

清泉大学及び清泉大学短期大学部  
ハラスメント防止・対応ガイドライン

1. 本ガイドラインの目的

清泉大学、清泉大学大学院及び清泉大学短期大学部（以下「本学」という。）は、学生及び教職員等が個人として尊重され、心身ともに安全で安心できる環境のもとで学生等の勉学及び教職員の職務等の遂行が保障されるように努めます。

本学は、「ハラスメント防止等管理規程」・「ハラスメント調停委員会及び調査委員会規程」を定めるとともに、学生及び教職員等にハラスメントに関する苦情・相談体制、解決・対応手続、具体的例示等の内容を分かりやすくするために、本ガイドラインを制定します。

2. 本学の基本姿勢

本学には、多様な考え方を持つ学生や教職員等がおり、いろいろな人間関係が存在しています。個人として尊重され自律的に活動できる場としての大学では、互いの考え方や価値を認めることは極めて重要です。

本学では、「ハラスメントは学問の自由、学習や教育・研究の権利、働く権利等を侵害する悪質な行為で、不当に個人の尊厳を傷つけ、身体及び精神的損害を与えるもの」であり、許されない行為であると考えます。

本学は、本人がハラスメントによる被害を受けるだけでなく、大学の秩序も乱す問題と受け止め、ハラスメントのないキャンパスの実現に向けて取り組みます。

ハラスメントに関する相談等があった場合には、プライバシーを尊重しつつ事実を把握し、問題の解決を図るとともに、再発防止の観点から厳正な処分を含む厳しい姿勢で臨みます。

3. ガイドラインの対象・適用範囲

(1) 対象範囲

本学構成員である学生、教職員、その他本学構成員以外の者（以下「学外者」という。）が対象となります。

- 1) 「学生」とは 大学院生、学部生、短大生、科目等履修生、聴講生、特別聴講生、長期履修生、外国人留学生、研究生、研修生等、本学において学ぶあらゆる立場の者をいう。
- 2) 「教職員」とは 専任教員、任期制教員、特任教員、非常勤教員、助手、専任職員、嘱託職員、パートタイマー職員等本学就業規則により、本学に勤務する全ての教職員をいう。

3) 「学外者」とは 以下の者をいう。

①学生等の保護者

②教育、研究、生活サービス等で本学に関係する者（本学の姉妹校等の教職員、学外機関との間に雇用契約を有し学内で就労する各種社員、派遣社員、実習・インターンシップ等学外実習の関係者、進路選択・就職等の関係者、生活協同組合職員、食堂関係業者社員等）

③ 学生の課外活動に関係する者（ボランティア活動、部活・サークル活動、アルバイト等）

④上記以外の学外者

4) 当事者及び関係者

ハラスメントに起因する問題に関し、被害を受け申出た者（以下「申出人」という。）又は、その申出の相手方（以下「申出対象者」という。）を「当事者」といい、「当事者」以外の関係を有する者を「関係者」という。

5) ハラスメントの申出対象者が学外者である場合には、「ハラスメント防止等管理規程」を準用し、大学として解決のために必要かつ適正な措置をとるよう努めます。

(2)適用範囲

1) 本学のキャンパス内外を問わず、また教育研究、就労及び課外活動等の時間の内外を問わず発生したハラスメントに適用します

2) 学生については修了・卒業・退学等で本学の学籍を離れた後、また教職員等については離職後であっても、関係する法律の範囲内で在学中または在職中に起きたハラスメントは適用します。

4. ハラスメントとは

性別、身分、人種、国籍、年齢、職業、身体的特徴等人格に関わる発言、行為等を行うことによって、相手方に不利益・不快感を与えるとともに、その尊厳を損なうことを言います。

また、その意図がなくても、ハラスメントを受けた者が、不快と判断した場合や教育研究・学習及び労働環境等を悪化させた場合もハラスメントとなることがあります。ハラスメントには、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどがあり、言動だけでなく、メールやインターネットのブログや掲示板への書き込むこともハラスメントとなります。

(1)セクシャル・ハラスメントとは

性的な言動は、性的な内容の発言及び行動をいいます。

1) 対価型セクシャル・ハラスメント

相手の意に反する性的行動で相手の勉学・課外活動・研究・就労において、教

育・研究上の指導、評価や成績などに不利益や不快感を与える行為をいいます。

## 2) 環境型セクシャル・ハラスメント

性的言動で、教育研究・学習及び労働環境等を損なわせる行為をいいます。

性的な発言には、性的ジョークやからかい、性的事実関係の質問、性的な内容の噂を流すこと等も含まれます。また、性的な行動には、猥褻な写真や絵を掲示する、身体に触ること等も含まれます。

また、セクシャル・ハラスメントはいろいろなケースがあり、教職員から学生へのケースのほか、その逆のケース、教職員の間でのケース等もありえます。

## 3) セクシャル・ハラスメントになりうる事例

- ・相手への性的な関心の表現を、業務を遂行する中に混在させること。
- ・強制的に性的行為に誘い、交際の働きかけをすること。
- ・強引な接触及び性的な行為を行うこと。
- ・性的魅力をアピールするような服装や振舞いを要求すること。
- ・相手の身体を上から下まで、長い間じろじろ眺め又は目で追うこと。
- ・相手の身体の一部(肩、背中、腰、頬、髪等)に意識的に触れること。
- ・大学等構内にヌードポスター等を貼る。
- ・卑猥な絵画、映像、文章等を見る又は見ることを強要すること。
- ・個人的な性的体験等を尋ねること又は経験談を話したり、聞いたりすること。
- ・性的な内容の電話をかけた、ファックス送信、手紙・e-mail 等を送ること。
- ・悪意による人格の評価を傷つけかねない性的表現をしたり、性的風評を流すこと。
- ・相手が返答に困るような性に関する冗談やからかいをいうこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場にいるよう強要すること。
- ・カラオケでのデュエットや酒席でのお酌やチークダンス等を強要すること。
- ・つきまとい、待ち伏せ、進路の立ちふさがり、住居等に押しかけること。

## (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、優越的地位や権力を不当に利用して、相手の教育研究上、若しくは修学上の利益や権利を侵害する言動や人格を辱める言動をいいます。

アカデミック・ハラスメントには、特定の者に必要以上に厳しい条件を課し、指導を超えて人格を否定するような言動が入りますが、指導者の考え方と、指導を受ける側の感じ方には微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースがあります。教育においては、指導者と指導を受ける者との十分なコミュニケーションが

重要です。

#### 1) アカデミック・ハラスメントになりうる事例

##### ①就学・教育上の権利の侵害

- ・教員が特定の学生に対して研究指導をしない、もしくは、過度に厳しく指導する。
- ・学生の研究の指導する際、無理な指示を繰り返す。
- ・ゼミやセミナー等において、人前で人格を否定するような発言を繰り返す。
- ・正当な理由なく、就学に支障をきたすほど指導を行わない。
- ・指導の際に、怒鳴りつけ、物を叩くなどの威圧的な言動を繰り返す。

##### ②進学・卒業・就職等の進路の妨害

- ・学生の卒業及び就職の妨害をする。正当な理由なく単位を与えない。
- ・「自分に従わなければ卒業させない」などと脅して、不当な要求をする。
- ・本人の意思を無視して退学を強要する。
- ・個人的な感情から、奨学金等の推薦をしない。
- ・他の大学への編入学等を希望しても、受験を阻止する。
- ・正当な理由により指導教員の変更を希望し、可能であるにもかかわらず許可しない。

##### ③研究上の権利の侵害

- ・正当な理由なく、不利なかたちでの論文著者名の変更を行ったり、研究チームから除外する。
- ・深夜、休日まで極端に拘束し、研究を押し付ける。
- ・了解もなく、未発表の研究を横取りしたり、他の者に行わせるなどする。
- ・研究発表活動を正当な理由なく制限、もしくは、健康上・経済上の負担を無視した要求をする。

#### (3) パワー・ハラスメント

職務上、その他の地位、人間関係等の優位性を適正な範囲を超えて不当に利用して、相手に就労及び職務遂行に関して不利益や精神的・身体的損害を与え、また職場やその他の環境を悪化させる不適切な言動をいいます。

ただし、業務上の指示、命令や教育訓練の意味での職務上の指導が行われることがあり、これはパワー・ハラスメントとは区別しなければなりません。しかし、過剰な指示、命令や教育訓練の名のもとに、感情的な言動は許されません。

#### 1) パワー・ハラスメントになりうる事例

##### ①言葉や暴力の嫌がらせ

- ・相手の人格を否定するような暴言を吐く。
- ・人前で些細なミスを、大げさに非難する。

- ・不必要に怒鳴りつけ、暴力的な振る舞いをする。
- ・人事上の権限をほのめかし、不利益を与えるなどの言動をとる。
- ・特定の相手にだけ冷たく当たり、人前で侮辱する。

#### ②不当な業務命令や評価

- ・業務を遂行する上で必要な情報を故意に与えない、もしくは業務に支障が出るほどに指示を遅らせる。
- ・指示を仰いでも無視し、必要な説明を行わないなどの嫌がらせを行う。
- ・達成不可能な期限を設定する。
- ・極端に長い時間働くことや休日出勤を強要する。
- ・気に入らない相手に対し、不当な評価を行う。
- ・正当な理由なく、仕事をさせず、仕事を妨害する。
- ・意図的に昇進・昇給を妨害する

#### (4) その他のハラスメントになりうる事例

- ・自分の私生活や私的な活動への協力を強要する。
- ・自分の支持する思想・宗教への関与をしつこく求める。
- ・掃除や雑務を特定の個人だけに集中してやらせる。
- ・病気に対する理解がなく、無責任な発言や差別的な扱いをする。
- ・不当な仲間外れ、いじめなどをする。
- ・飲み会の席で、飲酒を強要する。
- ・メールによる叱責等をむやみに「CC」による他者への送信等。

### 5. 加害者にならないために

- (1) お互いの人格を対等に尊重する姿勢を持ちましょう。
- (2) 社会的に形成された性別意識、固定的な性役割観などの偏った見方・考え方を押し付けることは避けましょう。
- (3) 相手が自分の言動をハラスメントとして受け止めているとわかったらすぐに止めて、真摯な気持ちと態度で謝罪しましょう。
- (4) 反対意見「No」という意思表示がないからと言って、それが合意・同意とは限りません。立場や地位が上の方は、十分配慮してください。

### 6. ハラスメントを見かけたら

- (1) 見過ごさない勇気を持ちましょう。

ハラスメントの存在が黙認されてしまうと、それが習慣化されてしまい、徐々に環境が悪化してきます。周りの人たちもそれに巻き込まれてしまうため、教育、指導、管理監督の立場にある方々の果たす役割はとても重要となってきます。

- (2) 相談員へ相談するように進めてください。

ハラスメントについての相談を受けた場合は、必要に応じてハラスメントの相談を受けるように進めてください。

(3) 情報は慎重に扱きましょう。

相談内容等の知りえた情報については、プライバシーに十分注意し、本人の意向を尊重し慎重に扱きましょう。

## 7. ハラスメントの被害にあったら

(1) 一人で悩まないでください。

ハラスメントを受けたと感じたときは、1人で悩まず相談員に相談しましょう。

(2) 記録を残してください。

ハラスメントを受けたと感じたときは、言動について「いつ、どこで、誰から、どんなこと」等を記録しておきましょう。自筆メモ、録音、メール等の記録をとっておくことで、相談時や申立ての際に役に立ちます。

(3) 緊急の場合は、警察に連絡をしてください。

暴力行為等により身の危険を感じた場合、また緊急の場合には、迷わず周囲の人に助けを求めると同時に、至急警察への連絡をしてください。

## 8. ハラスメント相談・・・相談窓口等

(1) ハラスメントの被害を受けたときは、本学のハラスメント相談員に直接相談ができます。ハラスメントの被害を受けた本人以外の者からの相談も可能ですが、申出は本人の意思に基づくものでなければなりません。

(2) 相談方法は次のとおりです。

1) 直接の面談、電話、e-mail、手紙等での相談が可能です。

2) ハラスメント相談窓口の相談員に相談してください。

※相談員はホームページ等に別に示します。

3) 本人以外の者からの相談の場合は、本人の委任状を添えてください。

## 9. 申立て等の手続き・・・事案の解決手続き

相談で解決しない場合は、ハラスメントの被害を受けた本人は、相談窓口を經由して、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）に文書での注意又は警告、問題解決のための調停、相手方の処分等の申出を行うことができます。本人以外からの申出も可能ですが、その場合は、本人の意思に基づくことが必要です。

防止委員会は、申出人の意向を尊重して、次のいずれかの措置をとります。

(1) 通知措置

申出人が、調停措置や処分を伴う措置（以下「調査措置」という。）ではなく、申出対象者への文書による注意又は警告を望む場合に、事実関係の調査の上、学長は文書による注意又

は警告を行います。

## (2) 調停措置

申出人が調停を望み、ハラスメント防止委員会が設置の必要を認めた場合は、調停委員会が設置されます。調停は、当事者の自由意志に基づいて進められますが、調停の進行状況及び諸般の事情を考慮して、調停委員会は、調停案を提示することもできます。ただし、この調停案の受諾は強制されるものではありません。調停が成立した場合、当事者は合意文書に署名します。また、調停の合意の成立に際して、本学としてとるべき措置が必要な場合には、合意文書にその内容が記載されます。

## (3) 調査措置

申立人が問題解決のために調査措置を希望し、防止委員会が設置の必要を認めた場合は、防止委員会はハラスメントの事実関係の調査にあたるため調査委員会を設置します。調査委員会の調査の後、その報告を受けて、防止委員長は、調査結果の報告及び措置に関する意見書を学長に提出します。

## 10. 処分・措置について

防止委員会が事実関係の調査の結果、申出の内容をハラスメントと認定した場合は、ハラスメント防止等管理規程に基づき、対応に当たります。また、処分が必要と判断した場合は、就業規則、学則、懲戒規程等を適用し、所定の手続きを経たうえで適切かつ厳正な措置を講じます。

## 11. ハラスメント相談に関する留意事項

- (1) ハラスメントに関する守秘義務を徹底します。
- (2) 本学のハラスメント対応のシステムを十分に説明し、相談者が熟慮した上で自ら解決方法を選択することができるよう支援します。
- (3) 相談者の意向を尊重し、解決策を押し付けることのないよう留意します。
- (4) ハラスメントの相談をしたことによる不利益な取扱を禁止し、二次被害の防止に努めます。
- (5) ハラスメントについて、虚偽の申立て・証言等を禁止します。
- (6) ハラスメントの申出は、不受理又は認定されないこともあります。

## 12. 防止・啓発活動

ハラスメント防止のための教育・啓発活動について、次の活動を行います。

- (1) ハラスメント防止・啓発活動の一環としてリーフレット等を作成し、学生及び教職員等に配布します。
- (2) 教職員、学生等、関係者に対して本学の取り組みを理解してもらうために、啓発を実施する。

(3) 事案が発生した場合には、全学的な再発防止のための研修を行う。

附 則

1. このガイドラインは平成 27 年 4 月 1 日より施行。

附 則

2. このガイドラインの一部改正は、2022 年 4 月 1 年から施行する。

附 則

2. このガイドラインの一部改正は、2025 年 4 月 1 年から施行する。