

広島女学院大学キャンパス・ハラスメント対策ガイドライン

1. ガイドライン制定の趣旨

広島女学院大学は、日本国憲法及び関連諸法規に規定する基本的人権尊重の精神に基づき、本学で、学び、研究し、働く全ての者が、不当あるいは不愉快な扱いを受けることなく、安全、平等、快適に、学業、研究、就労を遂行することができる権利を保障するため、本ガイドラインを制定する。

2. 定義

ハラスメントとは、一般に「嫌がらせ」と言われるもので、主に大学などにおける人的関係に関わって行われるものをキャンパス・ハラスメントと呼ぶ。キャンパス・ハラスメントとは、相手の意に反して、不利益を与えるあるいは不快・不愉快な感情を抱かせる行為を指す。ハラスメント行為が作為か不作為かを問わない。キャンパス・ハラスメントには、概ね

(1) セクシュアル・ハラスメント、(2) アカデミック・ハラスメント、(3) パワー・ハラスメント、という3つの類型がある。それぞれ、i) 地位利用・対価型ハラスメント、ii) 環境型ハラスメントがある。

i) 地位利用・対価型ハラスメント

大学生生活上、修学上、教育研究上、職務上の地位や権限を利用して、相手の意に反する言動を行い、相手の反応により、不当に相手に利益あるいは不利益を与えることである。

ii) 環境型ハラスメント

相手又は周囲に対して、不快、不愉快な言動を行うことにより、大学生生活、修学、教育研究、就労等の良好な環境を損なわせることである。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手を不快にさせる性的言動を行うことを言う。例えば、次のような行為が該当する。

- ・ 相手に性的関係を迫ること。
- ・ 相手に性的な事実関係を尋ねること。
- ・ 相手に性的な視線を向けること。
- ・ 相手に性的な話題やジョークを投げかけること。
- ・ 相手の性的な風評を流すこと。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育研究上優越的地位にある者が、その地位や権限を利用しないし逸脱して、不当、不適切な言動、指導又は待遇を行うことを言う。例えば、次のような行為がこれに該当する。

- ・ 教育研究上の指導の差別を行うことや教育研究上の指導を拒否すること。
- ・ 公平性を欠く成績評価を行うこと。
- ・ 単位や学位などの取得を妨害すること。
- ・ 公平性を欠く昇任審査を行うこと。
- ・ 円滑な職務遂行を困難にするような言動を行うこと。

(3) パワー・ハラスメント

学生生活上、教育研究上、就労上優越的地位にある者が、その地位や権限を利用しないし逸脱して、部下や同僚等の就労意欲や就労環境を著しく害するような不適切な言動や指導を行うことを言う。例えば、次のような行為がこれに該当する。

- ・ 悪意により昇進・昇給の機会を妨害すること。
- ・ 悪意により本人の嫌がる部署へ配置転換すること。
- ・ 無謀な計画や反社会的行為への参加・協力を強要すること。
- ・ 合理的な根拠なく退職や休職を求めること。
- ・ 職務上必要な情報を意図的に伝えないこと。
- ・ サークル活動や指導において、精神的苦痛を与えるほどに過度な要求を拘束する

こと。

その他、上記の例に相当しない件については、個別に対応する。

3. 適用範囲及び対象

本ガイドラインは、本学の専任教員、非常勤講師等の教員、専任職員、派遣職員、嘱託職員、アルバイト等、学部学生、大学院学生、外国人留学生、科目等履修生、公開講座受講生等、学長、理事長、理事等、本学と一定の継続的関係を持つ本学構成者全てに適用される。また、本学の構成者と学外者との関係については、本ガイドラインを適用ないし準用する。退職後、卒業後や退学後においても、在職中・在学中に受けたキャンパス・ハラスメントについて本ガイドラインを適用する。

4. 組織

キャンパス・ハラスメントの予防・救済・対策に取り組むため、キャンパス・ハラスメント問題委員会を設置する。この委員会は、公正中立な立場に立ち、キャンパス・ハラスメント問題の調査や解決に向けて真摯に取り組まねばならないものとする。キャンパス・ハラスメント問題委員会が、ハラスメント問題の中心的役割を果たす機関として十分かつ適切に業務ができるよう、関係人、関係機関及び部署は情報提供、実態調査等に協力するものとする。キャンパス・ハラスメント問題委員会の具体的構成、権限、手続等については、別途「広島女学院大学キャンパス・ハラスメント問題委員会規程」において定めるものとする。さらに、キャンパス・ハラスメントに関する相談、悩み、苦情に応ずるため、相談員をおく。相談員に関しては、キャンパス・ハラスメント問題委員会で選定し、HJU Hand Book への掲載をもって告知する。

5. 防止・調査・解決等における基本原則

キャンパス・ハラスメント問題委員会、相談員は、以下の点を基本原則として、業務にあたることとする。

- ・ ハラスメントの相談者、当事者及び関係者のプライバシーや秘密を守ること。本人や代理人の承諾のない限り、正当な理由なく業務の過程で知りえた事項を洩らさないこと。
- ・ 職務上や教育研究上の上下関係に拘わらず、公正中立の立場に立ち、客観的に調査・解決等にあたること。
- ・ ハラスメントの相談や苦情を受けた場合には、真摯に対応すること。
- ・ ハラスメントの相談者が、相談や苦情を申し立てたことにより、威圧や強要を受ける、あるいは不利益な取り扱いを受けることがないように、十分に配慮すること。また、そのような行為があった場合には、威圧者等に対して、懲戒手続の発動要請も含めて厳正に対処すること。
- ・ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。

6. 本学の方針

本学は、キャンパス・ハラスメント問題委員会の活動を重視し、当該委員会からの調査・検討などが円滑に行われるよう、大学全体として協力する。キャンパス・ハラスメント問題委員会からの調査、勧告等を重視し、大学関係諸機関において迅速かつ適切に、被害者の救済、加害者の処分、環境改善等に厳然たる態度で対応する。また、大学としての対応策を本人及び関係者に通知する。

7. 改正

本ガイドラインの改廃は、キャンパス・ハラスメント問題委員会の議を経て、大学評議会に諮り、学長がこれを行い、全学教授会に報告する。