガイドラインは年ごとの運用の状況をみて、必要が生じた場合にはその都度、適切な見直し、改訂を行うものとします。