

ハラスメント防止ガイドライン

(平成 28 年 8 月 2 日運用)

大阪河崎リハビリテーション大学

1. ガイドライン制定の趣旨

本学は 2006 年開校にあたり、建学の精神および個人の尊厳、法の下
の平等、学習の権利、研究の自由、勤労の権利を定めた日本国憲法、教
育基本法、男女雇用機会均等法、労働基準法、男女共同参画社会基本法
等ならびに世界人権宣言に則り、公正で安全な環境において、個人の尊
厳、学習・研究・労働の権利を保障するとともに、快適な学生生活を支
援するために、学生相談室を設置している。

相談内容によっては、解決にむけ問題に介入し、調整あるいは合理的
な法的対処を要する事案も生じることが考えられる。
当該事案が発生した時に備え、相談者の尊厳を尊重し問題解決にあたる
べきこのガイドラインを制定する。

2. ガイドラインの対象と適用範囲

本ガイドラインは、本学の構成員である教職員及び学生すべてを対象
者とする。

本学学生については本学を卒業・退学等で学籍喪失後や、教職員につ
いては離職後も、在学・在職中に起きた過去の被害については可能な限
りこのガイドラインを適用する。

ハラスメントが本学構成員同士の関係において問題となる場合には、
学外の出来事、また、勤務・授業・課外活動の時間外であっても、本ガ
イドラインを適用する。

なお、キャンパス内の出入り業者や他大学の学生等、本学の構成員以
外の者については、本ガイドラインの趣旨への理解と協力を強く求める
ものとする。

3. 本学と本学構成員の責務

学長は、このガイドラインが規定するハラスメントの全学的対策に責
任を負い、各専攻長、各委員会委員長及び事務局の長は、具体的な予防
策を立案遂行し、問題発生時にはこのガイドラインに則り、適切・迅速・
公正に対応する責任を負う。

本学構成員は、このガイドラインの趣旨を理解し、相互に人格を尊重
し、ハラスメントの防止に努める義務を有する。

4. ハラスメントの防止

ハラスメント防止のために、教職員及び学生等は、他の教職員、学生

等及び関係者と接するに当たり、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

1 心構え

教職員及び学生等は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

(1) ハラスメントの受け止め方には、個人や男女、その人物の立場等により差があり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断による。

- ① お互いの人格や個人の価値を尊重しあうこと。
- ② お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ③ 偏見をなくし、一人ひとりの尊厳を認め合うこと。
- ④ 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすこと。
- ⑤ 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2 ハラスメント防止のために教職員及び学生等が認識すべき事項

(1) 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

(2) ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

(3) 大学内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

(4) 教職員及び学生間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合があること。

- ① 不快に感じるか否かは個人差があること。
- ② この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ③ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないこともあるが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

例えば、大学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナー

ルの酒席等の場において、教職員又は学生等が他の教職員、学生等にハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

業務上及び修学上の相手方、委託契約又は派遣契約で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

3 ハラスメントになりうる言動

セクシュアルハラスメントになりうる言動

(1) 性的な内容の発言など

(2) 性的な行動など

- ① 身体的特徴を話題にする。
- ② 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす。
- ③ 性的な経験や性生活について質問する。
- ④ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とする。
- ⑤ 顔をあわせるたびに「結婚はまだか」「子どもはまだか」と尋ねる。
- ⑥ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと性差にかかわる発言をする。
- ⑦ 成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。
- ⑧ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ⑨ パソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示する。
- ⑩ 身体を執拗に眺め回す。
- ⑪ 食事やデートに執拗に誘う。
- ⑫ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送りつける。
- ⑬ 身体の一部に意識的に触れる。
- ⑭ 不要な個人指導を行う。
- ⑮ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- ⑯ 性差で、仕事や研究上の実績等を不当に評価する。
- ⑰ 性的な関係を強要する。
- ⑱ 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶ。
- ⑲ カラオケでのデュエットを強要する。
- ⑳ 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌や

チークダンス等を強要する。

アカデミックハラスメントになりうる言動

- ① 教育、研究指導を放棄する。
- ② 教育、研究上の指導において、人格を否定するような暴言を吐く。
- ③ 研究や指導を名目に、不必要に学外や酒席、または深夜や休日に呼び出す。
- ④ 本人の意志に沿わないような進路を押し付ける。
- ⑤ 研究の妨害をしたり、データの盗用、改ざんを強要する。

パワーハラスメントになりうる言動

- ① 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ② 「こんなこともできないの」「給与泥棒」「お前はいない方がましだ」などと暴言を吐く。
- ③ 人前で激しく部下を叱責する。
- ④ 実現不可能な仕事を無理な期限を設定し押し付ける。
- ⑤ ミスの注意だけでなく人格まで否定する。
- ⑥ 就業後、強引に飲み会に誘う。

4 ハラスメントの防止

本学教授会および学生相談室委員会は、本ハラスメント防止ガイドラインに則り、ハラスメントを防止するために次のような活動を行う。

- (1) ハラスメント防止のためのリーフレット等の作成・配布。
- (2) 学生・教職員に対する啓発・研修活動。
- (3) 管理職に対する特別研修。
- (4) ハラスメント加害者に対する特別研修。
- (5) ハラスメント事件発生時には、その概要などの情報公開。公表に際しては、当事者のプライバシーを侵害しないよう配慮する。

5 修学上または就労上の適性な環境を確保するために認識すべき事項

修学上または就労上の環境は、その構成員である教職員、学生等及び関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、教職員及び学生等は、次の事項について積極的に意を用いるように努めなければならない

- (1) ハラスメントについて問題提起をする学生、教職員等及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見なしたり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと。
 - ① ハラスメントが見受けられる場合は、同僚として注意を促すこと。
- (2) ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。
 - ① ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。
- (3) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて気軽に相談を受けることを促すこと。

6 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、学生および教職員等に望まれる事項

- (1) 学生および教職員等は、ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。
 - ① 一人が我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。
 - ② 被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- (2) 学生および教職員等はハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。
 - ① 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。
 - ② 信頼できる人に相談すること。
 - ③ 学生相談室に相談する。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被

害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

5. ハラスメントへの対応

1 相談窓口

(1) 学生相談室がハラスメントの相談に応じる。

(2) 相談業務には学生相談員が対応し、必要に応じて教職員に委嘱する。

- ① 学生相談室委員以外の相談員は、ハラスメント防止対策委員会（以下「対策委員会」という。）からの推薦により、理事長が委嘱する。
- ② 相談は、本人のほか、代理人、友人によっても行いうる。相談は面談のみならず、手紙、電話、などでも受け付ける。
- ③ 相談には同姓の複数の相談員があたる。
- ④ 相談員は相談者の相談内容を聞き、問題解決に必要な知識および情報を与える。ただし、当事者間の斡旋・調停および関係者の事情聴取等を含む事実調査は行わない。
- ⑤ 相談者が被害救済手続き（「調停」ないし「改善」）の開始を希望する場合には、相談員はただちに相談室委員長に申し出、委員長は学長に対策委員会の設置を要請し、同委員会に相談内容を報告する。相談者が被害救済手続きの開始を希望しない場合でも、相談員が事態の重大性を認識し、早急な救済措置が必要であると認めた場合には、ただちに調査委員会に報告することとする。その場合、相談者の了解を得ることが必要である。
- ⑥ 相談員は相談内容を記録にとり、保管しなければならない。保管される記録は事前に必ず相談者の確認を受けるものとする。
- ⑦ 相談員は、相談者の同意を得た上で、原則として複数で相談を行う。ただし、相談者が望まない場合には、単独で相談に応じることも可とする。
- ⑧ 相談員は、相談者の希望によって、学外相談機関の紹介、カウンセリング等の手配をすることができる。
- ⑨ 相談員はハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）および対策委員会の委員を兼務してはならない。

- ⑩ 相談員以外の本学教職員が被害者から相談を受けた場合には、当該被害者の同意を得た上、相談及び被害の具体的事項を相談窓口に報告するものとする。

2 対策委員会

- (1) 学長は相談室室長から要請があった時には、ただちに対策委員会を招集しなければならない。
- (2) 対策委員会は、倫理委員会委員長、学生相談室室長ならびにその他、理事長が指名する者によって構成する。委員長は、倫理委員会委員長とし、副委員長は学生相談室委員長が兼務することとする。
- (3) 但し相談案件に関係する者は、対策委員会から除外する。
- (4) 対策委員会の任務はつぎのとおりである。
- ① ハラスメント防止にかかる実態調査及び情報収集に関すること。
 - ② ハラスメント防止にかかる啓発及び研修の推進に関すること。
 - ③ ②について大学間の調整に関すること。
 - ④ 相談員の職務にかかる具体的事項の検討に関すること。
 - ⑤ 相談員の行った対応についての確認及び検討に関すること。
 - ⑥ 調査委員会の設置及びその委員構成について理事長へ進言すること。
 - ⑦ ハラスメントの再発防止にかかる改善策の検討及び実施に関すること。
 - ⑧ その他、ハラスメントにかかる重要な事項に関すること。

3 調査委員会

- (1) 理事長は、相談員及び対策委員会の対応によって解決できないハラスメントに関する問題について、対策委員会の進言に基づき、当該事案の事実関係を調査するため、調査委員会を速やかに設置しなければならない。
- (2) 調査委員会は、委員5名で構成し、対策委員会の進言を受け、理事長が指名する。尚、調査委員会委員の氏名は、公開しない。
- (3) 調査委員会には、必ず複数の女性を委員として含めなければならない。
- (4) 調査の客観性・公平性を担保するために、必要に応じて外部の専門家（弁護士等）を調査委員会委員に委嘱することができる。

(5) 調査委員会の任務は次のとおりである。

- ① 当該事案に関する事実調査を行い、原則 2 か月以内に事実関係を明らかにすること。
- ② 上記事実関係調査の結果に基づき、当該事案におけるハラスメントの行為の有無について事実認定すること。
- ③ 相談者の希望に基づき、当事者間の斡旋・調停を行うこと。相談者への指導助言を行うこと。但し当事者に心理的な圧力を加えたり、事実をもみ消したりというような行為があってはならない。
- ④ 調査委員会委員長は事実調査の結果を理事長および学長に報告しなければならない。
- ⑤ 事実調査の結果およびそれに基づく事実認定に関する判断を緊急対策委員会に報告すること。なお、報告に際して、被害者の救済および加害者への措置、環境改善のためにとるべき措置について対策委員会に意見を具申することができる。

4 解決方法

ハラスメントに起因する問題の解決には次の二つの方法がある。相談者はそのいずれかを選択することができる。

- (1) 調停の申立て……ハラスメントの当事者双方の話し合いで解決する方法。
- (2) 改善の申立て……ハラスメントの相談者が、本学あるいは当事者に対して、何らかの措置や処分を求めた場合の解決方法。

5 調停と改善

- (1) 対策委員会は、報告された件の内容や相談者の選択に応じて、「調停」または「改善」のいずれかの方法で問題解決にあたり、その結果を理事長、大学教授会および学生相談委員会に報告する。対策委員会は、相談者の利益と救済を優先し、問題のもみ消しをはかるようなことをしてはならない。
- (2) 対策委員会の構成員が問題の当事者である場合には、当該人物は対策委員会を回避しなければならない。
- (3) 調査委員会は、「調停」が成立したとき、合意事項を文書に作成し、理事長、大学教授会および学生相談委員会に報告する。大学として何らかの措置が必要な場合には、委員会が対応策を付して、理事長、大学教授会および学生相談室委員会に提出する。

- (4) 「改善」は次のような場合に行われる。
- ① 相談者が申立てにより調査を請求する場合
 - ② 調停が不成立に終わった場合（②は相談者の同意を得て行う）
- (5) 「改善の申立て」があった時には、対策委員会は、原則として2ヶ月以内に調査を終了し、当該事案がハラスメントに該当するかどうかを判断し、大学として適切な措置がとられるよう、その対応策を付して理事長、大学教授会および学生相談委員会に報告する。

6. 不服申立て

- 1 被害者および加害者は、調査、措置、手続き等に不服がある場合、学長に書面でその旨申し出ることができる。
- 2 不服の申立てがある場合、学長は大学教授会および学生相談委員会に対し、不服の検討および適切な措置を検討するよう命じることができる。
- 3 加害者は、処分の発表前に弁明の機会が保障される。また、被害者および加害者には処分発表後、処分内容に異議を申し立てる権利が保障される。弁明・異議申し立ては、学長に行うものとする。

7. その他

- 1 ハラスメントの被害者に対して、大学は救済措置をとるよう努力しなければならない。
- 2 被害者は、相談・調停の申立て・改善の申立てをしたことによって、いかなる不利益な扱いも受けることはない。
また、加害者は相談者に対していかなる報復措置もしてはならない。報復行為があった場合、大学として必要な措置をとる。
- 3 ハラスメントに関する相談・調査・調停・改善に関して、虚偽の申立てや偽証をしてはならない。虚偽の申立てや偽証が判明すれば、大学として必要な措置をとる。
- 4 相談員、調査委員会、学生相談委員会委員、対策委員会委員および大

学教授会構成員はすべて職務上知り得た秘密を他人に漏らしてはならない。職務上、知り得た秘密を他人に漏らしたことが判明すれば、大学として必要な措置をとる。任期を終えたあとも同様である。

- 5 このガイドラインは学生相談委員会が適宜見直し、必要があれば改正して、教授会に諮り、学長が改正し、全構成員に通知する。
- 6 このガイドラインに定めるもののほか、ハラスメントについて必要な事項については別に定める。

附 則

このガイドラインは平成19年2月5日教授会制定し、運用する。

附 則

このガイドラインは平成25年2月4日教授会制定し、運用する。

附 則

このガイドラインは平成28年8月2日から運用する。