

## 奈良文化女子短期大学ハラスメント防止のためのガイドライン（抜粋）

本ガイドラインは、奈良文化女子短期大学の関係者が、人権尊重の精神に基づき相互に信頼し、快適な教育・研究・就労の環境を築くために、それを阻害する要因であるハラスメントの防止とその対応の在り方について、文部科学省及び厚生労働省の指針等をもとに、必要な事項を定めたものです。本学の関係者すべてが、この趣旨を理解しハラスメントへの認識を深め、その防止等に積極的に協力していただくようお願いします。

### 1 ハラスメントの定義

ハラスメントとは、相手方の意に反する不適切な発言、行為等を行うことによって、相手方に不快感や不利益を与え、又は相手方を差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって相手方の人権を侵害し、教育研究・学習及び労働環境等を悪化させることを指す。「不快さ」の判断は、ハラスメントを受けた当事者の判断を言います。

ハラスメントには、性的な言動によるセクシュアルハラスメント、勉学・教育・研究に関連す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などがあります。なお言動だけでなくメールやインターネットのブログや掲示板への書き込みにより他人を傷つけることもハラスメントとして考えられます。

### 2 セクシュアルハラスメントの定義

セクシュアルハラスメントとは、教育・研究・就労・課外活動等の関係において、学内学外を問わず「歓迎されない性的言動（発言や行動）によって、屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること」を意味します。

「不快」であるかどうかは、受け手の主観に委ねられていますので、その言動を行った本人の意図にかかわらず、また自分ではセクシュアルハラスメントに該当しないと思っている言動であっても、受け手が不快に感じれば、それはセクシュアルハラスメントとみなされます。

### 4 アカデミックハラスメントの定義

アカデミックハラスメントとは、研究や教育の場において、指導や評価などの職務上の地位や権限を不当に利用して他の教員又は学生等に対して行われる嫌がらせなどの言動を意味します。なお、教員間や学生間において、先輩が後輩に対し、或いは上級生が下級生に対し、その地位や力関係を不当に利用して教員の研究若しくは教育上の環境又は学生等の就学上の環境を害する言動も含まれます。

### 6 パワーハラスメントの定義

パワーハラスメントとは一般的には組織・役職者・上司・上級生等が地位・職務権限等を使い、適正な範囲を超えて行う不適切な言動・指導・待遇のことであり、有形無形に圧力を加え、相手方の就労意欲を低下させる、あるいは就学または労働環境を悪化させることを言います。またパワーハラスメントには、同等の立場にある学生間または教職員間で相手の人格を貶めるような言動も含む。加えて集団によるいじめや嫌がらせ、学力や技術、技能の点で優越した者がそうでない者を馬鹿にするなど、広義のパワーハラスメントと呼べるものもあります。

### 8 ハラスメントに関する学内組織とその役割

人権教育推進委員会は、ハラスメント防止のために以下のような啓発・広報活動を行うとともに、ハラスメントが起こった場合の対応にも当たることとします。

- ・本学関係教職員等に対して、「ハラスメント防止のためのガイドライン」を作成・配付し、本学学生に対しては「学生用リーフレット」を作成・配付する。
- ・本学学生に対して、ハラスメントへの対処方法及びハラスメントに対する本学の取組について、新入生オリエンテーションや講義・研修等を通じて理解を促す。
- ・教職員がハラスメントに対する理解を深め、その防止等に積極的に取り組むよう研修の機会を設ける。

### 9 ハラスメントへの対応及び留意事項等

ハラスメントが発生した場合には、人権教育推進委員会規程に基づく内規により、以下の諸事項に留意して対応・処理・解決を行うものとします。

- ・本ガイドラインは、本学の構成員である教職員（常勤・非常勤）、学生（科目等履修生のほか、公開講座受講生など本学で教育を

受けるすべての者を含む）、その他の関係者（法人関係者、出入り業者、クラブ・サークル関係者等）のすべてを対象とする。

- ・上記の本学構成員間で問題となる場合には、学内外、時間帯を問わず適用される。
- ・相談については、原則として相談者と（セクシュアルの場合は、同性の）相談員を含む2名が担当するが、必要に応じて調査委員会を設け、内規に基づいて調査に当たる。
- ・相談及び苦情については、関係者のプライバシーの保護を基本に、相談者の悩みを親身に聞いて相談者が望む解決の方法を尊重する。
- ・事情聴取等の調査に当たっては、相談者及びその支援者に精神的苦痛を与えること（いわゆるセカンドハラスメント）のないよう細心の注意を払う。
- ・調査委員会が行う調査には、関係者はできる限り協力する。
- ・調査委員会の委員はもとより、他の関係者も当該事案について知り得た情報を漏らしてはならない。
- ・調査結果の報告を受けた人権教育推進委員長は、それに基づき適切な処理を行う。

### 10 相談及び調査・処理について

相談・調査・処理に当たっては、原則として以下の手順によりますが、その途中で解決した場合はこの限りではないものとします。

- ①相談者（申立て人・被害者又は支援者）が相談員等に苦情・被害等を申し立てる。
- ②相談を受けた教職員等は直ちに相談窓口（相談員）に連絡する。
- ③相談員は、相談者（ハラスメントの被害者又はその支援者・援助者）の要望に基づき、原則として相談者と（セクシュアルの場合は、同性の）相談員を含む2名で相談に応ずる。
- ④相談員2名は相談者（及び支援者）から事情を聞き、必要がある場合は、相談者の意向を尊重した上で、人権教育推進委員長に報告する。
- ⑤人権教育推進委員長は当該相談員と協議の上、必要と認めた場合、内規に基づき調査委員会を設置する。
- ⑥調査委員会は、必要な実態調査に当たる。実態調査に当たっては、当事者双方から別々に事情を聴取するが、その担当者は当事者双方に直接利害関係のない者とする。
- ⑦調査委員会は、実態調査の結果を整理し、人権教育推進委員長に報告する。
- ⑧人権教育推進委員長は人権教育推進委員会に回るかどうかの判断を含め、適切な処分を行い、人権教育推進委員会及び教授会（学長）に報告する。
- ⑨処分結果について、当事者に不服がある場合は、再度調査委員会に回る。

[参考] 対応の流れ図

