

羽陽学園短期大学ハラスメント防止に関するガイドライン

1 趣旨

羽陽学園短期大学（以下、「本学」）の建学の精神は「敬・実・和」である。本学は、この建学の精神に則り、本学の学生・教職員及び本学の教育研究活動に関係するすべての人について、人としての尊厳を守り、公正な環境の下で学園生活を送ることができるよう配慮する。ここで学園生活とは、本学キャンパスでの学修のみならず実習等を含む教育研究に関する活動全般を指す。あらかじめ本学に連絡した上での就職活動やボランティア活動も、本ガイドラインの対象に含まれる。

本学は、本学において学園生活を送るすべての人が人権侵害等のハラスメントによって被害を受けることを防止し、また被害を受けた人を救済することを目的として本ガイドラインを定める。

羽陽学園には「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する規則」が定められているが、本ガイドラインは、本学におけるハラスメント防止及び被害の相談等があった場合の具体的な対応について示すことが目的である。

2 定義

本ガイドラインに定めるハラスメントとは、本学において学園生活を送る者が他者に対して、性的、身体的、人格的な差別的言動を行うこと、また、職務や権限を逸脱して私的な介入や干渉を行うことを指し、行為者の意図にかかわらず、受け手が不快・屈辱・脅威等を感じ、学園生活に支障をきたす状況をいう。

以下に具体例を示すが、これらは、必ずしも境界が明瞭ではなく、複合的に生起する場合もあることに留意しなければならない。

(1) セクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」)

セクハラとは、教育、研究、課外活動、管理・運営業務などの就学・就業上の状況を利用して、相手の望まない性的な要求や言動を行い、不利益を与えたり、不快な思いをさせたりすることを指す。また、性的な言動、情報の拡散などにより相手に不安や不快感を抱かせ、就学・就業環境を悪化させることをいう。性差別的意識に基づく言動により個人の尊厳や人格を侵害する行為もこれに含まれる。

(2) アカデミック・ハラスメント（以下「アカハラ」）

アカハラとは、教育・研究等において優越的地位にある者が、その権力を背景にした言動により、指導を受ける者の修学・研究意欲および学修環境を阻害することをいう。嫌がらせの意図の有無にかかわらず、受け手が教育を受ける権利や、個人の人格・尊厳を侵害されたと感じられた場合はアカハラになる。

(3) パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」）

パワハラとは、就学・就業の場において上位の者が地位や影響力を利用するなどして、不適切な言動や指導あるいは待遇をおこない、従属的立場にある者の就学・就業の意欲や環境を阻害することをいう。

(4) マタニティ・ハラスメント（以下「マタハラ」）

マタハラとは、就学・就業の場において妊娠や出産等に関する嫌がらせやその他の不利益な扱いをすることをいう。

(5) その他、受け手が不快・屈辱・脅威等を感じ学園生活に支障をきたす言動をいう。

3 ハラスメントの予防と防止対策委員会

本学は、ハラスメントによる人権侵害や就学・就業環境の阻害などを防止するために、ハラスメント防止対策委員会（以下、「防止委員会」）を置く。

(1) 防止委員会は、学長、学科長、学生部長、専攻科主任、附属図書館長、及び事務局長によって構成する。

(2) 防止委員会は、人権尊重の意識を高めハラスメントを防止するための対策を検討し、相談を受けた場合の対応の仕方など、啓発・研鑽に資する諸活動を行う。

(3) 防止委員会は、毎年定期的に、本学におけるハラスメント防止の状況を点検・評価し、改善のために必要な措置を講ずる。

(4) 防止委員会は、本学教職員の中から、毎年度、2名のハラスメント相談員（以下、「相談員」）を指名する。

(5) 防止委員会は、ハラスメント問題への対応を進めるに当たって、来談者及び相談を受けた者が不利益を被らない（いわゆる二次被害を防止する）よう必要な措置を講じる。

4 ハラスメントへの対応

本学は、ハラスメント被害の相談あるいは申し立て（訴え）に迅速に対応するため、ハラスメントについて容易に相談できる体制を整え、関係者の人権とプライバシーの保護への十分な配慮のもとに適切な措置を講じる。なお、被害を受けた本人による直接の相談がない場合でも、ガイドラインによる対応が必要と判断される事態が発生した場合には、防止委員会を中心となって、問題の取り扱い方を検討し対策を講じる。

(1) ハラスメントの相談窓口

学生がハラスメントに関して相談する場合は、主としてクラス担任及び相談員が窓口となる。ただし、ハラスメントに関する相談は、聞き手との関係を考慮しなければならない場合があるので、授業担当教員その他の教員、事務職員等、本学の教職員であれば誰でも相談の窓口となりうる。

教職員がハラスメントに関して相談する場合は、原則として、相談員または防止委員会委

員が相談の窓口となる。ただし、学生と同様、本学の教職員であれば誰でも相談の窓口となりうる。

(2) 相談を受けた場合の対応

ハラスメントの問題に対応する者は、人権尊重の立場に立って公正を旨とし、来談者に対してはその真意を受け止め、意思を尊重しつつ、原則として来談者の同意の下に問題の解決にあたるよう努力する。また、ハラスメント行為を行ったとされる者（以下、「行為者」）は、当該事案の対応から除外される。

- ① 来談者の氏名及び属性（学生、教職員、その他）と相談のあった日時 of 記録。
- ② 相談の内容について可能な限り正確な記録。ただし、必ずしも面談の当初から詳細を聞き取る必要はない。基本的に来談者の意思を尊重する。
- ③ 相談を受けた者は、来談者の意思を尊重しつつ、自分以外の相談員または防止委員会委員1名に報告し、情報を共有する。単独で処理してはならない。
- ④ 上記の相談を受けた者2名は、防止委員会に報告する。
- ⑤ 防止委員会は、ハラスメントを解消するために必要な措置を講じる。この際、来談者の意思を尊重するとともに、来談者及び行為者のプライバシー保護に十分配慮する。
- ⑥ 防止委員会は、最初に、可能な限り正確な事実確認を行う。
- ⑦ 防止委員会は、ハラスメントの事実が確認されたならば、ハラスメントに係る行為を即時停止するとともに、謝罪、補償、権利の回復等、必要な措置を講じるとともに、再発防止のための方策を講じる。
- ⑧ 上記の措置により、当該ハラスメントの問題が解消できた場合には、問題の拡散や二次被害を防止するため、防止委員会の記録にとどめ、教授会への報告義務はないものとする。この際、来談者の意思を尊重するのは言うまでもない。
- ⑨ 来談者は、ここまでの防止委員会の措置に納得がいけない場合には、学長にハラスメント被害に関する申し立て（以下、「申し立て」）をすることができる。
- ⑩ 学長は、申し立てがあった場合には、ハラスメント調査委員会を設置する。
- ⑪ 学長は、行為者が否認するなどして、当該事実の確認が不調に終わった場合にも、来談者の意思を尊重しつつ、ハラスメント調査委員会を設置する。

(3) ハラスメント調査委員会（以下、「調査委員会」）

調査委員会は、防止委員会委員及び相談員並びに相談を受けた者を除く本学教職員から3名を学長が委嘱する。この際、必要に応じてスクールカウンセラーなど学外の有識者に委嘱する場合もある。

- ① 調査委員会は、当事者の人権に十分な配慮をしながら、関係者から事情を聴取して、事実を確認する。その後、事案についての聴取記録等の諸資料を検討し、速やかに具体的対応策を含む報告書を作成して学長に報告する。
- ② 学長は、調査委員会が調査を実施している間、防止委員会を通じて、ハラスメント被

害の継続・拡大の防止及び関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じる。

- ③ 調査委員会の調査の結果、ハラスメントの事実が確認されなかった場合は、来談者の同意の上で、当該事案は解決したものとして、関係者のプライバシーに配慮しつつ、防止委員会の記録にとどめる。
- ④ 学長は、調査委員会の調査の結果、ハラスメントの事実が確認された場合には、ハラスメントに係る行為を即時停止するとともに、謝罪、補償、権利の回復等、必要な措置を講じるとともに、再発防止のための方策を講じる。
- ⑤ 学長は、関係者のプライバシーに配慮しつつ、上記の経過を教授会に報告する。
- ⑥ ハラスメント被害の大きさ・深刻さの度合いによっては、行為者が本学教職員であった場合には、本学就業規則に定める服務規律に違反する行為として必要な手続きを講じる場合がある。同様に、行為者が本学学生であった場合には、学則に則って措置される。
- ⑦ 行為者は措置に対して不服の申し立てをすることができる。その場合、学長は、調査委員会を再構成してあらためて調査を実施するか、第三者委員会を設置して調査する。これらの調査結果の取り扱いについては、先の調査委員会の結果と同様とする。
- ⑧ 学外者が関係した場合には、関係者のプライバシーに配慮しつつ、関係者の所属先や労働局あるいは警察など関係機関と連携して対処する。

5 ガイドラインの自己点検

防止委員会は、本ガイドラインを定期的に点検し、必要があれば修正し教授会に報告する。

附 則

1. 本ガイドラインは、2024年4月1日より施行する。