

ハラスメント防止対策ガイドライン

1. ハラスメント防止対策に関する基本姿勢

- (1) 明治国際医療大学（以下「本学」という。）は、日本国憲法の人権尊重の理念に則り、本学の建学の精神を遵守して、その構成員である学生と教育・研究に係わる教職員（以下「本学構成員」又は「大学構成員」という。）が、個人としての人格の尊厳と人権を尊重・擁護され、安全で快適に学修・教育・研究・職務に従事することができるよう、ハラスメントのない良好な環境を整備し維持していく努力を続けます。
- (2) ハラスメントは、直接の被害者個人だけではなく、周囲の人間への影響や社会的な評価を通して、大学組織全体に大きなダメージを与えます。大学の使命である適正で効率的な教育研究活動を阻害し、その成果に具体的な損失をもたらす結果にもつながります。従って、ハラスメントを大学の危機管理の問題として認識し、それを未然に防止する活動を通してその発生を抑止し、ハラスメントに関わる事態が生じたときに、それに適切に対応することは、大学にとって組織運営上たいへん重要な責務です。
- (3) ハラスメントは、ただ単に良識にもとづく社会的マナーやルールの違反であるといったことにとどまらず、本質的には、個人の人格の尊厳と人権に関わる深刻な問題です。ハラスメントとは、修学・就労の場における組織的に優位な地位を利用して行われる、不適切で不当な嫌がらせの言動であり、被害者に不快感と不利益を与える、人権（学習する権利、教育・研究を行う権利、働く権利、あるいは人格権や自己決定権等。）を侵害する行為です。本学は、こういった安全で快適な環境を阻害するいかなる種類のハラスメントであれ、それを決して容認し放置することはできません。
- (4) ハラスメントが起こらない安心で安全な環境を作っていくには、日頃からの本学構成員相互の理解や信頼にもとづく好ましい人間関係がまずなにより大切ですが、それと同時に、ハラスメントの問題について、一人一人の意識をより良く向上させていくことが必要不可欠です。本学は、大学構成員が、ハラスメントに起因する行為や事象の本質を正しく理解し、その認識を十分に深めて行くことができるよう、継続的に啓発および教育・研修活動を実施していきます。
- (5) ハラスメントに関わる事態が発生した場合には、これに適正かつ迅速に対応し、適切な措置と対策を取ることに最善を尽くします。ハラスメントの相談窓口を設置し、相談者からよく事情を聴いたうえで、当該事案の事実関係を正確に把握し、ハラスメントの被害者を、人権擁護・人権回復の立場から早期に保護・救済し支援するため、的確に対処することに努めます。また、ハラスメントに該当する行為が存在したと認定される場合には、その行為を行った加害者に対して、助言や勧告、注意や指導、厳正な処分等を含む確固たる措置・対策を決定し実行します。

2. 本ガイドラインの対象および適用範囲

- (1) 本ガイドラインは、本学構成員であるすべての学生（学部学生、大学院学生、研究生、研修生等、本学で学ぶあらゆる立場の者を含む。）と教育・研究に係わる教職員（専任、非常勤等を問わない。）を対象に適用します。
- (2) ハラスメントに関わる事態が、本学構成員の間で起こった場合には、本学のキャンパス外であっても、また、正規の修学・就労時である、授業、講義、研究及び勤務、さらに課外活動等の時間外であっても適用されます。
- (3) 本学構成員と学外者（他大学の学生、教職員等。）との間でハラスメントに関わる事態が発生した場合、それが本学の管轄下で行われる修学または就労上の行為であれば、本ガイドラインを適正に準用し対処します。

3. ハラスメントの定義

- (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、学修・教育・研究・職務の環境において、組織上の力関係や優位な地位を利用して行われる、相手に不快感や不利益を与え、相手の人格や人権を侵害する性的な言動のことをいいます。セクシュアル・ハラスメントには次のものが該当します。

- ① 性的な言葉や行為によって、不快な思いをさせたり、精神的苦痛や屈辱感を感じさせたりして、相手の人格を傷つけること。例：聞くに耐えない性的な冗談を交わす。スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。性的な風評を流したり、性的なからかいの対象にしたりする。ストーカー行為をする。
- ② 性的な言葉や行為によって、相手の学修・教育・研究・職務に関わる適正な環境を阻害すること（環境型セクシュアル・ハラスメント）。例：性的な写真やポスター等を見せたり、目に付くところに貼ったりする。
- ③ 組織上の優位な地位を利用して、相手の望まない性的な行為を要求し、これを拒否した者に対して、成績や評価・人事上の不利益を与えたり、それをほのめかしたりすること（対価型セクシュアル・ハラスメント）。例：組織の中の上下関係を背景にして、性的な行為を強要し、応じない場合に、相手の人格を傷つけたり、修学・就労上の不利益を与えたりする。
- ④ 性に関する社会的固定観念や差別的役割意識にもとづいて、相手の人格や能力を不当に評価すること。例：女性であるということにより、仕事を遂行する能力よりも、周囲への気配りを求めたり、整頓・掃除等を強要したりする。

(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、学修・教育・研究の環境において、組織上の力関係や優位な地位を利用して行われる、相手に不快感や不利益を与え、相手の人格や人権を侵害する不適切で不当な言動のことをいいます。アカデミック・ハラスメントには次のものが該当します。

- ① 学習・研究活動の妨害をすること。例：文献・図書や機器類を使わせないという手段で、研究の遂行を妨げる。研究費の申請を妨害する。学会への出張を正当な理由なく許可しない。
- ② 卒業・進級の妨害をすること。例：学生の進級・卒業・修了を正当な理由なく認めない。不当な理由により単位を認定しない。卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
- ③ 正当な選択権の侵害をすること。例：本人の希望に反する学習・研究テーマを押しつける。就職・進学への妨害や、望まない異動を強要する。就職活動を禁止する。
- ④ 指導義務の放棄や、教育上の差別をすること。例：教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠る。また指導している学生や部下の者を差別的に扱う。研究成果が出ない責任を一方的に学生に押しつける。
- ⑤ 不当な経済的負担を強制すること。例：本来研究費から支出すべきものを、学生や部下の者に負担させる。失敗した実験の費用を弁償させる。
- ⑥ 研究成果を搾取すること。例：研究論文の著者を決める国際的なルールに違反する。アイデアを盗用する。不当に指導教官が第一著者となる。
- ⑦ 誹謗・中傷・精神的虐待・暴力行為を行うこと。例：本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下の者の人格を傷つけるネガティブな言動を行う。
- ⑧ 権力の濫用をすること。例：不当な規則の強制、不適切な環境下での指導の強制、不正・不法行為の強要、プライバシーの侵害、親密な関係の強要等を行う。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、就労環境等において、組織上の力関係や優位な地位を利用して行われる、相手に不快感や不利益を与え、相手の人格や人権を侵害する不適切で不当な言動のことをいいます。パワー・ハラスメントには、次のものが該当します。

- ① 職場環境を阻害し就労意欲を低下させること。例：上司等が部下や新人に対して、必要以上に繰り返し大声で怒鳴ったり、不当に厳しく叱責したりする。

② 正当な理由なく不利益な処遇を与え、精神的苦痛や雇用不安を与えること。例：昇任・昇給、配置転換等の任用に関して不合理で不当な取り扱いをする。

(4) 人種・国籍・民族・文化等に関わるハラスメント

大学内には異なる人種や国籍、民族的・文化的背景を持つ人たちが修学、就労しています。異なる人種・国籍・民族・文化等に対する差別意識や不適切で不当な固定観念にもとづく言動によって、相手に不快感や不利益を与え、相手の人格や人権を侵害する行為のことをいいます。

4. ハラスメント防止対策に向けての大学構成員相互の基本的心構え

- (1) 大学構成員は、ハラスメントが、学修・教育・研究・職務に従事する人たちに対して、精神的、身体的、社会的、経済的な不利益を与え得る、重大かつ深刻な人権問題であることを理解することが大切です。ハラスメントの事態の発生は、修学や就労の場における、意欲、能率、生産性の低下を招き、大学全体のイメージの失墜や社会的信用の喪失につながることを深く認識することが極めて重要です。
- (2) 大学構成員にとって快適で安心のできる環境を作っていくには、相手の人格や人権を尊重し、相手の立場に立った行動を心がけ、互いに思いやりある働きかけをすることによって、相互の信頼感を醸成していくことが大切です。修学・就労の場において、自由に、安心して意見が述べあえる関係を維持し、コミュニケーション・ギャップを作らない良好な人間関係を形成し維持することが、ハラスメント防止の土台になります。
- (3) 大学構成員の間において、説明と合意にもとづく意思疎通が不足したり欠けていたりすることが、ハラスメントの事態を発生させる要因になります。修学・就労の場において、職務上の権限や責任を有する者は、関係者に適宜、各種の指示や指導、職務の内容について十分な説明を行い、理解と納得を得ることが大切です。
- (4) ハラスメントの事象が起こる背景には、修学・就労環境における教育・研究上ないし職務上の「力」の差が存在しています。教育・研究や職務の場において、権限や権力を有する者は、その組織的に優位な立場を自覚し、これを使用するにあたっては慎重でなければなりません。地位や職権を背景にして、不当に相手の人格を傷つけたり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることがないように十分な配慮が必要です。
- (5) 自分の言動がハラスメントにあたるかどうかを判断するには、例えば、自分と相手の立場を入れ替えてみて、同様の扱いを受けたときに自分がどのように感じるかを考えてみて下さい。また、自分の言動が自分の親しい人（親族、友人、恋人等。）に向けられたものと仮定した場合にどのように感じるか、等を考えてみて下さい。
- (6) ある言動がハラスメントになるかどうかは、相手の社会的立場や文化的・宗教的背景によって異なる場合があります。自分の価値観で一方向的に判断することは禁物です。自分の意図するところと相手の受け止め方にギャップがある場合もあります。親しきの表現のつもりの方であっても、自身の意図に反して相手を不快にさせてしまうこともあります。この程度は相手も許容するだろうという勝手な憶測や、相手との間に良好な人間関係ができていているという勝手な思い込み等には十分な留意が必要です。
- (7) 大学構成員が、相互に人間関係における「気づき」のレベルを高め、認知・認識のレベルを向上させて、トラブルやハラスメントにいたる不適切で不当な言動を早期に抑止することが大切です。相手が嫌がったり、不快に思ったり、拒否したりしていることが分かった場合は、同じ言動を繰り返さないで下さい。故意または意図的なハラスメント行為の継続や反復は、ハラスメントをより悪質なものにします。
- (8) 相手がハラスメントを受けたと感じていても、常に意思表示があるとは限りません。ハラスメントを受けた者が、自身の立場や人間関係を考慮し拒否しにくい場合も多く、拒絶の意思表示が無いことを同意・合意と勘違いしないよう十分留意して下さい。行為者の無自覚がハラスメントの被害を生じさせ、またハラスメントを深刻化させる結果につながることを認識する必要があります。

- (9) 被害を受けている人は、事態を大きくしないために、問題を一人で抱え込む傾向があります。このことは、状況を悪化させ、被害者の我慢や怒り、抑うつ症状を増大させる結果を招きます。発生した問題に対しては、軽微な段階で早期に対応し迅速に解決を図ろうとする姿勢が重要です。ハラスメントの被害を受けている人は、いち早く相談員に連絡して下さい。
- (10) 自分の周囲でハラスメントに遭っている人がいたら、黙認せずに助けてあげて下さい。相談員を訪問するように勧めるか、第三者として相談員に報告して下さい。周囲の人の意識と態度、気づかいや思いやりがハラスメントを防止し、早期に対応するための重要な要因であることを互いに認識することが大切です。

5. ハラスメントに対応する組織とその役割

- (1) ハラスメント防止対策委員会：本学は、ハラスメントを未然に防止するために啓発および教育・研修活動を企画・実施するとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合にはそれに迅速かつ適切に対応するために、学長委嘱によるハラスメント防止対策委員会を常設します。ハラスメント防止対策委員会は、ハラスメントの問題解決にあたって、相談者と面接した相談員からの報告や勧告をもとに、必要に応じてカウンセラー等の専門家とも連携しながら、中立・公正な立場から、緊急保護措置を含む適正な措置や対応策を検討・審議し、その経過ならびに結果を本学学長に随時報告・具申します。
- (2) 調査・調整小委員会：ハラスメント防止対策委員会は、ハラスメントの問題解決に向けて必要であると判断される場合に、調査・調整小委員会を案件ごとに設置します。調査・調整小委員会は、ハラスメントの行を行ったとされる者からの聞き取り調査等を行うとともに、相談者と加害行を行ったとされる者との間に事態の理解、証言や主張に相違がある場合に、両者の調整（調停）を行います。調査・調整小委員会による調査・調整の経過ならびに結果は、文書でハラスメント防止対策委員会に報告されます。なお、調査・調整は、事情聴取する当事者や関係者のプライバシーや名誉、そして人権を十分に尊重して行われます。
- (3) 相談員：相談員は、ハラスメントを受けた当事者又はそれを見聞した者から、面談による相談を行います。相談員は、相談者の訴えに真摯に耳を傾け、相談者が受けたハラスメントの言動や、ハラスメントが行われた状況、その他関連する詳細な事実関係を聴取します。また、相談者が、自立的に問題点や困難な状況の見直しや整理ができるように、問題解決に向けての助言やアドバイスを行います。相談員は、当該の事案に関わる相談者の希望、要望、要求等を正しく理解することに努めるとともに、相談者の自己回復や人権擁護の観点から、必要と判断される緊急保護措置や対応策をまとめ、それらをハラスメント防止対策委員会に勧告します。また、相談員は、決定された措置や対応策について、適宜、相談者に説明し理解を求めます。なお、相談は、相談者のプライバシーや名誉、そして人権を十分に尊重して行われます。

6. ハラスメントへの対応①：相談体制

- (1) 本学は、ハラスメントの被害を受けた人が、プライバシーを保護され、気軽に安心して相談できるハラスメントの相談窓口を設置して、ハラスメントの徴候・発生をいち早く把握し、事態が深刻化するまえに問題解決を図ります。
- (2) 相談希望の申し出については、相談員の氏名を事前に公表しますので、電話または電子メールで相談員に連絡を取るか、相談員に直接出会うとその旨を伝えて下さい。また、相談員以外の教職員に相談希望を申し出ることもできます。その場合には、早期に相談員にその旨が連絡されます。
- (3) ハラスメント相談は、直接面談して行うことを原則とします。ハラスメントについて間接的に見聞きしている第三者の相談も受け付けます。相談については、友人等に付き添ってもらうこともできます。
- (4) 相談は、匿名を希望して受けることができます。この場合には、相談員から相談者に連絡を取ることは不可能になりますが、相談の案件がハラスメント防止対策委員会等で審議されるときに、相談者の氏名等、個人の情報が明らかになることは一切ありません。

- (5) ハラスメント相談においては、事実関係を正確に把握することが求められます。相談者は、いつ、どこで、誰から、どのような言動を受けたか、その時どのように対応したか、さらに周囲の状況はどうであったか等、について情報を正確に整理し、できれば記録に残しておきましょう。また、第三者の証言を得ておくことも役に立ちます。
- (6) 相談には、原則的に2名（男性と女性）の相談員が相互に連携・協力しながら対応します。相談内容の聞き取りに誤解が生じたり、相談者との間に認識のずれが生じたりしないようにするためです。また、相談員相互の意見交換によって、相談内容を多角的に受け止めることができるようにするためです。
- (7) 相談員は、親身に丁寧にかつ冷静に話を聞き、相談者の心情を理解すること、また、状況や問題点を正確に把握することに努めます。緊急の対応を要するか否か、時間的余裕があるかどうかを判断し、一回の相談時間が長時間にならないように注意を払いながら、状況に応じて相談の継続の仕方等について適正な配慮を行います。
- (8) 相談員が聴取したハラスメントに関する事実内容は記録を取り、文書として保存して、ハラスメント防止対策委員会等での検討資料とします。口頭による面談の内容伝達は、時間経過に伴って曖昧になり不明確になることを免れません。相談員は、相談終了ごとに、相談者に書面で示すかあるいは口頭によって、記録文書に相違がないかを確認します。
- (9) 相談員やハラスメント防止対策委員会委員等、ハラスメントの問題解決に関わる者には、ハラスメントの相談者や関係者のプライバシーを保護するため、職務上知り得た一切の事柄や個人の情報について秘密を厳守する義務があります。
- (10) 相談員には、ハラスメント事案についての情報や内容に関して守秘義務がありますが、問題解決にあたっては、相談に関わる情報や内容を、相談員以外の人たちに伝える必要があります。相談員は相談者に、その情報や内容が、問題解決のプロセスに携わる人たちにも共有されることを明らかにして合意を得ます。
- (11) ハラスメントの問題解決に関わる者は、人権の尊重・擁護の立場から、相談者に二次被害（相談をすることにより、不利益を受けたり、人格・人権を傷つけられたりすること、また相手方からの嫌がらせや報復的行為等を被ること。）が発生しないよう十分な配慮をします。

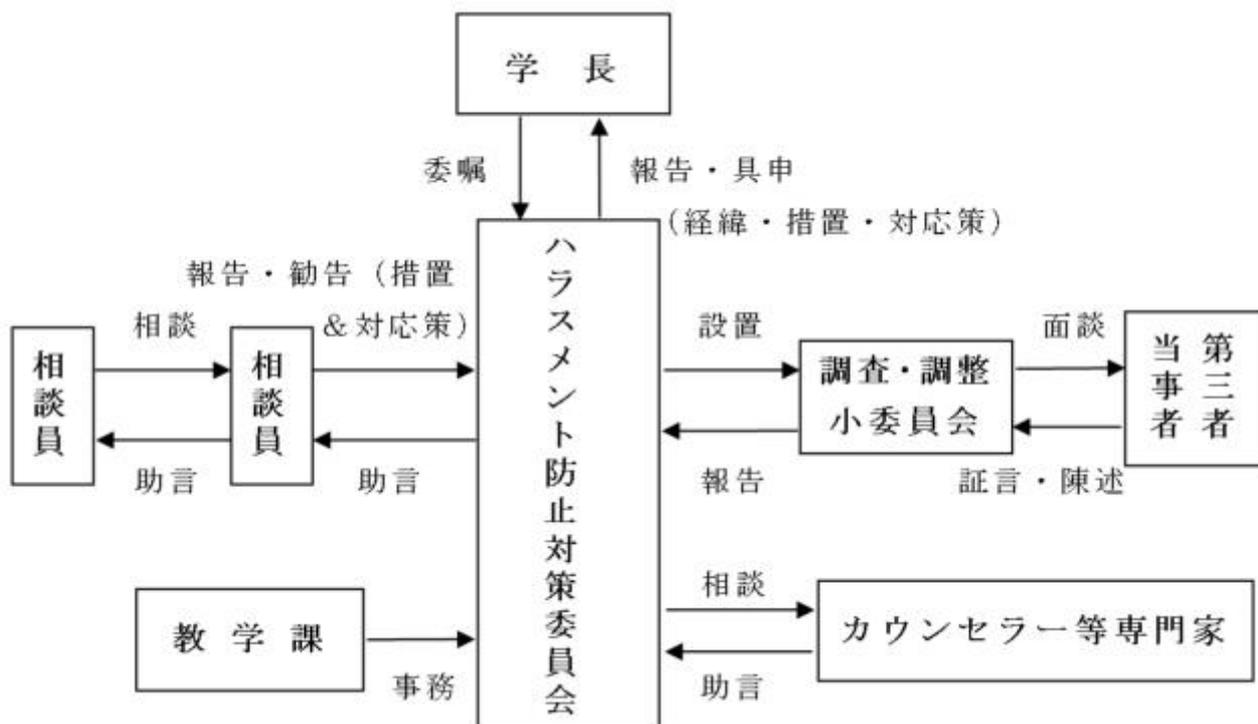
7. ハラスメントへの対応②：問題解決のプロセス

- (1) 相談員は、相談者の側に立って、その心理的状态に配慮しつつ、十分に良く話を聞き、ハラスメントについての事実関係を把握します。また、相談者の自己回復、自己決定を最優先にして、相談者が自身の力で状況整理と問題解決ができるよう自立支援を行います。また、相談員は、相談者が、自分が求めているもの（希望・要望・要求等。）をはっきりさせることができるよう援助しつつ、一方的に解決策を押しつけることなく、多様で可能な選択肢を共に考えながら、相談者の納得がいく問題解決に向けて適切な助言やアドバイスを行います。
- (2) 相談員の相談者への助言によって問題が解決しない場合は、相談員は、相談者の同意を得た上で、ハラスメント防止対策委員会に当該のハラスメント案件の事実関係を報告し、問題解決に向けて検討を依頼します。その際に、相談員は、相談者の希望・要望・要求を整理し、ハラスメント防止対策委員会にその内容を明確に伝えます。また、相談員は、相談員自身の事態と問題点の理解にもとづいて、相談者の希望や要求に沿って適切な対応策をまとめ、ハラスメント防止対策委員会に報告します。同時に、相談者を何らかの方法で早急に救済し保護することが必要であると認められる場合には、その旨を緊急保護措置としてまとめ、その措置の実施を要請します。相談員からハラスメント防止対策委員会に伝えられる以上の内容は、すべて文書形式によるものとします。
- (3) ハラスメント防止対策委員会は、中立、公正、かつ客観的な立場から、記録文書をもとにして、当該案件の事実関係を理解し、ハラスメント行為の有無を検討し、相談者の希望・要望・要求に配慮をしながら、問題解決に向けて、相談者の支援・救済のための緊急保護措置や組織的対応策の必要性について検討・審議し

ます。また、状況に応じて必要と判断される場合には、調査・調整小委員会を設置します。調査・調整小委員会は、当該ハラスメント案件について、ハラスメントを行ったとされる者からの事情聴取等を含む、いまだ不十分な事実関係等についての調査、ならびに当事者（被害者と加害行為をしたとされる者）間の話し合い等による意見や主張の調整（調停）を行います。また、ハラスメント防止対策委員会は、必要に応じて、カウンセラー、医師、弁護士等の専門家と連携し、適切なアドバイスを求めることとします。

(4) ハラスメント防止対策委員会は、当該案件の事実関係、ハラスメント防止対策委員会での検討・審議の経過と結果、調査・調整小委員会による調査・調整の経過と結果、被害者救済に必要な教育・研究・人事上の緊急保護措置、さらに当該案件の解決に向けて実施されるべき対応策等について、本学学長に随時報告し、具申します。また、当該事案についてなんらかの措置や対応策が決定・実施される場合には、相談員は相談者に適宜その内容を伝え理解を求めます。

● ハラスメント防止対策のための組織と役割（概略図）



8. 啓発および教育・研修活動

(1) ハラスメントに起因する事態の発生を未然に防止するためには、ハラスメントとはどのような行為を指すのか、その原因・本質・背景、さらには本学における防止と対応の取り組みについて、本学構成員が理解と認識を十分に共有していなければなりません。本学では、あらゆるハラスメントの防止に努め、各種の適切な対策を実施することにより、学内におけるハラスメントの一掃を目指します。

(2) 本学では、ハラスメント防止に向けて継続的な啓発および教育・研修活動を実施していきます。本学ホームページに本ガイドラインを掲載するとともに、本学のハラスメント防止に関する取り組みや対策等について記載したリーフレットを作成し配布します。ハラスメントについての本学構成員の意識の向上・改革を目的として、研修会や講習会を定期的を開催します。また、ハラスメント相談活動を充実させるため、相談員の救済・支援能力の向上に努めます。

9. その他

(1) このガイドラインは、平成22年1月14日から施行します。

(2) このガイドラインは、運用の状況等を見て、必要が生じた場合にはその都度適正な見直しと改訂を行うものとしします。