熊本保健科学大学

ハラスメント防止ガイドライン

1. ガイドラインの趣旨

このガイドラインは、次の考えに基づいて作成されています。

- 1) ハラスメントは、人間の尊厳を否定し、人格権、教育を受ける権利、働く権利等の様々な人権を侵害するものです。
- 2) 熊本保健科学大学（以下「本学」という。）は、ハラスメントを絶対に許さないという基本姿勢に立って、ハラスメントの防止とその意識の啓発に努め、ハラスメントのない良好な就労・修学環境を形成・維持する事を目指します。
- 3) 本学はハラスメントが行われた場合、全力を挙げて被害者を保護・救済し、加害者に対しては必要な審議を経て厳正に対処します。

2. ガイドラインの対象・適用範囲

- 1) 本学の教職員（非常勤講師、委託契約職員等を含む。）、学生（研究生、聴講生、科目等履修生等を含む。）及び本学関係者に本ガイドラインが適用されます。
- 2) 就労・修学の時間及び学外の出来事についても、本ガイドラインが適用されます。
- 3) 本学の教職員、学生等及び本学関係者と学外者との間におけるハラスメントについても、本ガイドラインに基づいて相談する事ができます。
- 4) 加害者が組織である場合や、インターネット上での誹謗・中傷等、間接的な方法での行為もハラスメントとされます。

3. ハラスメントの定義

ハラスメントには様々な態様があり、これらは独立している場合だけでなく、複数の要素が重なってハラスメントとなる場合もあります。ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメント等があります。これらハラスメントには、性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

1) セクシュアル・ハラスメント

性的な要求や言動を受け入れることを就労・修学活動の条件とする、若しくはそれらの活動評価として考慮すること（対価型）や、性的な要求や言動によって就労・修学の環境を悪化させること（環境型）、これらによって人権侵害が生じる場合を指します。これらは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場における力関係を不当に利用して、不利益な取扱い、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、精神的虐待、暴力、研究・修学妨害、研究成果の搾取等、相手の意欲及び環境を害する人権侵害が生じている場合を指します。

3) パワー・ハラスメント

教育・研究とは直接関わりのない就労の場における力関係を不当に利用して、相手の活動の妨害、不利益な取扱い、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、暴力等、相手の意欲及び就労環境を著しく阻害する人権侵害が生じている場合を指します。

4) モラル・ハラスメント

言葉や態度によって相手の人格、尊厳を傷つけ、精神的な苦痛を与えることにより、相手の意欲及び環境を害する人権侵害が生じている場合を指します。

5) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメント

妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動等によって、妊娠・出産した労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されることを指します。ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

なお、本ガイドラインにおいて、ハラスメントの被害者又は相談を申し出た者を「相談者」、加害者とされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。

4. ハラスメントを起こさないために

本学に働く者として、また学ぶ者として、ハラスメントを起こさない為に日頃から次のようなことを心掛けましょう。

- 1) 性に関する言動の受け止め方には、個人や男女間・世代間で差があります。従来は当たり前と考えられていたことや、本人にとっては悪気のないつもりと言動でも、相手を傷付けるかもしれないことに注意しましょう。
- 2) 日常生活に潜む男女の役割といった固定的な性別役割分業意識から脱し、男女間の対等な関係作りを心掛けましょう。
- 3) 相手に不快感を与えるような言動に対して、気軽に注意しあえるような人間関係づくりに努めましょう。
- 4) 自分の周囲のハラスメントを黙認し、見て見ぬ振りをすることは、エスカレートする危険があり、ハラスメントに加担している事になります。第三者としてハラスメントと思われる事態に遭遇したら、日時、場所、内容、状況をメモし、必要に応じて相談相手になるように努めましょう。

5. ハラスメントへの対応

本学はハラスメントを防止するため、またハラスメントに関する問題が生じた場合に、迅速かつ適正に問題解決にあたり被害者を救済するため、次の制度を設けて対応します。

1) 防止体制

本学は、あらゆるハラスメントを防止するために、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設置し、以下の対策を講じます。

- (1) ハラスメント防止のため本学の教職員、学生、実習関係機関等に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等による啓発活動を行うよう努めます。
- (2) ハラスメント防止のため本学の教職員、学生等に対して必要な研修を実施し、ハラスメントへの理解を深めるよう努力します。
- (3) ハラスメントの防止に係る規程等の整備、相談体制等、必要な事項を防止委員会で審議し、これを実施します。

2) 相談体制

本学では、ハラスメントに係る相談に対応するため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を設置します。

相談窓口では、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）、学生相談・修学サポートセンター、保健室、学部長、各学科長、共通教育センター長、研究科長、専攻科長、別科長、キャリア教育研修センター長、学生相談・修学サポートセンター長、アカデミックスキル支援センター長及び健康・スポーツ教育研究センター長が対応します。その他に、スモールグループ担任教員、学務課等の相談窓口以外の教職員も、相談に応じます。

初期段階の相談（最初の相談）には、原則として相談窓口が対応します。

「苦情の申し立て」を見据えた相談（苦情相談）には、原則として相談員が主体となって対応します。最初の相談から苦情相談に発展する場合は、最初の相談に対応した相談窓口は、相談員に当該事案を引き継ぎます。又、必要に応じて、相談窓口が引き続き相談員と協働して当該事案の苦情相談に対応することもあります。

- (1) 相談員の氏名は、掲示板や学生便覧等で公表します。
- (2) 相談の申し込みは、直接申し出るか、メール及び電話でも受け付けます。
- (3) 相談窓口は、学生の保護者からの相談や、加害者が学外者である場合にも相談に応じます。
- (4) 最初の相談に際し、相談窓口は、相談者のプライバシーを尊重し、秘密を厳守します。
- (5) 最初の相談に際し、相談窓口は、相談者の悩みを親身に聴き、相談者がどうしたいかを定めるための援助をします。
- (6) 最初の相談に際し、相談窓口は、本学のハラスメントに関する相談・解決への流れについて説明する等、相談者が意思決定するために必要な情報を

提供します。

- (7) 相談員が苦情相談を受けるにあたっては、相談者の了解を得た複数の相談員が同席します。又、相談員以外に、相談者の了解を得た相談窓口が同席することもあります。
 - (8) 相談員は、苦情相談の相談内容を様式（第1号様式）に基づき記録に残します。又、相談窓口が最初の相談に対応した場合も同様に相談内容を様式（第1号様式）に基づき記録に残します。記録は、防止委員長の厳正な管理の下に保管し、プライバシーの保護及び取扱いに十分配慮します。
 - (9) 相談員は、当事者の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図ったり、問題解決の案を提示したりすることがあります（調整）。
 - (10) 相談員は、相談者が「苦情の申し立て」を行い、調査や処分を含む対応を求める場合、「申し立て」の書面が様式（第2号様式）に従って記載されていること及び相談者の意向の確認を行い、責任をもってハラスメント対策室（以下「対策室」という。）に引き継ぎます。
 - (11) 相談窓口は、相談者から調査の依頼又は申し立てがない場合は、匿名の事例として防止委員会へ報告します。
 - (12) 相談窓口は、当事者以外の関係者からハラスメントに関する報告・相談等があった場合も、適切かつ迅速な解決に努めます。
- 3) 救済体制

本学は、ハラスメントに関する問題を解決するため、対策室を設置し、以下の対策を講じます。

相談者は、申し立てにより、ハラスメントに関する事実関係等の調査や、調停等の問題解決を求める事ができます。

(1) 相談から調査・調停への移行

相談者から申し立てがあった場合、相談員は相談者の意向を確認した上で、対策室へ引き継ぎます。

(2) 調査部会の設置

対策室は、相談者の意向を書面による「申し立て」によって確認した上で、必要に応じて事実関係調査のため、調査部会を設置します。又、調査部会が設置されたことを相談者と相手方に通知し、必要に応じて関係者にも連絡します。

調査部会のメンバーは、対策室長と対策室長が指名した教職員若干名で構成し、この際、事案に応じてメンバーの性別等に配慮します。又、メンバーは、当事者と直接関係のない公正な立場の者とします。一方の当事者から相談を受けた者は、調査部会に加わりません。調査部会には、必要に応じて、学外の弁護士やカウンセラー等ハラスメント問題に関する専門家をアドバイザーとして参加させる場合があります。

(3) 「調査」の実施

調査部会は、当事者及び関係者からヒヤリングなどを行い、調停のための

調査を実施します。当事者の主張を公正な立場で調査し、問題解決を図る手続きです。当事者及び関係者は、誠実な態度で調査に臨まなければなりません。

調査部会は、調査の進捗状況について、又、調査終了後の調査結果を対策室に報告します。対策室は、調査の進捗状況及び調査部会からの報告内容を適宜・適切な方法で相談者に報告します。対策室は、調査部会の調査報告を受けた後、被害者の救済及び加害者への処置等について審議します。

(4) 「調停」の手続き

ハラスメントに関する問題解決を当事者間の話し合いにより、又は、調停案の受入れによって解決を図る場合が調停です。この手続きは、対策室の下で行われます。当事者から和解の申し出があり、相手方がこれを承諾した場合も、対策室の下で手続きを行います。又、調停には、公正・中立性を確保するため、弁護士等学外の専門家を加える場合があります。

調停は、当事者間の話し合いによる解決が基本ですが、必要に応じて、対策室が調停案等を提示する事があります。この場合、当事者が調停案を受け入れると調停が成立します。調査・調停は、調査部会設置後、原則として3か月以内に終了するものとします。3か月以内に終了しない場合、対策室は、その理由と進行状況を当事者に通知し、防止委員会に報告します。

(5) 調査・調停の終了

調査・調停は、調停が成立して終了する場合、調停が成立しない場合、又は調査続行不可能となって審議が打ち切りとなる場合によって終了します。いずれの場合も、対策室は、調査・調停の経緯と終了の理由について、当事者と防止委員会へ報告します。

(6) 防止委員会への報告

対策室は、ハラスメントの相談から解決（調査・調停の終了）に至るまでの経緯と概要を匿名の事例として、防止委員会に報告します。防止委員会は、対策室からの報告を受けて、今後の再発防止に必要な措置を検討します。

6. ハラスメントに対する処置・処分

- 1) 本学は、ハラスメントを受けた被害者が、適正に救済されるよう努力します。
- 2) 調停が成立した場合、大学は、当事者が合意した調停内容を遵守します。なお、調停内容が懲戒処分に係る場合は、懲罰に関する委員会を通じて懲戒処分の手続きを行います。ハラスメントの加害者が教職員の場合は、就業規則に基づき懲戒解雇・停職・減給・戒告等の処分又は厳重注意に付されます。又、加害者が学生の場合は、学則に基づいて退学・停学・訓告の処分に付されます。

7. プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

ハラスメントの相談や解決のプロセスに関与した全ての担当者は、当事者及び関係者のプライバシー保護に努めます。

また本学の教職員・学生は、ハラスメントに対する相談、当該相談に係る調査への協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をした者及び関係者に対して、その事をもって不利益な取扱いをしてはなりません。

8. ハラスメント防止のための啓発

- 1) 相談窓口は、常に相談しやすい状態を確保します。
- 2) 相談窓口、ハラスメント防止委員会及び対策室メンバーは、ハラスメントに関する研修を受講しなければなりません。
- 3) 対策室は、調査部会を設置するにあたり、調査部会のメンバーがハラスメントの調査・調停に必要な知識を得るため、研修を受けさせる等の配慮をします。
- 4) 防止委員会は、相談窓口や対策室から報告された事案を分析し、再発防止と啓発のために必要な措置を講じます。又、教授会等に事案を報告し、ハラスメントが起きない環境作りを推進します。
- 5) 防止委員会は、ハラスメントに関するリーフレットの作成、配布、関係資料を掲示する等、問題の周知徹底、再発防止及び啓発活動を行います。

9. ガイドラインの改善

防止委員会は、本ガイドラインについて年度毎に運用状況を点検し、必要に応じてこれを改善します。

附 則

平成 15 年 7 月 1 日「セクシュアル・ハラスメント防止ガイドライン」として学長制定

平成 20 年 4 月 1 日「ハラスメント防止ガイドライン」として改定

平成 27 年 7 月 28 日改定

平成 29 年 4 月 1 日改定

平成 29 年 11 月 6 日改定

平成 30 年 4 月 1 日改定

平成 31 年 4 月 1 日改定

令和 2 年 4 月 1 日改定

令和 3 年 4 月 1 日改定

令和 4 年 4 月 1 日改定

令和 7 年 4 月 1 日改定

ハラスメント相談記録簿・報告書

報告日	年 月 日	対応者		
来談日時	年 月 日 : ~ :	相談方法		
来談者	所属:	氏名		
	性別:	その他		
相談内容				
<p>1) 被害者について</p> <p>2) 加害者について</p> <p>3) 事実関係について</p> <p>4) 目撃者や証人の有無</p> <p>5) 前兆的な行為の有無</p> <p>6) 他者への同様の行為の有無</p> <p>7) 誰かに相談したか?</p> <p>8) 現在の被害者と加害者との関係 ①問題行為が継続しているか? ②被害者の学園生活・職場生活に支障があるか?</p> <p>9) 現在の被害者の心身状態 ①どのような気持ちで過ごしているか? ②心身反応があるか?</p> <p>10) 解決への希望</p>				
1) 措置等の経過記録				
来談日	<p>1. 来談者の様子</p> <p>2. 相談窓口の対応や助言内容</p> <p>3. その他気づいた事など</p>		関係者	記入者
	※その他気づいた事など			

申立人(署名)

ハラスメント申立書

申立人	氏名(ふりがな)	生年月日 年 月 日	性別 男・女
	学内における身分 ☐ 教職員 【所属】： 【職名】： ☐ 学生 【所属・学年】： 年次 ☐ その他：		
	連絡先 【現住所】： 【電話番号】： 【FAX番号】： 【電子メールアドレス】：		
相手方	氏名(ふりがな)	性別 男・女	
	学内における身分 ☐ 教職員 【所属】： 【職名】： ☐ 学生 【所属・学年】： 年次 ☐ その他：		
希望する手続き	☐ 調査 ☐ 調停	要望事項	
申し立ての実情			