

ハラスメント等の防止及び解決に関するガイドライン

I ハラスメント等の防止に関する公立大学法人下関市立大学の姿勢

公立大学法人下関市立大学は、すべての構成員が個人として尊重され、適正な環境で学習、教育、研究及び就労ができるよう、ハラスメント等の防止及び排除に努めます。また、ハラスメント等に起因する事案が生じた場合には、迅速かつ適切な解決を図るとともに、事案の加害者に対しては、深い反省を求めるために、懲戒処分等を含め厳正に対処します（加害者が、本学の構成員以外の者である場合は、適切な措置を講じるように努めます）。

1 本ガイドラインの適用範囲及び対象

本ガイドラインは、本学のすべての学生（科目等履修生及び特別聴講学生など、本学で教育を受けるあらゆる身分の者を含みます。）、すべての教職員（任期の有無や常勤・非常勤の別を問いません。）及び関係者（法人の契約に基づいて行う事業等に従事する者、派遣職員として派遣されている者を含みます。）について適用されます。ただし、事案の加害者とされる者が本学の構成員で無い場合については、その者が所属する機関に対して、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう強く求めるものとします。

2 ハラスメント等の定義

ハラスメント等とは、教育、研究、業務、その他の事項に関して、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格等に対する不当な言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、又はその尊厳を損なう、次のような人権侵害をいいます。ハラスメント等であるか否かの判断においては、当該行為を受けた本人がどのように受け止めているのかという点が重視されます。

(1) パワーハラスメント、アカデミックハラスメント

職位や職能が高い者と部下や同僚との関係、又は教員と学生との関係等において、地位や人間関係などの優位性を背景に、立場上で逆らえない者に対して、業務の適正な範囲を超えていじめ、嫌がらせ及び強要等を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、就労又は就学環境を悪化させること。

(2) セクシュアルハラスメント

学習上、教育・研究上若しくは就業上の関係又は採用選考の結果や地位を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、相手方に不快感を与え、就労・就学、教育・研究又は求職活動にかかる環境を悪化させること。また、それらの言動を拒否したことで、相手方に解雇、降格、減給及び能力の発揮への悪影響などの不利益が生じること。

なお、性的な言動とは、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動を含む。

(3) 妊娠・出産等及び育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産等及び育児・介護休業等に関する制度の利用に関する言動を行うことにより、相手方に不利益や不快感を与え、就労又は就学環境を悪化させること。

(4) カスタマーハラスメント

本学の教職員以外の者からの言動であって、本学の教職員が従事する業務の

性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
本学の教職員の就業環境を害すること。

(5) 障害者等差別

障害者又は合理的配慮の必要な者に対し、正当な理由なく、障害等を理由に
学習上、教育・研究上又は就業上のさまざまな機会の提供の拒否又は制限を行
うこと。また、対象者でない者に対しては付さない条件を付けるなどにより、
対象者でない者より不利に扱うこと。

(6) その他倫理・人権に反する行為

3 守秘義務と個人情報の保護

ハラスメント等の相談や申立ての対応に関与するすべての者は、その過程で知
りえた個人情報を保護し秘密を厳守するとともに、人格権を侵害することのない
よう十分に配慮し尊重します。

4 相談、申立て及び証言等に対する不利益な取り扱いの禁止

相談、申立て及び証言等を行ったこと、又は被申立人であることをもって不利
益な取扱いを受けることがあってはなりません。また、ハラスメント等の加害者
とされる者は申立てを行った者に対し、報復として不利な取扱いをしてはなりま
せん。

II 本学のハラスメント等防止及び解決のための体制

1 相談支援センターの相談業務

相談支援センターでは、健康、生活、学習等に関する学生たちの不安解消、学
生生活や就学で困難やつまづきを感じている学生の問題改善等に向けて、専門の
相談員が悩みを聞き、必要に応じて学内外の関係者と連携してサポートします。

また、ハラスメントをはじめとした第三者によって心身の健康が阻害されてい
るといった場合に、相談やカウンセリングなど専門の相談員が悩みを聞いて、必
要な場合には、学内外の関係者と連携して対応します。

2 相談の申込み

相談の申込みは、相談窓口で直接受け付けるほか、電話や電子メールでも受け
付けます。詳しくは本学のホームページ、学生生活＞学生生活支援＞相談支援セ
ンターに掲載しています。

3 啓発活動

相談支援センターは、ハラスメント等の発生を予防・防止するために、ハラス
メント等について構成員や関係者の理解を深めるため、それぞれの立場に対応し
た研修を実施するなどの啓発活動を行います。

4 倫理公平委員会

相談支援センターでの相談やカウンセリングの結果、ハラスメント等事案への
対応・解決に関する諸手続きと検討が必要な場合は、これを行う組織として、速
やかに倫理公平委員会を設置し、迅速かつ適切な解決を図ります。

III 問題解決のための方法と手順

本学は、ハラスメント等事案に対応するために、次に掲げるハラスメント等の
解決方法を設けています。

1 調整

ハラスメント等事案の被害が拡大することを防ぐため、当該事案の当事者に対
して次のような解決に向けた働きかけを行います。

- (1) ハラスメント等事案の当事者の希望によるほか、関係者からの報告により緊急に介入をはかることが妥当であるときに、倫理公平委員会が行います。
- (2) 倫理公平委員会は、事案の調査の後に、相手方への注意喚起などの必要な通告を行います。
- (3) この通告は、当該事案がハラスメント等に該当するかどうかの詳細な調査を待たずに行う場合があります。

2 調停

当事者同士の話し合いにより問題の解決を図るため、次のような当事者間の調整を行います。

- (1) ハラスメント等事案の当事者が当事者同士の話し合いによる解決を求めた場合で、倫理公平委員会が必要と認め、かつ、相手方が話し合うことに同意したときは、調停の手続に入ります。
- (2) 倫理公平委員会の委員長が委員から2名の調停員を任命し、手続を行います。必要に応じて、外部の専門家等を調停員に任命する場合があります。
- (3) 調停を申し立てた者とその相手方の双方が同意した場合は、調停員の立会いのもとに話し合いを行います。
- (4) 調停の期間は3か月以内とします。
- (5) 調停の不成立又は打ち切りの場合は、当該ハラスメント等事案の当事者は調査請求を行うことができます。

3 仮の措置

ハラスメント等の被害者を緊急に保護する必要がある場合は、倫理公平委員会の提案により、理事長（仮の措置の対象となった者が学生の場合は「学長」）は、本ガイドラインに掲げる他の方法を待つことなく、就業場所の一時変更や接触禁止などの緊急の対応を取ります。

- (1) 仮の措置は、ハラスメント等事案の当事者が緊急の対応を求めた場合のほか、倫理公平委員会が緊急に対応する必要があると認めた場合に行います。
- (2) 仮の措置がとられたときは、当該ハラスメント等事案に対して調査請求があったものとみなして、「Ⅲ 4 調査」の手続を行います。

4 調査

調査請求を受けて、倫理公平委員会が調査を行い、事実関係を明らかにします。調査結果に応じて、理事長（措置の対象となった者が学生の場合は「学長」。以下同じ。）が当事者に対して必要な措置を行います。

具体的な手順等は次のとおりです。

- (1) ハラスメント等と思われる行為を受けている本人に限り、倫理公平委員会に対してハラスメント等の調査請求をすることができます。ただし、調整や調停の手続きが行われている間は、調査請求をすることはできません。
- (2) 2か月以内に調査が完了せず、相当期間を延長しても調査が完了する見込みがないときは、調査は終了します。
- (3) 理事長は、倫理公平委員会からの調査結果の報告を受け、必要な措置を取ります。
- (4) 懲戒処分が必要な場合は、懲戒に関連する諸規程に則り、懲戒委員会が手続を行います。

IV 注意事項

相談、調停、仮の措置及び調査等の各手続において、ハラスメント等事案の当事者を含む関係者は次の事項を遵守しなければなりません。これらに違反した者に対して、本学は懲戒を含む厳正な措置を取ります。

- (1) 相談をする者や事案を申し立てた者への抑圧や事案のもみ消しを行わないこと。
- (2) 相談の申出、調停の申立て、調査請求等を行ったことを理由にこれらを行った者に対して不利益な扱いをしないこと。
- (3) 申立てを行った者・証言者らに対して、いかなる報復行為も行わないこと。また、不安や圧力を与える言動を行わないこと。
- (4) 虚偽の申し立てや証言をしないこと。
- (5) プライバシーの保護及び二次被害の防止等に細心の注意を払うこと。

V 見直し

本ガイドラインは、必要に応じて見直すものとします。