

# 福知山公立大学ハラスメント防止等に関するガイドライン

福知山公立大学（以下「本学」という。）は、本学のすべての構成員が互いに基本的人権を尊重し、公正、安全で平等な就学・就労の権利を保障し、学内外でのハラスメントの発生の防止を目指すとともに、ハラスメントが発生した場合には迅速な対応と適正かつ公正な措置を行うことに努めます。

## 1. ガイドラインの目的

このガイドラインの目的は、「公立大学法人福知山公立大学ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「ハラスメントの防止等に関する規程」という。）に基づき、ハラスメントとその防止についてわかりやすく解説し、これを広く周知することにより、ハラスメントの防止・啓発を促進することです。

## 2. ガイドラインの適用範囲

このガイドラインの適用範囲は、本学の構成員であるすべての教職員等、学生等です。ここで、教職員等とは、常勤、非常勤、業務アシスタント等勤務形態を問わず、本学に在職する者及び外部委託の勤務者を含めた、大学キャンパス内で就労するあらゆる勤務形態の者のことで、学生等とは、大学院生、学部生、科目等履修生、聴講生のことです。

また、このガイドラインは、ハラスメントが生じた場所が学内外であるか否かを問わず、ハラスメントが本学の構成員相互間において問題となる場合だけでなく、本学の構成員が本学の構成員以外の者との間で問題となった場合にも適用されます。

## 3. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、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、ジェンダー・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休業等に関するハラスメント、その他の個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない言動のことで、ハラスメントの防止等に関する規程に、つぎのように定義しています。

### (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言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、学修、教育、研究又は労働等の環境を悪化させることをいいます。

### (2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究等の場における優位的な地位又は権力を利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手方の学修・研究意欲を低下させ、又は学修・研究等の環境を悪化させることをいいます。

### (3) パワー・ハラスメント

職場における優位的な地位又は権力を利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手方の就労意欲を低下させ、又は労働環境を悪化させることをいいます。

(4) ジェンダー・ハラスメント

性別による差別意識に基づく言動により、相手方に不快感その他不利益を与え、学修、教育、研究又は労働等の環境を悪化させることをいいます。

(5) 妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休業等に関する制度等の利用に関する言動又はそれに準ずる言動により、学修、教育、研究又は労働等の環境を著しく阻害することをいいます。

(6) その他のハラスメント

上記(1)～(5)以外の社会通念に照らして不適切な言動を繰り返し、相手方に不快感その他の不利益を与え学修、教育、研究又は労働等の環境を悪化させることをいいます。

4. ハラスメント防止に関する本学の責任と構成員の義務

本学は、ハラスメントのない、快適な学習・研究・職場環境を作ることに努めます。

理事長は、ハラスメントの防止と対策に関する全学的な施策全般について責任を負います。ハラスメントの防止等に関する規程の第4条第1項は、「理事長は、法人のハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともにハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。」と規定しています。

本学の構成員は、ハラスメントの防止と排除に努めることを通じて、学内・学外を問わず、相互に人格を尊重し、人の尊厳を傷つける行為をなくします。また、ハラスメントを目撃したり、相談された場合、適切かつ迅速な行動をとる義務を負います。ハラスメントの防止等に関する規程の第5条は、「教職員等及び学生等は、ハラスメントに該当する行為をしてはならない。」と規定しています。

5. ハラスメント問題に対応する組織とその役割

(1) 人権・倫理委員会

人権・倫理委員会は、ハラスメントの防止及び対策に関する必要な事項を検討し、このガイドラインの改正及び研修の企画・運営を行います。

また、ハラスメント事案が生じた場合には、適切な解決活動を行います。その場合、関係者のプライバシー保護に留意するとともに、相談の申出をした者や証言を行った者が脅迫、報復その他の不利益を受けることがないように適切な措置をとります。

人権・倫理委員会の活動に対する妨害行為や、事実認定に係る虚偽の申出や証言を行った者は、本学の規程により処分の対象となることがあります。

(2) ハラスメント相談員

人権・倫理委員会のもとに、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を配置します。相談員（教員、職員、スクールカウンセラー）は、人権・倫理委員会委員長より推薦されて理事長が委嘱した者です。

相談員は、ハラスメントに関する事案を受け、相談に応じ、ハラスメント相談報告書を作成し、相談内容を人権・倫理委員会に報告します。相談員には、

関係者のプライバシー保護と人権に留意し、相談の申出をした者や証言を行った者が脅迫、報復その他不利益を受けることがないように細心かつ最大限の配慮をすることが求められています。

### (3) ハラスメント調査委員会

ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）は、人権・倫理委員会が必要に応じて設置する組織で、ハラスメントの有無について事実関係を認定するための調査を行います。調査委員会は、ハラスメントの事実を認定した場合、被害者の救済処置及び環境改善措置の案を作成することができます。

調査委員会が行う調査に対する妨害行為や虚偽の申出や証言を行った者は、本学の規定により処分の対象となることがあります。

## 6. ハラスメント行為を起こさないために教職員等及び学生等に求められる認識

(1) 教職員等及び学生等は、ハラスメント行為を防止するために、他の教職員等、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いけません。

- 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 予断や偏見をなくし、一人一人の違いや個性を平等に認め合うこと。

(2) 教職員等及び学生等は、ハラスメント行為を防止するために、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いけません。

- ① ハラスメントの受け止め方には、個人間や男女間、その人物の立場等により違いがあり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の受け止め方が重要であること。
- ② 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。
- ③ ハラスメントであるか否かについて、相手から、いつも意志表示があるとは限らないこと。
- ④ ハラスメントは、大学内だけに限られるものではなく、また教職員等及び学生の間だけに限られるものではないこと。

## 7. ハラスメントに関する相談

本学は、ハラスメントに関して相談を希望する学生等や教職員等が安心して相談をし、被害を訴えることのできる相談受付窓口として、相談員を配置しています。相談員の氏名や連絡方法は、学生便覧やポータルサイト等においてお知らせしています。

相談にあたっては、相談者（以下「申出人」という。）の希望に応じて、相談員を選定することができます。相談にあたる相談員は、できるだけ内容を正確に把握するために、申出人の求めに応じて複数人で対応します。なお、申出人が相談員の対応に納得できないときには、別の相談員に相談することができます。

また、相談は、相談員を窓口とせず、電話、メール、手紙などで直接、人権・倫理委員会に申し出をした場合も受け付けます。

面接による相談は、原則として、月曜日から金曜日までの9時から17時までとし、相談員が申出人と日程を調整します。匿名による相談を含め、申出人から出される面接条件は最大限尊重され、申出人のプライバシー、名誉、人権及び相談内容の秘密は厳守されます。

相談員は、ハラスメントを行ったとされる人（加害者とされる者）の相談にも応じます。そのほか、次のとおりハラスメントをめぐる問題で困っている人の相談にも応じます。

- ① ハラスメントを行っている、又は受けている事実を知った、ハラスメントに直接に関係しない教職員等又は学生等からの相談。
- ② ハラスメント行為に関する指摘を第三者から受けた教職員等又は学生等からの相談。
- ③ 教職員等又は学生等からのハラスメントに関する相談を受けた監督する立場にある者等からの相談。

相談員には守秘義務が課されています。ハラスメント相談の申出人の承諾を得ずに、相談内容を人権・倫理委員会以外に伝えることは一切ありません。

#### 8. ハラスメント問題解決のために（フローチャートを参照）

本学は、ハラスメントに関する問題が生じた場合、問題解決のため迅速に対応します。

- 相談員は、申出人に対して、本学でのハラスメントに対する対応策や解決方法について説明を行い、どのような対応を望むか相談に応じ、意向を聴取します。
- ハラスメント相談を受けた相談員は、ハラスメント相談報告書を作成し、必ずその記載内容について申出人の確認を得た上で、人権・倫理委員会に速やかに報告します。
- ハラスメント相談報告書を受け取った人権・倫理委員会委員長は、直ちに人権・倫理委員会を招集し、人権・倫理委員会はその相談の取り扱いを審議します。
- 人権・倫理委員会は、相談について事実関係の調査が必要と判断した場合、調査委員会を設置します。ただし、人権・倫理委員会において調査が必要と判断した場合でも、申出人と被申出人（以下両者をあわせて「当事者」という。）双方が話し合いの場の設定を希望した場合には、話し合いの場を設定し、その結果を待って次の対応を行います。
- 調査委員会は、ハラスメントの有無に関する事実認定を行った上で、その認定結果及び必要があれば救済及び環境改善措置を人権・倫理委員長に報告します。
- 人権・倫理委員会委員長は、ハラスメントの有無の認定結果について、当事者に報告します。また、人権・倫理委員会は、理事長にハラスメントの有無に関する認定結果と必要な措置を報告します。
- 当事者は、ハラスメントの有無の認定結果について、内容に不服があるときは、書面により人権・倫理委員会に不服申立てを行うことができます。なお、不服申立ては当事者本人によるものとし、相当な理由がない場合には代理人による申立ては認められません。

- ・不服申立てについて、人権・倫理委員会が必要と認める場合は、利害関係のない第三者により不服申立てに対応するための調査を行います。
- ・不服申立てに対応するための調査の結果については、不服申立てを行うことは認められません。
- ・理事長は、人権・倫理委員会の決定に関する報告に基づいて、必要に応じて適切な是正措置をとります。なお、理事長が、当事者に対する処分の検討が必要と判断した場合には、学則又は就業規則等に基づく処分等必要な措置を部局長に指示するものとします。
- ・人権・倫理委員会委員が当事者または利害関係者である場合、当該委員は案件の審議には関与できません。

## 9. 被害者の救済措置

### (1) 救済措置

調査委員会が被害者の救済措置が必要と認めた場合、人権・倫理委員会委員長は調査委員会で決定した救済措置案を理事長に報告し、理事者に対応を要請します。救済措置は、カウンセリングの提供、被害者の受けた心身の被害に対する治療、被害者の担当教員等の変更、被害者の所属の変更、他部署への異動等です。

理事長は、被害者のプライバシー及び人権を保護するため最大限の配慮をしつつ、必要とされる救済措置を部局等(大学院地域情報学研究科、地域経営学部、情報学部、事務局及び附属機関)の長に指示します。

### (2) 被害者への説明

人権・倫理委員会委員長は、被害者に対して救済措置及び再発防止の具体策等について速やかに説明します。

## 10. 守秘義務

- (1) 相談員、人権・倫理委員会委員、調査委員会委員その他当該事案に関与した者は、知り得た秘密について守秘義務を負います。守秘義務違反があったと認められた場合には、本学の規程により処分の対象となります。
- (2) 相談や調査に関する資料・議事録等は、総務・財務グループが文書管理のルールを定め、厳重に管理します。

## 11. その他の配慮事項

- (1) 理事長及び人権・倫理委員長は、申出人が相談したことや苦情を申し出たことによって、被申出人、周囲の者、相談員、人権・倫理委員会委員から再度の被害(二次被害)を受けないように努めなくてはなりません。
- (2) 加害者であると認定された者には、必要に応じて個別にハラスメントに関する特別研修等を課し、コンサルテーションを行うなど再発防止に努めます。

## 一人で悩まないで、ハラスメント相談員に話しかけてみよう！

教職員、学生のみなさん、「自分が抱える問題がハラスメントかどうか、わからない」、「自分の困っている状況をなんとかしたい」、「友人や同僚がハラスメントで悩んでいる」などのときには、迷わず、ハラスメント相談員（ホームページに掲載）を訪ねてください。

### セクシャル・ハラスメントの例

- 教員が学生に、単位を認定しなかったり、成績評価を引き下げたりするのではないかと脅かして、性的関係を強要する。
- 研究指導等を口実に二人きりになり、身体に触ったり、身体を近づけたりして、性的な誘いかけをする。
- 上司や教員が学会旅行や出張中に部下や学生をホテルの一室に呼び出す。
- 聞くに堪えない卑猥な話題を頻繁に持ち出す。
- 卑わいな絵画や映像、文章などを強引に見せたり、掲示したりする。
- 個人的な性体験や性生活について尋ねる。
- インターネットのサイトなどに、個人が特定できる形で、性的な中傷やプライベートな情報を書きこむ。
- 性的な含みを持つ、不快感を催すメールを執拗に送信する。
- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。  
※セクシャル・ハラスメントの内容には、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

### アカデミック・ハラスメントの例

- 正当な理由なく学生への研究指導やアドバイスを何か月も怠る。
- 教員が指導教員の変更を申し出た学生に「わたしの指導が気に入らないなら退学せよ」などと言う。
- 人前で特定の人を大声で叱責したり、嘲笑したり、罵声を浴びたりする。
- 机を叩く、物を投げるなど横柄で尊大な態度で威嚇する。
- 飲み会への参加や飲酒を強要する。
- 私的な行動につきあうことや送り迎えを強要する。
- インターネットのサイトなどに、個人が特定できる形で、人格を傷つける誹謗中傷を書きこむ。
- 人格を傷つける誹謗中傷を含むメールを執拗に送る、あるいは複数の人に送る。
- 正当な理由なく就職活動を禁止する。
- 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して故意に留年させる。
- 本人の望まない他の所属・機関への不当な異動を強制する。

## 【相談の流れ】

ハラスメントを受けたらひとりで悩まず相談してください。  
ハラスメントで困っている人がいたら相談してください。

