

群馬医療福祉大学におけるハラスメント防止のための指針

平成 24 年 10 月 1 日制定

1. 目的

本指針は、「群馬医療福祉大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」（以下「規程」という。）第 5 条に基づき定めます。本指針の目的は、学校法人昌賢学園群馬医療福祉大学（以下「本学」という。）の学生および教職員が人権的に対等な個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく、公平で安全な環境の下、就学・就労・研究ができることとします。この目的を達成するために、本学は、人権に関する法令に則り、本学内における様々なハラスメントの防止と対策に万全の配慮を行い、万一、かかる事態が発生した場合は、迅速かつ適正な措置を取ることに最善の努力を尽くします。

本学は、被害を受けた学生、教職員が安心してハラスメントの苦情を相談できる窓口を整備します。また、被害を受けた人の救済を第一に、適切な調査と慎重な手続きを経た上で、厳正な対応を行います。その際、関係者のプライバシーの保護と秘密厳守には、特に留意します。さらに、苦情申し立てや事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益な扱いの禁止、研修や教育によるハラスメントの予防及び再発防止に向けた啓発の継続的な促進に努めます。

2. 法令の遵守 法令の遵守 法令の遵守 法令の遵守 法令の遵守

本学は、日本国憲法及び教育基本法、労働基準法、男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法等の法令を遵守し、世界人権宣言、国際人権規約及び女性差別撤廃条約等の精神に則って、この指針を定めます。

3. ハラスメントの定義

本指針で定めるハラスメントとは、性別、社会的身分、人種、国籍、思想、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格にかかわる事項等についての言動によって、相手に不利益や不快感を与えたり、尊厳を損なったりすることをいいます。

規程の第 2 条の 1～4 号では、ハラスメントの定義があげられています。それを受け、ここでは、より具体的にハラスメントの補説をします

本指針では、相手方の意に反して行われる就学・就労・教育・研究環境を悪化させるハラスメントを取り扱います。ハラスメントには、(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、(4)その他のハラスメントなどがあります。

(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、性的嫌がらせを意味します。相手方の意に反して、他の者を不快にさせる性的な、あるいは性差別的な性質の言動等により就学・就労・研究の遂行に不利益を与える「対価型セクシュアルハラスメント」と、就学・就労・教育・研究環境が

著しく害する「環境型セクシュアルハラスメント」があります。

また、セクシュアルハラスメントは、職務上または教育・研究上の優位な地位や力関係を利用して行われる場合のみならず、優位な地位や力関係が働かない場面においても起こり得ます。

さらに、セクシュアルハラスメントには、固定的な性役割に基づく意識、いわゆるジェンダーに関わる性差別的な性質の言動（ジェンダーハラスメント）も含まれます。セクシュアルハラスメントは、男性から女性に対して行われる場合のみならず、女性から男性への場合、あるいは同性間でも起こり得ます。

（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、教職員等の権威的または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用し、または逸脱して、その指導等を受ける者の研究意欲及び研究環境を著しく阻害する、教育上不適切な指導または待遇等の言動を指します。

教職員間であれば、研究妨害や、昇任差別、退職奨励等があり、教職員と大学院生および学生の間であれば、教職員からの退学、留年奨励、指導拒否、指導上の差別行為、学位の取得妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価などが考えられます。具体的な言動としては、特定の者を他の者と差別して、必要以上に厳しい条件を課したり、指導を超えて人格を否定したりするような言動を繰り返すことなどが考えられます。

但し、教育上の指導においては、指導のあり方が多様であり、また指導を受ける個々人の感じ方や、微妙なニュアンスの違いもあり、判断が難しいケースや、指導する側が無意識に行っているケースもあります。問題の発生を未然に防ぎ、再発を防止する為には、指導する者と、指導を受ける者との間に、コミュニケーションが存在することが必要であり、更には、指導を受ける者が、指導する者に対して異議を申し立てる機会を設けることが必要不可欠です。

（3）パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、職務上優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その地位および職務上の権限を利用し、または逸脱してその部下や同僚の就労意欲及び就労環境を著しく阻害する結果をもたらすハラスメントとなるような不適切な言動または待遇を指します。

具体的には、大勢の者がいる所で本人を罵倒する、仲間はずれにする、悪意から意図的に昇進・昇格を妨害する、違法行為を強制する、職務上必要な情報を意図的に伝達しないなどの職務権限等に基づく行為をあげることができます。

(4) その他のハラスメント

優越的地位や力関係に関わりなく、意図的に個人を攻撃するハラスメントも存在します。例えば、インターネットを使ったブログ・掲示板への書き込みや、メールによるハラスメント、その他個人に関する悪意ある噂の意図的な流布などがあります。本学は、こうしたハラスメントに対しても断固とした措置を講じます。

また、年齢、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格、国籍、信仰等の個人的な属性を理由に、不適切な言動又は差別的な取扱いを行うなどにより、相手に不快感や不利益を与える行為もハラスメントに該当します。

4. 本指針の対象者及び適用範囲

(1) 対象者

本学の構成員である、学生（研究生・研究員・科目等履修生・公開講座の受講生など本学で教育を受ける立場にあるすべての者を含む）、教職員、その他本学と雇用関係にある者及び派遣労働者等を対象とします。また、本学を離職、または卒業・退学した者も、3年以内であれば対象となります。

(2) 適用範囲

この指針は、本学において行われるハラスメントを対象とします。本学の範囲としては、学生が就学し、教職員等が業務を遂行する場所を指しますが、当該学生・教職員が通常、就学・就業している場所以外であっても、業務を遂行している場所についてはその対象とします。また、ハラスメントが、本学の学生や教職員と学外者との間において問題となる場合には、当事者間に職務上の利害関係のある時に限り、この指針を適用し、被申立人が学外者であるときには、この指針の手続きを準用し、本学として解決のために必要かつ適当な措置をとる努力をします。

5. 防止委員会

防止委員会は本学におけるハラスメントの防止と対応のために次の活動を行います。

(1) 防止のための活動

① 啓発活動

啓発活動は、大学におけるハラスメントが人権はもとより就学・就労・研究の権利を侵害するなどの、ハラスメントが持つ問題の本質の理解をはじめ、本学のハラスメントに対する対策や指針の理解の徹底を図り、ハラスメント防止の為に行われます。

学生に対しては、ハラスメントの内容、問題点、対応の方法及び本学の取り組みについて、オリエンテーションなどの時間等を用いて理解を深めます。指針を学生便覧及び本学ホームページに記載すると同時に、指針に添ったわかりやすいリーフレット等を作成し広く配布します。

また、教職員に対しては、指針の内容、問題点、対応の方法及び本学の取り組みについて理解を深めるよう教職員にも研修が必要だと思われます。管理者、監督者、ハラスメント防止委員（以下「防止委員」という。）、総括相談員及び相談員には、より専門的な知識が必要であるため、それぞれのレベルに応じた研修が望まれます。

- ② 本学におけるハラスメントの把握と公表（相談件数、苦情申し立て件数、措置件数と対応結果等）
- ③ その他、必要と認められる事柄への積極的な取り組み

（2）対応のための活動

① 相談

1) 総括相談員と相談員

本学はハラスメントに関して相談を希望する者(以下「相談者」という)が安心して相談できる総括相談員と相談員を配置します。総括相談員は防止委員会委員長が兼務します。相談員は、防止委員会委員が兼務します。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は厳格に守られます。

総括相談員及び相談員（以下「相談員」という。）は、研修を受けることを前提とします。相談員の氏名及び連絡先は毎年度の始めに、学内に公表されます。また、相談員に関する問い合わせは学生課でも受け付けますが、そこでは相談を受け付けるのではなく相談員の紹介等を行います。

2) 相談内容) 相談内容) 相談内容) 相談内容) 相談内容

相談員は相談者の悩みを聞いて適切なア

2) 相談内容) 相談内容) 相談内容) 相談内容) 相談内容

相談員は相談者の悩みを聞いて適切なアドバイスをします。また、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。相談員は相談者が今後とるべき方法について、相談者が自分で意思決定をするために必要な相談に応じます。また、相談員は、相談者の受けた言動がハラスメントにあたるかどうかについて見極め、適切な対応をします。

3) 相談の方法

相談者は希望する相談員に直接連絡を取ることができます。面談だけでなく、電話、ファックス、手紙、電子メール等での相談もできます。相談者が本人のみで相談しにくい場合には、付き添いを同伴することができます。また、他の人が代わりに相談することもできます。

② 調査委員会の設置（詳細は、「6 調査委員会」参照）

③ 緊急避難的措置

防止委員会は、苦情申し立てに基づく対応が進行している間に、事案の内容が重大で、相談者が放置されることにより不利益が生じる場合には、例えば単位の保証、授業の代替、休職・休学扱いなどの保証、所属の変更等を含む緊急避難的措置を講じる用意をします。

④ 相談者への適切なフィードバックとケア

防止委員会は、苦情申し立てに基づく調査等が行われている間に、その進行状況を逐次相談者に知らせるとともに、必要が認められる場合には、調査結果を待たずに、専門家の心理的なケアを相談者が受けられるよう手配します。

⑤ その他、必要と認められる事柄への積極的な取り組み

防止委員会の具体的組織、任務等については別途定めるものとします。(群馬医療福祉大学におけるハラスメント防止委員会運用規程)

6. 調査委員会

相談者から苦情申し立てがなされた場合、防止委員会は事実関係を調査する為に当該事件に関する調査委員会を設置します。調査委員会は、客観性・中立性・公平性を確保し、必要に応じて当事者ならびに関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。関係者の名誉・プライバシーなどの人格・人権を侵害することのないよう、委員は最大限の注意を払います。

調査委員会の具体的組織、任務等については別途定めるものとします。(群馬医療福祉大学におけるハラスメント調査委員会運用規程)

7. ハラスメント認定後の必要な処置

(1) 必要な処置の決定

理事長並びに学長(以下「管理者」と言う)は、防止委員会より報告を受けた場合、ただちに必要な処置について理事会に諮った上で決定します。この必要な処置とは、本学就業規則および学則に基づく処分のほかに、「環境改善命令」、「授業停止」、「課外活動の活動停止」、「所属の変更」、「職位の変更」、更には防止委員会への再調査勧告等を含みます。

(2) 相談者や申立人のケア

管理者は、防止委員会に、相談者や申立人(本学に何らかの措置を講じてもらうため、公正な調査を求める者)に対する適切なケアと環境の改善を行うよう指示しなければなりません。防止委員会は、直ちに、必要に応じて専門家による心理的なケアやカウンセリングを受けられるよう手配すると共に、就学・就労環境の改善に配慮しなければなりません。

(3) 被申立人の研修

管理者は、相談者の苦情内容が事実であると認定された場合、被申立人(申立人により、苦情を申し立てられた者)に対して、ハラスメントに関する研修・カウンセリング等の実施を防止委員会に指示し、再発防止に努めます。

8. ハラスメントへの対応に関する注意事項

(1) 相談者や申立人の主体性と意志の尊重

ハラスメントに関わるあらゆる過程において最も尊重されるべきは、相談者や申立人の主体性と意志です。相談者や申立人がどのように考え、何を必要としているのかがよく確認

されなければなりません。何らかの対応が取られた場合に、それが相談者や申立人の望まない状況を作り出すようなものであってはなりません。

特に、調査に際して、救済を申し立てた者を責めたり、救済を申し立てた者あるいは相手方の一方に組みしたり、被害をもみ消したり、又は証言を誘導するような言動を行ってはなりません。

(2) プライバシーの保護と守秘義務

ハラスメントに関わるあらゆる過程において、相談者・申立人・被申立人はもちろん関係者全てのプライバシーと人権が完全に保護されなければなりません。ゆえに、防止委員、相談員、調査委員には、役目柄知り得た事柄を完全に秘密にする守秘義務が課せられます。ただし、ハラスメントが発生した時に必要な対応を決定したり、処置の最終判断を行ったりする管理者・理事会に対してはこの限りではなく、防止委員、相談員、調査委員は客観的な事実を開示しなくてはなりません。

(3) 関係者に対する二次被害の防止) 関係者に対する二次被害の防止

申立人・被申立人はもちろんのこと、防止委員、相談員、調査委員等、ハラスメントへの対応に関わる全ての人々が、その過程において、申し立てをしたこと、申し立てをされたこと、その相談・調査等に関わっていることなどを理由に、嫌がらせ、さらなるハラスメント、報復行為、その他何らかの差別的・不利益的扱いを受けることがあってはなりません。もちろん、申立人や被申立人が、相談員や調査委員からハラスメントを受けるようなことは決してあってはなりません。管理者及び防止委員会はそのような二次被害が決して起こらぬよう、その防止に努めるとともに、万が一そのような事実が認められた場合には、そのような状況を打破する為に、迅速かつ毅然とした対応をとらなければなりません。

(4) 不利益取扱の禁止

本学は、教職員が職場におけるハラスメントに関し相談したこと、又は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扱をしないことを約束します。

(5) 虚偽の申し立て・証言禁止) 虚偽の申し立て・証言禁止

相談・申し立て・事情聴取等のハラスメントに関するあらゆる過程において、虚偽の申し立てや証言をした場合、学則及び就業規則等による処分の対象となります。防止委員会は、虚偽の申し立て等によって名誉を毀損される者が出ないよう配慮するとともに、あらゆる過程において虚偽の申し立て等が判明し、そのことによって名誉を毀損された者がいる場合、その名誉回復の措置を取らなければなりません。

(6) その他

相談・苦情申し立て・事情聴取等のハラスメントに関するあらゆる過程において、各委員は、事案内容に齟齬が生ずることを防止するため、また、責任を明らかにするために、必ず書面で記録を残すようにします。記録には、「だれが、なにを、いつ、どこで、どうして、どのように」などを明確に記載し、記録者は署名捺印をします。管理者に提出する報告書も同様です。

9. 指針及び関連規程の見直し・改訂

本指針及び関連規程は、年ごとの運用の状況や学内及び社会の状況の変化をみて、必要が生じた場合には、その都度適切な見直し・改訂がなされます。

附則

この指針は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。