

# 星槎大学ハラスメント防止ガイドライン

## I 基本方針

- ・ハラスメントは、一般に嫌がらせを意味し、人間としての尊厳を侵害する行為であり、人に対する思いやりと敬意を欠いた行為です。星槎大学（以下「本学」という。）は、すべての学生と教職員の人権が尊重され、ハラスメントを受けることなく、本学において学び、教育・研究し、就労することができる環境をつくります。
- ・このガイドラインは、本学ハラスメント防止に関する規程に基づき、本学の全ての構成員に対し、ハラスメントに関する相談、申し立て及び問題解決の手続きのガイドラインを示し、広くこれらの手続きについて周知します。
- ・本学は、ハラスメントの防止及び排除に必要な措置を講じるとともに、万が一ハラスメントが発生した場合には、このガイドラインに則して最善の問題解決が図られるよう、適切かつ迅速に対処します。
- ・相談員は相談者のプライバシーを厳守します。相談や申し立てをしたことで相手が報復をしたり報復をほのめかしたりした場合は、規則によって懲戒処分を受けますので、安心して相談してください。

## II 適用範囲（ガイドラインの対象）

- ・このガイドラインは、原則として本学の学生及び教職員（以下「構成員」といいます。）を対象とします。
- ・学生とは、本学の学部生、大学院生、研究生、科目等履修生、聴講生など本学の教育を受ける全ての者をいいます。
- ・教職員とは、常勤・非常勤、専任・契約・臨時等雇用形態を問わず（派遣社員や業務委託による者も含む）、本学で就労する全ての者をいいます。
- ・ハラスメントが本学構成員同士の間で生じた場合には、学外の出来事であっても、また、勤務・講義・課外活動の時間外であっても、このガイドラインを適用します。
- ・構成員と構成員以外の者との間で生じたハラスメントの場合は、被害者の早急な救済という観点から、このガイドラインを準用して対応します。

## III ハラスメントの定義

### (1) 人権を侵害する可能性があるハラスメント

個人の障害や、人種・民族・国籍などについて、否定的・差別的な言動を指し、以下に示す各ハラスメントには該当しないものの、人の尊厳を侵害する可能性が高い言動を意味します。

#### 【人権を侵害する可能性があるハラスメント行為の例】

- ・個人の障害・人種・民族・国籍などについて否定的・差別的な発言をする。
- ・身体的特徴について、否定的な発言をする。
- ・家族に対する否定的な発言その他差別的な発言をする。
- ・“ダメな・無能な人間は大学をやめてしまえ・やめさせてやる”など、組織から排除する発言をする。
- ・尊厳を傷つける行為をする。
- ・暴力的な行動や威嚇的な行為をする。
- ・ささいなミスや失敗に対して、叱責を続けたり、他の人も聞いていて恐怖を感じるような怒声をあげたりする。
- ・自分が支持する政治的信念や党派・思想・宗教に関わる行事への参加や機関誌などの購入を求める。
- ・自分の私生活、私的な活動への参加や協力を強制する。

#### (2) アカデミック・ハラスメント（アカハラ）

教育・研究活動上指導的立場にある者が、その指導を受ける者に対して差別的な発言や行動を行い、その指導を受ける者の自由で主体的な学修活動や研究活動を妨げることを意味します。

#### 【アカデミック・ハラスメントになる可能性があるハラスメント行為の例】

- ・求められた必要な指導を不当に拒否する。 “あなたのことは指導しない” などの発言をする。
- ・必要な指導を、学修に支障をきたすくらい長期間行わないで放置する。
- ・教育上の理由がないのに、学生の希望とは不適合な指導者の選定をする。
- ・本学で期待される学力や学修段階、学修時間あるいは期限からして不可能な課題を達成するように求める。
- ・本学の標準的な成績評価基準を逸脱した不当な評価を行う。  
あるいは“卒業させない”、“成績を悪くする・単位を出さない”などと、権限の有無にかかわらず、自分は成績・単位取得・卒業・修了を左右する立場にあるという発言をしたり、評価に無関係なことがらを成績に結びつける発言をしたりする。
- ・学修・研究グループでの共通の活動から排除する、あるいは一人だけ情報を与えない。
- ・学修・研究グループの他のメンバーに、“あの人とは付き合うな”などと仲間外しをするように勧める発言をする。
- ・他大学、他研究科等への進学・転学・移動を許さないとの発言をする。  
あるいは、しないとの誓約を求める。
- ・自由な研究テーマの選択を不当に制限する。

- ・論文や学会発表で、実際の貢献度とは異なる著者構成や著者順を求める。

### (3) パワー・ハラスメント（パワハラ）

管理的業務上優越的立場にある者が、職務遂行上従属的立場にある者に対して、自らの権限を不当に利用し、就労上の不当な取扱いを行うことを意味します。

#### 【パワー・ハラスメントになる可能性があるハラスメント行為の例】

- ・業務上伝えるべき情報を伝えない、話しかけや質問・発言を何度も無視するなど、無視・職場内での孤立・仲間外し・組織内の人間関係からの切り離しをはかる。
- ・能力や期限、目標の水準などを考慮すると、明らかに遂行不可能な業務を強制する。
- ・業務上の合理性を欠く、明らかに不必要な仕事、能力や経験とかけ離れた仕事を命じる、あるいは合理的理由がなく仕事を与えないことによって、自己効力感・自尊心の低下をもたらすような業務形態をとる。
- ・業務に関して著しく不公平・不当な評価を行う。あるいはそのおびやかしの発言をする。
- ・昇進や評価を左右する権限を自分が持っているなどと、おびやかしの発言をする。
- ・業務上の問題について、明らかに自分に責任があるにも係らず、特定の人に責任転嫁をする。

### (4) セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

教育・研究・管理的業務に関連して相手を不快にさせる性的な発言や行動を行い、これにより相手に不利益を与えたり個人の尊厳もしくは人格を侵害したり、さらには教育・研究・職場環境を悪化させたりすることを意味します。

#### 【セクシュアル・ハラスメントになる可能性があるハラスメント行為の例】

- ・性的要求への服従を、教育・研究・業務上の指導や評価、人事などに反映させること、そのほのめかしをすること。
- ・相手の意に反してしつこく交際の働きかけをすること。
- ・強引に身体的な接触をしたり、性的な行為を行ったりすること、あるいは行おうとすること。
- ・相手が性的不快感を催すような仕方で相手の身体を凝視したり、一方的に接近したりすること。
- ・個人の性的魅力を強調する露出の多い服装や振る舞いを要求すること。
- ・個人の性的評価をしたり、相手の性に関する身体的特徴や行動に関する情報を口にしたり、何らかの媒体によって広めたりすること。
- ・特定個人の性に関する風評を流すこと。
- ・職場に性的な掲示・表示をすること。
- ・異性とその場を離れるのを意思に反して妨害すること。
- ・個人的な性体験・恋愛体験などを尋ねたり、または性的経験談を話したりすること。

- ・ 不当な性差別的意識・性役割意識に基づいた言動をしたり、業務を求めたりすること。
- ・ 宴会等で隣に座ること、お酌をすること、カラオケでデュエット等を強要すること。

(注) 項目はあくまでも例です。ここに含まれていないからといって、ハラスメントに該当しないとは限りません。1項目でも該当したからといって、ただちにハラスメントだと認定されるわけではありません。ハラスメントであるかどうかは、行為の全体的文脈も考慮して総合的に判断されます。また、項目や表現については、必要に応じて、修正していく予定です。

なお、本ガイドラインのハラスメント例示項目は、国内外の大学の例を参考にしました。

#### IV 本学及び構成員の責務

本学は、基本方針に記載したとおり、ハラスメントを防止し、平等かつ健全な学修・教育・研究環境並びに就業環境を維持するように努め、ハラスメントに対する全学的な対策について責任を負います。

本学の構成員の責務は以下のとおりとします。

##### (1) 学長の責務

- ・ 学長は本学の最高責任者として、教職員の教育研究上、就労上または学生等の修学上の能力を十分発揮できる環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に、必要な措置を迅速かつ適切に講じ、その際に、ハラスメントを相談・申立てをした者、及びその調査に協力した教職員や学生等が不利益を被ることがないように配慮する責務を負います。

##### (2) 本学部局長等の責務

- ・ 本学の学部・大学院・事務部局等の部局長等（以下、「管理責任者」という）は、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処する責務を負います。

##### (3) 本学構成員の責務

- ・ 本学の構成員は、次の各号に掲げる責務を負います。

- ① 学修・就労・教育・研究のあらゆる場面において、相手方の人権を尊重すること。
- ② ハラスメントが、相手方の受け止め方によるものであることを十分理解し、ハラスメントと受け止められる恐れのある言動を行わないこと。
- ③ ハラスメントの防止に積極的に努め、ハラスメントのない環境の維持に努める

こと。

- ④ハラスメントの事案が発生したときには、解決に向けて協力すること。

## V ハラスメントを防止するために

本学は、ハラスメントの防止体制としてハラスメント防止委員会を設置し、全学をあげてハラスメントの防止に努めます。また、相談窓口を設け、ハラスメントの被害を受けたり、その疑いを感じた場合には、迅速かつ適切な対応を行います。

### (1) ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）の設置

防止委員会は、学長が委嘱した人員によって構成され、ハラスメントに関する協議・議決機関とします。

防止委員会の任務は以下のとおりとします。

- ① ハラスメント防止ガイドラインの策定及び定期的な見直しを行う。
- ② ハラスメント防止のための啓発活動を行う。
- ③ ハラスメント事案が発生した場合、相談員からの報告を受理し、関係する部局長に問題解決の指示を行う。
- ④ 加害者の措置、被害者の救済及び教育・研究環境、就業環境等の改善に関する対策を講じる（ただし、加害者が本学教職員の場合には、就業規則に定める懲戒処分を理事長が行う）。
- ⑤ ハラスメント問題の協議結果及び処置に関して、学長及び部局長に報告を行う。

また、中立性、公平性、客観性を確保するために、必要に応じて、学外の専門家に委員を委嘱します。

### (2) 相談手続き

・ハラスメントの被害を受けたり、その疑いを感じた者（以下「相談者」という。）は、相談窓口への相談を行うことができます。以下の流れに沿って適切に対応します。

- ① ハラスメント相談の窓口として、学生ポータルサイトに「学生専用」及び「教職員専用」のサイトを設けます。
- ② 相談を受けた事案については、本学教職員の中から、学長が特定の性に偏らない相談員を指名し、相談者との相談を行います。
- ③ 相談員は、相談の内容や状況に応じて適切に対応するとともに、相談者のプライバシー等に配慮しながら相談者の訴え等を聞き、被害が明らか場合には、とりうる救済方法を具体的に説明し、解決策を探るとともに、相談者の主体的な選択、判断を尊重します。

- ④ 「相談」での個人が特定される情報は、「調査」等の「申し立て手続き」に入らない限り、学部や大学院、事務局等に伝わることはありません。

(3) 申し立て手続き

- ① 構成員は、ハラスメントの被害について、防止委員会に対し、問題解決を求める手続きを行うことができます。
- ② 申し立ての手続きは、相談員を通じて防止委員会に対し、所定の「申し立て書」を提出することにより開始されます。
- ③ この手続きにおいて、ハラスメントの被害を申し立てた者を「申し立て人」、加害者と名指しされた者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。  
その際、申し立て人は、次のうちから問題解決の手続きを選択します。

手続き	概要
「調整」	当事者の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続き
「調停」	当事者双方から事情を聴取し、双方が納得するような、調停案を提示することにより、問題解決を図る手続き
「調査」	事実関係の公正な調査に基づき、問題解決を図る手続き 申し立て人が「ハラスメントの認定」、認定に応じた相手方の「懲戒」を求める場合

VI 問題解決に向けた手続き

防止委員会は、提出された「申し立て書」の内容等について、慎重に精査のうえ、受理するかどうかを決定し、その旨を申し立て人に通知します。

防止委員会は、「申し立て書」を受理した後、申し立て人の意向を尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえで問題解決に適切に対処するため、「調整」「調停」「調査」のいずれかの手続きを開始します。

なお、防止委員会は、個別の事情に即して、最善の問題解決を図るため、上記手続きに先行または併行し、関係部局長等と連携して必要な措置を講じます（例えば、申し立て人の健康状態等を考慮し、修学・就労環境を確保するための緊急措置など）。

各手続きの内容は以下のとおりとします。

(1) 調整の手続き

- ① 防止委員会は、申し立て人の「調整」申し立てに基づき、手続きを行う。
- ② この手続きを行う者は、学長が指名する。
- ③ 申し立て人の要請に応じて、相談員等を同席させることができる。

- ④ 防止委員会は、概ね1ヶ月以内に手続きが完了するように努める。
- ⑤ 申立人が、「調整」に不満があるときは、防止委員会に対し、「調停」または「調査」の手続きを求められることができる。

## (2) 調停の手続き

- ① 防止委員会は、申立人から「調停」の申立てがあり、相手方が応諾した場合に、ハラスメント調停委員会（以下「調停委員会」という。）を設置する。
- ② 調停委員会は、公正・中立・客観性を確保し、原則として学内外からの専門家を含む調停員2名以上で構成する。
- ③ 調停員は、当事者双方から事情を聴取し、あるいは双方の主張を調整するなど、問題解決を円滑に進めるために必要なサポートを行う。
- ④ 申立人の要請に応じて、相談員を同席させることができる。
- ⑤ 調停委員会は、調停員からの報告を受けて、調停案を提示し、当事者双方が受諾した場合は、調停成立とする。
- ⑥ 調停委員会は、次のいずれかに該当する場合は、「調停」を打ち切る。
  - a 当事者の一方または双方が「調停」の打ち切りを申し出たとき
  - b 当事者の一方または双方が調停案を受諾しないとき
  - c 相当な期間を経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき
- ⑦ 調停委員会は、「調停」が成立したときは、合意文書で確認し、防止委員会に報告する。
- ⑧ 申立人は、「調停」が打ち切りになったときは、防止委員会に対し、他の問題解決の手続きを求められることができる。

## (3) 調査の手続き

- ① 防止委員会は、申立人から「調査」の申立てを受け、調査の必要があると認める場合に、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置する。
- ② 調査委員会は、公正・中立・客観性を確保し、原則として学内外からの専門家を含む調査員2名以上で構成する。
- ③ 申立人の要請に応じて、相談員を同席させることができる。
- ④ 調査委員会は、必要に応じて、当事者その他関係者から事情を聴取するなどして、事実関係の調査を行う。構成員は、調査委員会からの聴取を求められたときは、正当な理由がなければ拒否することは出来ない。
- ⑤ 調査委員会は、原則として2ヶ月以内に調査を終了し、調査結果を防止委員会に報告する。
- ⑥ 防止委員会は、報告内容を精査し、ハラスメントの認定を行う。
- ⑦ 防止委員会は、認定したハラスメントの事実関係により、懲戒処分が必要と

判断した場合には、学長に報告する（相手方が学生の場合は、学生懲戒規程に則り学長が決定する。相手方が教職員の場合は、学長は理事長に対して、懲戒処分を依頼する）。

- ⑧ 防止委員会は、被害者の受けた不利益や悪化した就労・学修環境等を可能な限り修復または改善を図るよう、関係部局長に勧告する。
- ⑨ 防止委員会は、当該調査結果等について、申立人及び相手方に対し適宜、適切な方法で伝える。
- ⑩ 防止委員会は、学則または就業規則に則った相手方への処分及び申立人への救済措置が決定された時点で、当事者のプライバシーに配慮しつつ、事実の経過と措置について公表することができる。

#### (4) 申立ての取り下げについて

申立人は、当該申立てが継続している間は、いつでも防止委員会に対して書面をもって取り下げることができます。

#### (5) 相談・調整・調査・調停に関する留意事項

- ① 相談員、調停員、調査委員などの関係者は、被害者の立場に立ち、被害者の精神面への配慮を最優先し、また、被害者のプライバシーなどを守らなければならない。
- ② 調査・調停の手続き過程において、当事者は、必要な場合、防止委員会が認めた付き添い人を同席させることができます。ただし、付添い人は、調査を妨害してはならない。
- ③ 相手方及びその関係者は、被害者、証言者及びその他の手続きに係る全ての人に対して、どのような報復行為も行ってはならない。

### Ⅶ その他留意事項

- (1) 防止委員会は、緊急を要する場合には、学長と協議の上、申立て者の安全確保のための措置をとることができます。
- (2) 申立人及び相手方は、調査や調停の結果について、不服がある場合は、防止委員会に対して、書面でその旨を申し立てることができます。防止委員会は、その内容を検討し、妥当と認めた場合には、調停・調査のやり直しを関係委員会に求めることができます。
- (3) ハラスメントの相談・申立て・調停・調査等の事情聴取に際して、故意に虚偽の申立てや証言を行った者は、学則または就業規則に則り懲戒処分の対象となります。

#### 附則

このガイドラインは平成31年4月1日から施行する。