

東京純心大学

ハラスメント防止等に関するガイドライン

第1条（ガイドライン制定の趣旨）

東京純心大学は、憲法およびキリスト教ヒューマンイズムの精神に則り、基本的人権の尊重と男女共同参画社会作りをめざし、本学において学び、研究し、働く権利を保障するために、このガイドラインを定めます。

第2条（大学の責任と構成員の義務）

本学は、全てのハラスメントに対して厳しい態度で臨み、差別や不利益を生む恐れのある環境を改善して、快適な学習、研究、職場環境を作る努力をします。そのために、学長は「ハラスメント防止委員会」を設置し、ハラスメントの防止と対策に関する全学的な施策全般について責任を負い、また各部局の長は、具体的な施策や措置の実施について責任を負います。

本学のすべての構成員は、本学において学び、研究し、働く自由と権利をハラスメントによって妨げられることがあってはなりません。また、誰もが、男女の対等な関係を前提とし、お互いの立場を尊重することに努めるとともに、そのような人間関係を損ない、人としての尊厳や人格を傷つけることになるハラスメントを起こさないこと、また防止することに努める義務を負います。

第3条（ガイドライン適用の対象）

1. このガイドラインは、本学の構成員である、教員・職員（いずれも常勤・非常勤を問いません）・学生（学部生、留学生、研究生、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関係にあるすべての者をさします。以下「学生」という）の全てを対象とします。

ただし、教員・職員については離職後、学生については本学を卒業・退学などで学籍を失って後、原則として1年以内に限り、在職中もしくは在学中に受けた被害についての訴えを「ハラスメント防止委員会」に申し出ることができます。

2. このガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員相互間において問題となる場合には、学内外、課外活動中外、勤務時間内外など、それが起こった場所・時間帯を問わず、適用されます。
3. ハラスメントが、本学の構成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ときに限り、このガイドラインを適用します。したがって、教員が学外において行う講演・講義、あるいは学生の教育実習やアルバイト先での問題等についても、このガイドラインを適用します。ただし、加害者が学外者であるときには、このガイドラインの手続きを準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとる努力をします。

第4条（基本的定義）

1. 「ハラスメント」とは、学習、教育、研究、課外活動、就労などの関係を利用して、相手の意に反する言動を行い、行為者本人が意図するか否かにかかわらず、相手にとって不快な言動として受け止められ、その対応によって相手に利益もしくは不利益を与え、または相手が本学で学び、研究し、働く環境を著しく損なうものをいいます。

たとえば、セクシャル・ハラスメントでは職務上または研究・教育上の権力や地位を利用して、あるいは利益または不利益を条件に、性的要求をすること（地位利用型・対価型）や、職務や勉学の遂行を妨げるなどの職場・勉学環境を悪化させること（環境型）などがこれに当たります。

なお、性的暴力（強姦など）や虐待はいわゆるセクシャル・ハラスメント以上に悪質で許されないものであり、この種の被害についてもこのガイドラインを適用します。セクシャル以外のいわゆるアカデミック・ハラスメントでは、学内外を問わず教育研究上の指導を理由無く拒否したり放棄したり、また不公平・不公正な成績評価をしたり、ゼミや研究チーム、課外活動から正当な理由無く排除したり、または強制したりすることがそれに当たります。

2. セクシャル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、女性から男性への場合、あるいは同性間でも問題になります。
3. セクシャルでもアカデミックでも、ハラスメントは教員と学生、上司と部下など、いわゆる上下関係にある者の中で生じるのが一般的ですが、教員、職員、学生などそれぞれの同僚や同級生または先輩後輩、あるいは上級生・下級生の間でなされる場合、または学生から教員・職員に対して、職員から学生に対してなされる場合も問題になります。

第5条（意識の重要性）

1. 男女は互いに対等なパートナーであることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って考え行動することが人間関係にとって必要なルールです。相手を性的な関心の対象と見て、力関係で支配し、心理的に圧迫したり、あるいはあからさまな暴力を用いる必要のない性的強要をすることや、身体的に傷つけるようなことは、絶対にしてはなりません。また、教育研究や職務関係において権力・上位の立場、優越的な地位を背景に、その指導を受ける者の修学、研究や職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする不当な言動や指導、待遇もしてはなりません。
2. たとえ行為者本人が意識していない場合でも、相手にとってはそれがハラスメントだと受け止められることがあります。相手がそれを「望まない言動」だと受け取ったら、それだけでハラスメントになります。ここに、セクシャルでもアカデミックでもハラスメントの特徴があります。
3. 相手が拒否し、嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を繰り返してはいけません。
4. 相手が一見拒否をしていないように感じても、明確な「拒否の意志表示」ができない場合も多くありますので、これを「同意」・「合意」と勘違いしてはなりません。
5. ある人にとってはハラスメントと感じられなくても、外国人留学生などとの関係において、社会的、文化的、宗教的、生活環境的な差異があるときには、それがハラスメントとして受け止められることがありますので、十分な注意が肝要です。

第6条（ハラスメントに遭遇した場合）

1. あなたが、相手の性的な言動もしくは権力的で不合理な言動を「不快」と感じたら、相手に対して言葉と態度ではっきりと「自分は望んでいない」こと、「不快である」ことを伝えてください。相手が目上の人や教員、上級生などであっても、勇気を持って拒否し、自分の意思を明瞭に相手に伝えることが大切です。自分一人で言えないときには、周囲の人に話して、助けをもらうことが必要になるかもしれません。
2. あなたにとって不快な言動が、「いつ」、「どこで」、「誰から」、「どのようなことをされたか」などについて、記録をとることは大切です。もし誰か証人になってくれる人がいるときには、その人にあとで証言してもらうことの確認をとっておくことも必要です。
3. もし自分の周囲でハラスメントにあっていない人がいたら、勇気を出して助けをあげてください。相談にのってあげたり、被害者の証人になったり、加害者に注意したり、相談員のところと同行してあげたりしましょう。

第7条（相談員）

1. ハラスメントにあったときには、あなたが悪いわけではないので、相手に「ノー」と言えなくても、自分を責めてはいけません。一人で悩んだりせずに、すぐ誰かに相談するか、大学の相談員に相談してください。
2. 一人で我慢しているだけでは問題は解決しません。ハラスメントに対応するための行動をためらわないことが大切です。
3. 本学には、ハラスメントについての相談に応じるため、カウンセリング・ルームの相談員を配置しています。自分一人でカウンセリング・ルームや相談窓口に行きにくいときには、親しい友人などにいっしょに行ってもらってください。
4. 相談は「面談」だけではなく、専用電話や電子メールなどで受け付けています。カウンセリング・ルームに行きにくいときには、これらのうちであなたが一番利用しやすい方法で相談してください。
5. 相談員は相談者の悩みを親身になって聞き、相談者が受けた行為がハラスメントにあ

たるかどうかを判断するのを助けます。また、今後とるべき方法（調停や苦情申し立てなど）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。必要な場合には「カウンセリング」などの手配もします。

6. 相談員は、いかなる場合にも、相談者の名誉やプライバシーを守ります。相談員には職務上の「守秘義務」があるからです。

第8条（問題解決の方法と手順）

1. ハラスメントにあった場合に、相手方との間での問題を解決するための方法として、
調停——当事者間での話し合い
苦情申し立て——強制的な措置をとる
の二つがあります。どちらの方法をとるかは、原則としてハラスメントの被害にあった本人が決めます。ただし、いずれの手続きをとるにしても、事前に必ず相談員に相談しなければならないことになっています。どの手続きをとるかについて、相談員の意見を参考にし、冷静に熟慮した上で決定してもらうためです。
2. 調停または苦情申し立てがなされた時点において、あるいはその途中でも、ハラスメントの疑いのある行為が継続しており「緊急性」が認められる場合には、防止委員会は、臨時の措置として、直ちに当該行為を止めるよう勧告することが出来ます。
3. 調停および苦情申し立て手続きにおいて、当事者（申し立て人・相手方）は、必要な場合付き添い人を同席させることが出来ます。
4. 調停および苦情申し立て手続きにおいて、申し立てられた側が「同意があった」旨の言い訳をしても、それを証明する責任は申し立てられた側に負わせるものとします。
5. 調停または事実調査の過程において、被害者への嫌がらせ、もしくは被害事実の揉み消しが行われてはなりません。上記に該当する行為がなされた時には、申し立て人は当該委員の交代を請求したり、手続きの打ち切りを申し立てることが出来ます。
6. 調停および苦情申し立ては、いずれも、ハラスメントが最後に行われた時から原則として「1年以内」に手続きを取るものとします。
7. 申し立ては、ハラスメントにあった本人のほか、被害者が学生の場合には、その保護者もしくはそれに代わる者が手続きを取ることが出来ます。

第8条の第1項（調停——話し合いによる解決）

8. 「調停」とは、ハラスメントの紛争を当事者双方の話し合いで解決する手続きを指します。
9. 調停の申し立てがあった場合には、防止委員会委員が立会いますが、防止委員は当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをすることを目的とし、何らかの案を提示したり、当事者を説得したり、合意を取り付ける努力をしたりなどはしません。
10. 防止委員は当事者がハラスメントについての認識を共通のものにすること、被害者の救済を行うことに主眼を置き、被害者へのいじめや被害の揉み消しに該当するような言動をしてはなりません。もし防止委員がこれに反する言動を行ったと判断される場合には、申し立て人は直ちに当該委員の交代または調停の打ち切りを申し出ることが出来ます。
11. 防止委員は、調停が成立した時点で合意事項を文書で確認するとともに、防止委員会に報告します。なお、この合意に関連して大学としての措置が必要な場合には、防止委員会が対応策を策定し、学長に勧告します。
12. 当事者はいつでも調停を打ち切ることが出来ます。また、防止委員会は、相当な期間が経過しても合意が成立しないか、成立する見込みが無いと判断したときには、調停を終了させることが出来ます。
13. 調停が打ち切られ、または不成立となった場合、被害者は防止委員会に対して苦情申し立てをすることが出来ます。

第8条の第2項（苦情申し立て）

14. 「苦情申し立て」とは、ハラスメントの被害者が大学に対して何らかの措置をとるよう求める手続きを指します。
15. 苦情申し立ては、原則として被害者等から防止委員会に申し立てがなされた場合にその手続きが開始されます。
16. 被害の程度が重大であることが明白で、緊急に大学としての対応が必要と判断した場合に

は、被害者からの苦情申し立てがなくても、防止委員会は独自に手続きを開始します。この場合には原則として被害者の同意が必要です。

17. 防止委員会が苦情申し立ての手続きを開始した場合には、すみやかに、事実関係を調査するために当該事件のみに関する「ハラスメント調査委員会」（以下、「調査委員会」という）を設置します。
18. 調査委員会は、客観性、中立性、公平性を確保するために、男女比に配慮し、また外部から弁護士1名を委員として加えなければなりません。相談員は委員として加えることが出来ません。
19. 調査委員会は、必要に応じて当事者および関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにする責務を負います。この場合、関係者の名誉、プライバシーなどの人格権を侵害することのないよう、委員会は最大の注意を払わなければなりません。
20. 調査委員会は、原則として3ヶ月以内に調査を終了し、調査結果を防止委員会に報告しなければなりません。
21. 防止委員会は、調査委員会の報告をもとにすみやかに結論を下します。なお、必要と判断した場合には、改めて当事者の意見を聴取する機会を設けることが出来ます。
22. 防止委員会は、当該事案がハラスメントであると認定した場合、必要かつ適切な対応が取られるよう、委員会としての対応策案を付して学長に勧告します。なお、当事者の一方が学外者であるときには、学生支援委員会委員長に必要な対応をとるよう指示します。

第9条（学長がとるべき措置）

1. 学長は、防止委員会から勧告があったときには、直ちに適切な措置を取るとともに、審議が必要な場合には直ちに審議を行わねばなりません。
 - 1-2 加害者が教員および学生である場合には、当該学部の教授会で審議します。
 - 1-3 加害者が事務系職員である場合には、事務局長に手続きを委ねます。
2. 教授会での審議に際しては、当事者に意見を表明する機会を保障しなければなりません。
3. 教授会における結論を踏まえ、必要な場合には理事会で審議を行い、大学としての対応が最終的に決まります。
4. 学長は、大学としての対応を被害者に速やかに知らせるとともに、本人の利益を最優先させ、当事者のプライバシーに配慮しながら、経過と結果を大学全体に公表します。

第10条（救済・制裁・環境改善）

1. 大学は被害者に対して、心理的ケアを含む可能な限り最善の救済措置をこころじます。
2. ハラスメントを行ったとして調停や苦情申し立てがなされた者が、その行為がハラスメントであると認定された場合、必ず、ハラスメントに関する研修を受けなければなりません。（このための研修プログラムは別に定めます）
3. ハラスメントの加害者は、その行為と結果の悪質性の程度に応じて、法律または学則にしたがって「処分」を受けます。（学則に基づく「処分」については別に定めます）
4. ハラスメントが再発するような要素がなお残っている場合には、環境改善の措置を取ります。
5. 環境改善には、授業停止、指導教員の交代、必要単位の代替措置、ゼミ・サークルなどの活動停止、職場等の環境改善命令などが含まれます。

第11条（防止委員会）

1. ハラスメント防止のため、防止委員会は次に示すような活動を行います。
2. 啓発のためのパンフレットやポスターを作成します。
3. 学生に対して、新入生オリエンテーション、講義、講演会、研修会などの機会を通じて啓発のためのプログラムを実施します。
4. 教員・職員に対して、研修を行います。
5. 管理職に対しては、ハラスメントの問題が発生した場合、これを個人的な問題として処理したり、消極的な対応をとることのないよう、研修を行います。
6. 調停または苦情申し立てがなされた者の行為がハラスメントであると認定された場合には、その者に対して特別の研修を行ったり、研修を手配したりします。
7. 毎年度ごとに、ハラスメントの概要（相談件数、苦情申し立て件数、措置件数、対応結果等）

を公表し、本学の現状について全構成員に情報を提供します。

なお、公表に際しては、被害者本人の利益を最優先させるとともに、プライバシーの侵害にならないよう配慮します。

8. 適当な間隔を置いて、必要な場合には実態調査を行い、結果を公表します。

第12条（その他の注意事項）

1. ハラスメントのことで大学に相談したり、調停・苦情申し立てをしたことを理由に、当該担当者が相談者に対して二次的なハラスメントをしたり、その他の不利益な扱いをしてはなりません。
2. ハラスメントの相談や調停、苦情の申し立てをしたことに対して、申し立てられた側が申し立て人や防止委員会、調査委員会のメンバーに対して報復等の行為をすることを厳しく禁じます。もし報復行為がなされた場合には、大学はただちに必要な措置をとります。
3. 申し立てられた者以外の者が、申し立てをした者に対して何らかの差別的、不利益的な取り扱いや、いやがらせ等をしたときには、大学はただちに必要な措置をとります。
4. ハラスメントの相談、調停、苦情申し立て、事情聴取に際して、虚偽の申し立てや証言をした者は、学則に基づいて処分されます。

第13条（ガイドラインの見直し・改訂）

本ガイドラインは、年ごとの運用状況を見て、必要に応じて見直し、改訂を行うものとします。

平成13年4月1日制定・施行

平成20年4月1日改定

平成27年4月1日改定