

ハラスメント防止のためのガイドライン（指針）

内容

- 1 目的：ハラスメント防止に関する基本ポリシー
- 2 ハラスメントの定義
- 3 本ガイドラインの適用範囲および対象
- 4 ハラスメントに関する相談窓口
- 5 ハラスメント防止委員会
- 6 事案の解決手続
- 7 苦情の申立や相談に対する不利益扱いの禁止
- 8 秘密厳守
- 9 ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

1 目的：ハラスメント防止に関するポリシー

学校法人郡山開成学園（以下「学園」という）は、すべての学生・生徒・園児および教職員等が対等な個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく修学または就労することができるよう、十分な配慮と必要な措置を取ることを宣言します。

この目的を達成するため、本学園は、人権に関する法令に従って学園内におけるハラスメントの防止に努め、万一かかる事態が発生した場合には、これに対し迅速かつ適正な措置をとることに最善の努力を尽くします。

本学園は、被害を受けた学生・生徒および教職員等が、安心してハラスメントの苦情を申し立て相談できる窓口を設置します。さらに、ハラスメントの苦情に対しては、適切な調査と慎重な手続を経たうえで、厳正な対応を行います。その際、関係者（事案の当事者の他、監督・指導の責任を負う者、当該事案に利害関係を有する者を含む）のプライバシーの保護と秘密厳守に特に留意します。

本学園は、ここに、ハラスメント防止の目的を明らかにし、苦情相談窓口の設置、苦情申し立てや事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益扱いの禁止、報復措置の禁止、関係者のプライバシー保護、研修や教育を通じたハラスメント発生の予防対策、および再発防止に向けた学園の啓発活動の継続的な促進に努めます。

2 ハラスメントの定義

ハラスメントとは、性別、社会的身分、民族、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性、あるいは広く人格に関わる事項等についての言動によって、相手方に不利益や不快感を与えたり、尊厳を損なうことをいいます。

ハラスメントかどうかの判断は、ハラスメントとなり得る言動を行った者の意図やその言動のあり方によってではなく、その言動を受けた者が不快に思うか否かによってなされます。ここで、その言動を受けた者が不快に思うか否かは、原則として「平均的一般的な男性または女性の感じ方」が基準となりますが、当該者が平均以上に感じやすい者である場合や、相手の不快が予見できたり当該者が不快であると抗議したにもかかわらず反復継続されたような場合には、「平均的一般的な男性または女性の感じ方」如何にかかわらず、ハラスメントに該当する場合があります。

学園におけるハラスメントとしては、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、勉学・教育・研究に関連するアカデミック・ハラスメント、優越的地位や職務上の地位に基づくパワー・ハラスメントなどがあります。以下、学園における優越的地位、すなわち指導上の地位、職務上の地位、あるいは継続的關係を利用して、相手方の意に反して行われる修学・就労・教育・研究環境を悪化させるようなハラスメント行為について説明します。

(1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントには、相手方の意に反したり、相手方を不快にさせる性的または性差別的な性質の言動により、修学・就労・研究の遂行に不利益を与える対価型セクシュアル・ハラスメントと、修学・就労・教育・研究の場である環境を著しく害する環境型セクシュアル・ハラスメントがあります。

セクシュアル・ハラスメントは、職務上または教育・研究上の優位な地位や力関係を利用して行われるのみならず、優位な地位や力関係が働かない場合においても起こり得ます。

職務上または教育・研究上の優位な地位や力関係を利用するセクシュアル・ハラスメントとしては、1)教育、研究、指導、助言、雇用、管理、その他の学園内での活動において、修学・就労・研究の条件として性的な要求をしたり、性的な言動を甘受させる場合、2)性的な要求や言動を拒否したり甘受したりすることが、当該個人の成績評価や卒業判定または昇進昇級等の人事考課等に際して利用されたり影響を及ぼしたりする場合、3)性的要求や言動が、個人の職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、修学・就労や教育研究環境を著しく害する場合等、を指します。

優位な地位や力関係が特に働かない場合もあります。それには、身体的な接触や性暴力、視線や性的ジョーク等、多様な形態を含んでおり、これには個々人の感じ方や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もあります。

セクシュアル・ハラスメントには、上記のようなセクシュアリティに関わる言動だけでなく、固定的な性役割に基づく指示や言動、いわゆるジェンダーに関わる性差別的な性質の言動（ジェンダー・ハラスメント）も含まれます。

なお、同性間におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーキング行為など相手方の意に反するその他の性差別的言動も含まれます。

（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、教員等で権威的または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用または逸脱して、その指導等を受ける者の研究意欲および研究環境を著しく阻害する、教育上不適切な指導または待遇等の言動を指します。

教員間であれば、上司や権限をもつ同僚等による研究妨害、昇任差別、退職勧奨等があり、教員と大学院生、学生、生徒の間であれば、指導教員からの退学・留年勧奨、指導拒否、指導上の差別行為、学位の取得妨害、就職斡旋上の指導差別、公平性を欠く成績評価、あるいは課外活動での行き過ぎた指導、などがあります。とりわけ、昇任審査、学位審査、研究指導等において、特定の者を他の者と差別して必要以上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定するような言動を繰り返すこと、などが考えられます。

ただし、教育上の指導においては指導のあり方が多様であり、また指導を受ける側の個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断が難しいケースもあることは事実であり、また指導する側が無意識的に行っているケースもあります。

問題発生を未然に防ぎ、再発を防止するためには、指導する者と指導を受ける者との間にコミュニケーションが存在していることが必要であり、さらには、指導を受ける者が指導する者に対して異議を申し立てることのできる機会が設けられていることが必要不可欠です。

（３）パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、先ず、上司から部下への行為として、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その地位および職務上の権限を利用または逸脱して、その部下の就労意欲および就労環境を著しく阻害する結果をもたらすような不適切な言動または待遇を指します。

具体的には、「何もできないのだな」、「文句があるならさっさと辞めろ」、「お前の代わりはいくらでもいる」などの侮辱、暴言、あるいは名誉棄損に当たる言葉、さらには暴行、傷害などの身体的攻撃、さらには仲間外し、無視などによる人間関係からの切り離し、職務上必要な情報を意図的に伝達しないといった仕業、昇進・昇給の理不尽な妨害、本人の嫌がる機関・箇所への意図的配転といった、職務権限等にもとづく一連の行為をいいます。

ただし、教育訓練の意味で職務上厳しい指導が行われることがあります。これは、パ

ワー・ハラスメントとは区別されるものです。また、個々人の感じ方や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もありますが、教育訓練の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしとしてのハラスメント言動は許されません。それが行き過ぎて相手方の人格やライフスタイルなどを否定する結果となる可能性があります。

最後に、上述したような上司から部下への行為のみならず、同僚間や、上司に対するハラスメント行為も含まれることが、近年の厚生労働省の定義で示されています。

(4) その他のハラスメント

優越的地位や力関係に関わりなく、意図的に特定個人を攻撃するハラスメントも存在します。たとえば、インターネットを使ったブログ・掲示板への書き込みや、メールを使っ
てのハラスメント、その他個人に関する悪意ある噂の意図的な流布などがあります。本学園は、こうしたハラスメントに対しても、断固とした措置を講じます。

3 本ガイドラインの適用範囲および対象

本ガイドラインは、本学園の専任教員、助手、非常勤講師等の教員、専任職員、派遣社員、アルバイト等のスタッフ、学生、生徒、園児、科目等履修生および留学生等に適用されます。また、ティーチング・アシスタント（教務補助）、研究補助員等、名称のいかんを問わず、本学園の教育や研究について継続的関係を持ち、本学園のコミュニティーの構成員と認められる者についても、本ガイドラインは適用ないし準用されます。

また、本ガイドラインは、本学園の学生・生徒・教職員が通常修学・就業している場所以外であっても適用されます。すなわち学生・生徒、教職員がキャンパス外で研修活動ならびに業務を遂行する場所、たとえば実習校、研修先の病院、ゼミでの合宿先、懇親会場等についても適用されます。キャンパスの内外を問わず、実質的に本学園の就学・就労環境に重大な支障を与えると認められるハラスメントについては、被害者または加害者が本学園の学生・生徒、教職員等であれば、本ガイドラインが広く適用ないし準用されることになります。

ただし、キャンパス内の出入り業者や本学園関連の会社社員、他大学の学生等、本学園の構成員でない者については、本ガイドラインの目的、内容を説明し、その者が所属する機関・組織に対して、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。

4 ハラスメントに関する相談窓口

本学園は、ハラスメントが行われた場合に、被害の救済と問題解決のために苦情相談窓口を設置しており、迅速かつ適切に対応します。また、ハラスメントに関して相談を希望する者（「相談者」または「申立人」）が安心して相談できる苦情相談員（「相談員」）を配置します。

相談員は、研修を受けた者とします。

苦情相談窓口や相談員の連絡先は、学園内に公表されます。

苦情や相談の申し立てについては、メール、手紙により行うものとします。

相談員は、相談者からの相談に応じるとともに、相談者が調停あるいは苦情申し立てを行う意思決定をした事案については、直ちに防止委員会に報告します。

学園内の各機関や箇所、例えば学生生活部、就職部、および各学科・専攻および研究科、さらには総務部、教務部、保健室、図書館等が、学生・生徒や教職員などからハラスメントに係る相談を受けた際には、原則として苦情相談窓口へ報告し、その後の解決を委ねます。教職員等が、個人的にハラスメントに関する相談を受けた際も、できる限り苦情相談窓口へ出向いて問題解決をはかるよう、相談者本人に勧めます。

苦情相談窓口に関する細則は、別途定めるものとします。

5 ハラスメント防止委員会

ハラスメント防止委員会は、どのようなケアと調整が必要か否かを公正中立な立場で判断する問題解決の中核となる委員会です。同委員会は、軽微で誤解や認識不足にもとづく人間関係の調整を要する事案から、他方、緊急性が高く重大な人権侵害や暴行等を伴う事案等、相談窓口から受け取った諸事案に対して慎重に審議し、必要に応じて関係する当事者の調整から和解による解決に導きます。この調停手続にもかかわらず申立人の同意が得られず、調停作業が不調に終わった場合、または重大とみなされる事案に関しては、正当な調査手続を踏み、処理方針を決定します。

また、ハラスメント防止委員会は、学内外の機関、箇所との連携や協力のもとに、ハラスメントに関する情報収集、苦情処理、教育・研修、調査・広報活動などを通じて、ハラスメント防止に関する中心的な役割を果たす機関となります。すなわち、学生・生徒・教職員等への情報提供や実態調査、啓発活動、研修企画等に携わる他、ハラスメント防止のためのリーフレットやパンフレット等の作成を担当し、本学園のハラスメント防止活動内容、調査結果、相談事例等を適切な範囲で公表する年間報告書の作成も担当します。

以上のように、ハラスメント防止委員会は、その任務から人間関係の調整のためのカウンセリング、自主的解決に導くための調停手続、および懲戒処分発動に関する勧告手続を行います。各手続での当事者の反論権、弁明権、手続保障を保障します。

ハラスメント防止委員会の具体的組織、構成員、権限、手続の基本原則、カウンセリングおよび調停、調査の手続等については、別途定めるハラスメント防止委員会規程により進めていきます。

6 事案の解決手続

ハラスメントに関する紛争は、学園における継続的人間関係および信頼関係の構築とその推進を基盤にして、当事者の合意を得つつ、調整等の人間関係の調停によって解決することが望ましいと考えます。紛争解決にあたっては、調整手続を原則としますが、事案内

容が重大で、かつハラスメント防止委員会が懲戒処分等の必要性を認めた場合には、教員、職員、学生、生徒等の処分等を勧告するために、理事長に調査結果を提出します。

7 苦情の申し立てや相談に対する不利益扱いの禁止

ハラスメントで悩み、被害を受けたと苦情を申し立てたり相談をしたことで、被害者が苦情の相手方から、脅迫、威圧等を受けたり、報復その他不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。さらに、該当事案に係る関係者やハラスメント防止委員会委員が、苦情の相手方から脅迫、威圧等を受けたり、報復その他不利益な行為を受けることがあってはなりません。そうでなければ、被害者は報復や反撃を恐れて、いつまでも救済を求められず、関係者やハラスメント防止委員会の委員は、案件の解決に向けて十分な措置を取れないからです。

苦情の申し立てや相談をした者が、または当該案件に係った者が不利益な扱いを受けたり、脅迫、強要等の言動、報復その他の不利益な行為を受けた場合には、懲戒手続がとられる場合があります。

8 秘密厳守

ハラスメントの相談や苦情処理の過程においては、この手続に関与した担当者やカウンセラー等の相談員、教職員は、関係者のプライバシーと秘密を守らなければなりません。本人の同意や承諾がない限り、その職務上知り得たクライアントの氏名、住所、電話番号等の個人情報のみならず、相談内容や相談事項について、漏洩することを禁じています。

このような、クライアントとカウンセラー等の相談員との間の厳格な守秘義務は、信頼関係を築き維持するための基本であり、安心して何でも話せるための保障です。また、ハラスメント行為であると苦情を申し立てられた者にとっても、秘密が厳守されることで、率直かつ誠実な話し合いの場が持てることとなります。

デリケートな問題であるハラスメントの事案処理にあたっては、関係者のプライバシーに最大限の配慮がなされつつ解決に導かれます。

9 ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

本学園は、快適な学園生活や職場環境、教育研究環境を阻害するようなハラスメントの予防と根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を究明し、そのことについて学園構成員の十分な理解を得るよう、教育・研修、調査・広報活動を通じ周知徹底をはかり、ハラスメント防止の啓発に努力します。そのためには、「学校法人郡山開成学園ハラスメント防止に関する規程」の普及に努め、防止活動のリーフレットやポスター等の作成と配布を徹底化し、ハラスメントに関する明確な方針・対応等について周知徹底を図ります。

(1) 学生・生徒に対して

ハラスメントの内容、問題点、対応の仕方、相談室の受け入れ、本学園の取り組みについて、新学期のオリエンテーションや、学科集会、専攻集会などの時間を用いて、理解を深めます。

本ガイドラインを、学生・生徒の手帖「開成」、学園報「開成の杜」、その他のマニュアル、及びホームページに掲載する他、ガイドラインに沿ったわかりやすいリーフレット等を作成し広く配布します。

(2) 教職員に対して

「学校法人郡山開成学園ハラスメント防止に関する規程」と「ハラスメント防止のためのガイドライン(指針)」を学園内の LAN (インターネット網) で教職員に周知徹底し、ハラスメントの内容、問題点、対応の方法、本学園の取り組みについて理解を深めるように配慮します。

ハラスメントの予防や根絶のための学内意識改革、およびその啓発のために、定期的な研修や講習会を時宜を得て開催します。また、新任の教職員に対しては、オリエンテーションの際に、必ずハラスメント防止に関する本学園の取り組みを説明し、理解をはかります。

管理職、ハラスメント防止委員会委員、相談員には、より専門的な知識が必要であるため、ハラスメント防止委員会は、学園内での研修、講習を企画・実施する他、内閣府、文部科学省、厚生労働省、県レベル等で開催される講演会や研修会等に積極的に関係教職員を派遣し、本学園でのハラスメント防止を推進するようはかります。

以上

(令和3年5月13日変更)