

岩手大学 ハラスメント相談窓口

所属する学部・学科や部署にこだわらず、相談しやすい相談員に自由に連絡をとってください。相談窓口では、相談者や関係者のプライバシーは必ず守ります。相談の仕方はあなたの希望に応じますので安心して相談してください。

*印は女性相談員

	名前・所属	TEL	E-Mail
専門相談員	早坂 浩志 (保健管理センター)	621-6073	hiroshi@iwate-u.ac.jp
	立原 聖子* (保健管理センター)	621-6090	seiko@iwate-u.ac.jp
	山本 奨 (教育学部)	621-6543	syama@iwate-u.ac.jp

部局等相談員
部局等相談員については、学内の各掲示板もしくは、以下の岩手大学のホームページに掲載されています。
岩手大学ホームページTOP→在学生・保護者の方→キャンパスライフ→ハラスメントの防止(学内限定)→ハラスメント相談員PDF
<https://www.iwate-u.ac.jp/restrict/harassment.html>

●相談方法●

相談は、電話やEメールで相談窓口連絡を取る他に保健管理センター学生相談室の入口に設置してある相談箱への投函、郵便などでも受け付けます。
あなたが一番利用しやすい方法で相談してください。



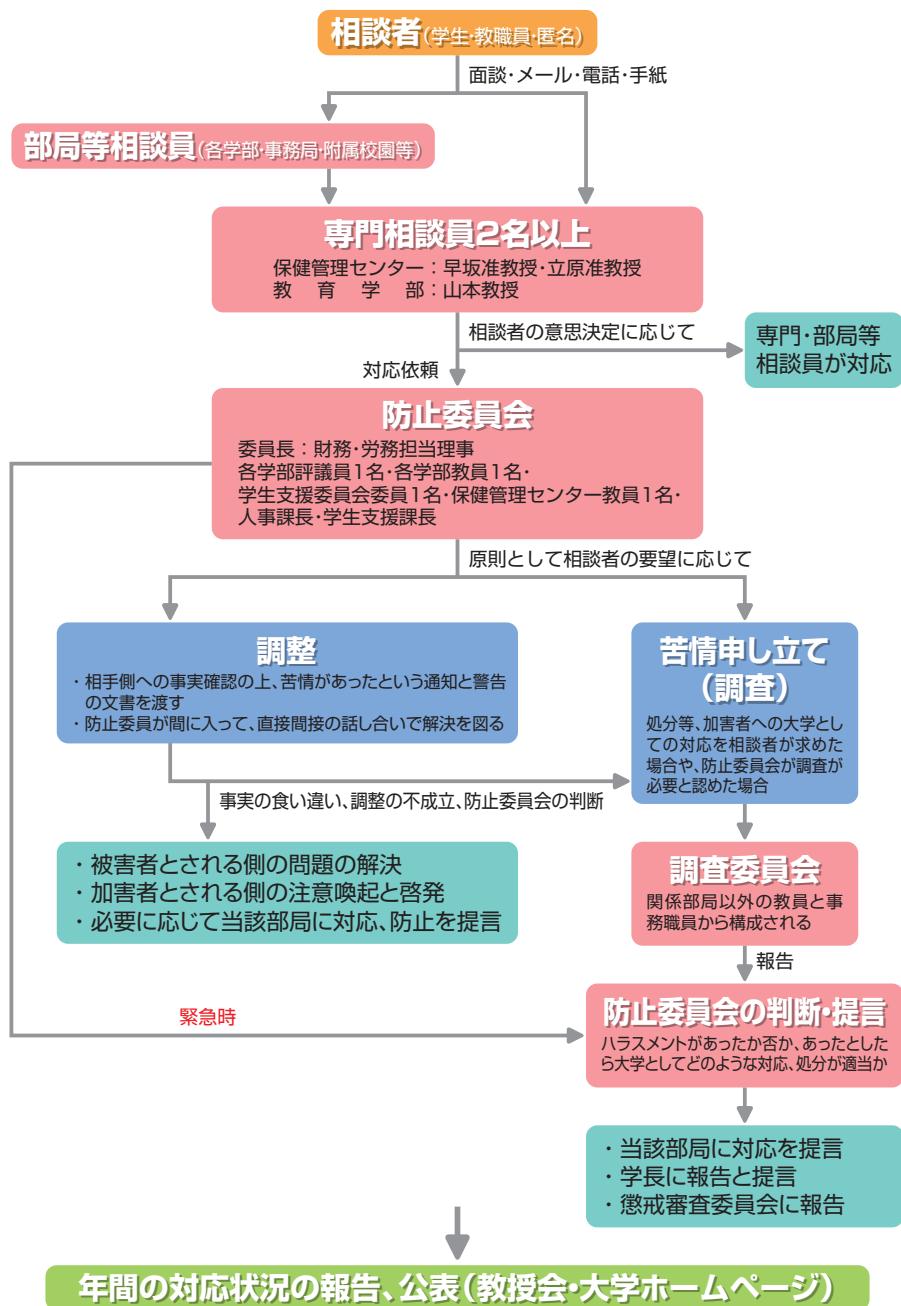
岩手大学は ハラスメントを 許しません

◆ハラスメント防止のために◆

岩手大学のすべての人が不当に人権を侵害されずに学び働くことができるようハラスメントのないキャンパス作りに真剣に取り組みます。

岩手大学

本学のハラスメント相談への対応の流れ



岩手大学ハラスメントの防止等に関する指針

平成11年12月9日	岩手大学セクシュアル・ハラスメント防止委員会
平成13年2月27日改訂	
平成16年4月1日改訂	岩手大学セクシュアル・ハラスメント等防止委員会
平成17年7月27日改訂	
平成18年4月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
平成20年4月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
平成22年4月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
平成24年4月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
平成26年5月9日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
平成28年4月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
平成29年4月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
令和2年10月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会
令和5年4月1日改訂	岩手大学ハラスメント防止委員会

1 岩手大学の基本方針

岩手大学は、憲法、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法及びその他関係法令の精神に則り、個人の尊厳・法の下での平等・学習の権利・研究の自由・勤労の権利を守り、岩手大学のすべての構成員がハラスメントのない快適な環境で学び・研究し・働くことができるよう、この指針を定めます。

岩手大学は、ハラスメントや差別のない大学づくりに取り組み、すべての構成員が対等な個人として尊重され、公正で安全な学習・研究・職場環境を維持するために必要な措置を講じます。

岩手大学の誰もが、地位や立場の違いはあっても個々の人権を尊重し、男女が対等であることを前提として行動し、人間関係を損ない、人としての尊厳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、防止する義務を負います。

岩手大学のすべての構成員は、ハラスメントによって大学で学び・研究し・働く自由と権利を妨げられてはなりません。もし、ハラスメント行為を行う者がある場合には、岩手大学は関係する法律や学内規則に基づいて厳正に対処します。

2 ハラスメントの定義

① ハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラ

メント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びその他の人権侵害の総称をいいます。

ハラスメントは、人としての尊厳を侵害する行為であり、人格に対しての侵害です。ハラスメント行為は岩手大学のすべての構成員の平等を損ない、学生の学ぶ権利、教員の教育・研究の権利、教職員の働く権利をも著しく侵害し、環境を悪化させます。

② (セクシュアル・ハラスメント)

セクシュアル・ハラスメントは、勉学・研究・課外活動・教育・就労などの人間関係においてなされる相手方の意に反する性的な言動であり、行為者本人の意図の有無、相手方の性的指向又は性自認にかかわらず、相手方にとって性的な言動であると受けとめられ、それによって相手方を不快にし、差別し、脅威や屈辱感あるいは利益、不利益を与え、また相手方の学び・研究し・働く環境を悪化させるものをいいます。

- * 例えば、職務上又は研究・教育上の地位を利用して、あるいは、利益もしくは不利益を条件に、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。
- * 相手の意志を無視した性的暴力（強姦など）や虐待は、セクシュアル・ハラスメントの中でもとくに悪質な行為です。この種の被害についてもこの指針を適用します。
- * 生徒・児童・幼児に対する不必要な接触、身体測定や介助の際の配慮のなさ等もセクシュアル・ハラスメントです。
- * 大学で起こるセクシュアル・ハラスメントの例で典型的なのは、指導したり成績評価する権限を持つ教職員が、学生の意に反して性的嫌がらせを行う場合です。また、課外活動において先輩が後輩にセクシュアル・ハラスメントをする場合もあり、これらは同じ職場内での上司・部下という関係の場合と同じように、力関係を背景に持つセクシュアル・ハラスメントです。
- * セクシュアル・ハラスメントは異性間だけでなく、同性間でも起こり得ます。例えば、他の人の外見や振る舞いを「男っぽい女」、「女っぽい男」と表現したり、性的指向・性自認が自身と異なる人に対する偏見・侮蔑・嫌悪感等に基づく言動をしたり、またそれらのことにより差別したり、あるいはセクシュアル・ハラスメントについて問題提起した人に嫌がらせをしたりすることなどの行為は、異性間・同性間のどちらの場合についても、セクシュアル・ハラスメントとなる可能性があります。
- * 性的な関心・欲求に基づく言動の他に、性別による差別や性別役割意識に基づく言動もセクシュアル・ハラスメントです。女性であるというだけで、

お茶くみを強要したり、仕事や研究の能力を低く見ようとしたりすることがこれに当たります。また、男性に対して「男のくせに根性がない」などと決めつけた言い方をするのも、セクシュアル・ハラスメントです。

- * セクシュアル・ハラスメントは、ある特定の行為が必ずこれに相当する、とは言えないものです。同じ行為でも、そこに築かれている人間関係・状況・本人の意識の違いによって、それが本人の望まない不快な行為となるかどうか、異なるからです。

従って、被害者がその行為を「自分の望まない、不快な性的言動」であると判断したら、それはセクシュアル・ハラスメントなのです。この場合、加害者とされる側の判断でなく、被害者の判断によって決定することが重要です。

③ (アカデミック・ハラスメント)

アカデミック・ハラスメントは、教育・研究の場において地位の上の者から下の者が受ける、教育指導や研究活動に関連する嫌がらせのことをいいます。

例えば、研究上・教育上若しくは職場での地位を利用した、研究意欲をそぐような言動、研究成果やアイデアの流用、研究と無関係の雑用の強要などがそれにあたります。

教育・研究において妥当とみなされる程度から逸脱した言動等によって、相手方が嫌がらせと感じたら、嫌がらせの意図の有無にかかわらずその行為はアカデミック・ハラスメントとみなされます。

④ (パワー・ハラスメント)

パワー・ハラスメントは、主として労働の場において地位の上の者から下の者が受ける嫌がらせのことをいいます。

例えば、職場での地位を利用した、労働意欲をそぐような言動、人格を傷つける暴言や意図的な無視、意に反する一定の行為の強要などがそれにあたります。

労働の場において妥当とみなされる程度から逸脱した言動等によって、相手方が嫌がらせと感じたら、嫌がらせの意図の有無にかかわらずその行為はパワー・ハラスメントとみなされます。

⑤ (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、大きく分けると2つの型に分類されます。

1つ目は、主として労働の場において、地位の上の者又は同僚から、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、就業環境が害されるものをいいます。（制度の利用への嫌がらせ型）

2つ目は、主として労働の場において、地位の上の者又は同僚から、妊娠・出産したことその他妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。（状態への嫌がらせ型）

例えば、労働者が制度等の利用の請求等をしたことに対し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆したり、請求等を取り下げようと言うことや、妊娠

等したことにより嫌がらせをするのはハラスメントとみなされます。

なお、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動については、職場における妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しません。

⑥ (その他の人権侵害)

社会的力関係の強弱に限らず、教員・職員・学生などのそれぞれの同僚・同級生の間で嫌がらせやいじめなどの人権侵害がなされることもあります。あるいは学生から教職員に対しての嫌がらせもあります。また、実際にはセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントが複合して起こっている場合もあります。

⑦ より詳しい説明、事例については、13 ページ以降の【ハラスメントの事例】に掲げています。

3 ハラスメント防止体制

岩手大学は、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、学長はハラスメントの防止等に関する施策全般を、また、各部署等の長（事務局にあつては法人運営部長、総括技術部長、各学部長、各研究科長、各教育研究施設長、各教育研究基盤施設長、各教育研究支援施設長及び各特定事業推進室長）は、具体的な施策や措置を責任をもって実施します。

4 指針の対象と適用範囲

① この指針の対象は、岩手大学の構成員である教員・職員（いずれも常勤・非常勤・委託契約等を問わない）、学生（大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生、公開講座の受講者など本学で教育を受けるすべての者をいう。）・生徒・児童・幼児のすべてを対象とします。

ただし、在職中もしくは在学中に被害を申し出ることができなかった場合でも、離職後、又は卒業・退学などで学籍を失った後、原則として1年以内に申し出があれば、この指針により対応します。

② ハラスメントが岩手大学の構成員相互間において起こった場合には、それが学内であるか否か・授業中であるか否か・課外活動中であるか否か・勤務時間内であるか否かなど、起こった場所や時間帯を問わず、この指針を適用します。

③ ハラスメントが岩手大学の構成員と学外者との間に起こった場合には、当事者間に職務上・就学上の利害関係があるときに、この指針を適用します。

また、岩手大学教職員が学外で行う講演・講義等における問題や、学生の教育実習やアルバイト先での問題についても、大学として相手先機関と協力しながら問題解決のために努力します。

5 ハラスメントを起こさないために

① 男性と女性は互いに対等なパートナーであつて、力で支配する対象ではないことを認識してください。現状では被害者のほとんどが女性ですが、これはこれまでの社会に慣習・慣行として存在してきた女性差別的な考えが残っているためと考えられます。固定的な性的役割意識や社会的慣習にとらわれずに、常に相手の人格を尊重して、相手の立場に立つて行動することが大切です。

② たとえ行為者本人が意図していない場合でも、相手がその行為を「望まない性的言動」だと受け取ったらそれがセクシュアル・ハラスメントになるという認識を持ってください。また、ある人にとってはセクシュアル・ハラスメントと感ぜない行為でも、別の人にとってはセクシュアル・ハラスメントになる場合があります。また、外国人留学生等については、我が国とは社会的、文化的、宗教的背景が異なることを配慮する必要があります。

③ セクシュアル・ハラスメントは一般に、教員と学生、上司と部下、先輩と後輩など、上下関係の中で生じます。立場が上の人は、自らが持っている権限や影響力の大きさを自覚することが大切です。相手が抗議したり抵抗しないからといって、嫌がっていないとはかぎりません。また、たとえ合意の上での性的な関係であっても、上下関係をともなう場合、それを知った周囲の人間が教員や上司に対する不信任を抱き、勉学や仕事に意欲を失うことがあります。

④ 研究・教育の場においては、指導する・指導されるという関係が生じますが、指導する立場にある者がその権力を濫用することは、指導を受ける者の信頼を裏切るばかりでなく、大学における研究・教育の自由や自立性を損なうこととなります。これは、指導を受ける者の研究する権利、あるいは教育を受ける権利の侵害となりますので、指導をする立場にある者は研究・教育本来のありかたを踏み外すことのないよう十分に注意することが必要です。

⑤ 指導する立場にある者は、ハラスメントが、研究する権利、あるいは教育を受ける権利や労働する権利を侵す人権侵害行為であることを認識し、研究・教育本来のありかたを踏み外すことのないよう、十分に注意し、すべての構成員の人権が尊重される良好な学習・研究・就業環境をつくる義務を負います。

6 ハラスメントにあったら

- ① 相手に対して、言葉と態度で、「自分が望んでいない」こと「不快である」ことをはっきりと伝えましょう。相手が上の立場の人で抗議しにくい場合には、周囲の人に話して助けてもらったり、同じような被害を受けている人が他にもいるならば、その人達と協力して抗議しましょう。
- ② 大学の相談窓口はもちろん、友人、家族など、あなたが信用できる人に相談しましょう。自分を責めたり、一人で悩む必要はまったくありません。その際、「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」をあらかじめ記録にとっておくようにしてください。
- ③ 自分の周囲でハラスメントにあっている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者に注意したり、被害者の相談にのったり、大学の相談窓口へ同行してあげてください。また、たとえ自分が第三者の立場であっても、見過ごせないと思ったら大学の相談窓口にご相談ください。

7 相談窓口について

- ① 大学は、ハラスメントについての相談に応じるために、部局等相談員と専門相談員を配置しています。部局等相談員は各学部等から選出された教職員、附属学校の教諭等から構成され、相談者に大学の対応システムについて説明して専門相談員への取り次ぎを行います。専門相談員はハラスメント問題または相談業務に関する知識と経験を有する教職員および学外者から構成され、相談者から詳しく事実関係を聴いた上で、相談者の意向に応じて大学に対応を求めます。部局等相談員と専門相談員の氏名、連絡先等は裏表紙をご覧ください。
- ② 相談したい時は自分が利用しやすい部局等相談員にまず相談してもいいですし、直接専門相談員を訪ねてもけっこうです。一人で行きにくい場合は、友人や家族を同行してもかまいません。相談は面談だけでなく、電話、電子メール、手紙、そして保健管理センター入口前の投函箱でも受け付けます。
- ③ 専門相談員は、相談者と同性の者を含め、原則として2名で相談にあたります。相談に際しては、相談者の悩みを真剣に聴くことに努め、一方的に決めつけたり、説得したり、相談者の意思を無視して行動することは決してありません。事実関係を詳しく聴いた上で、相談、調整、苦情申立て（調査）といった大学の対応システムについて説明し、これからの対応についての相談者の意思決定を助けたり、アドバイスします。また、必要に応じて保健管理センターのカウンセラーや学外の相談機関を紹介します。

- ④ 部局等相談員も専門相談員も相談者の意思とプライバシーを第一に尊重しますので、安心して相談してください。

8 問題の解決方法について

ハラスメントに起因する問題の解決については、防止委員会が対応します。具体的な解決は以下のような方法によります。

- ① ハラスメントの被害を受けた場合、問題を解決する方法は、まず、強制的な措置までは行わないが、相手方への注意・警告を行ったり、当事者間の話し合いで解決するもの（調整）と、何らかの強制的な措置をとるもの（苦情申し立て（調査））があります。これら二つはハラスメント防止委員会による解決方法ですが、この他に委員会を介さずに、相談員による対応のみで解決する場合もあります（相談）。
どの方法をとるのがよいのかは、原則としてハラスメントの被害にあった本人が決めることです。相談員に相談して、よく考えて決めてください。
なお、当該部局において解決することが適当であると防止委員会が判断した場合は、対応を部局等の長に委ねることがあります。
 - ② 相談、調整及び苦情申し立て（調査）の際、当事者（申立人・相手方）は、必要な場合、付添人（学外者でも可能）に同席してもらうことができます。
なお、付添人として弁護士など学外の専門家を必要とする場合は、その斡旋を大学に依頼することができます。
 - ③ 相談、調整及び苦情申し立て（調査）の手続きの過程で、相手方が「同意があった」旨の抗弁や言い訳をする場合、申立人には同意が無かったことを証明する責任はありません。
 - ④ 相談、調整又は事実調査の過程で、その任に当たる者等が、不用意な発言で被害を申し立てた者を傷つけたり、被害事実の揉み消しを行ってはなりません。これらの行為がなされたときには、申立人は当該委員の交替を請求すること、又は手続きの打切りを申し立てることができます。
 - ⑤ 相談、調整及び苦情申し立て（調査）は、いずれも、できるだけ、ハラスメントが最後に行われたときから、1年以内に手続きをしてください。なお、申立ては、ハラスメントの被害にあった本人のほか、ハラスメント等を受けているのを見て不快に感じた周囲の者、ハラスメントに関する相談を受けた者からも本人の同意を得たうえで手続きをすることができます。また、被害者が学生や生徒・児童・幼児の場合には、その保護者が手続きをすることもできます。
- *相談窓口で相談が持ちかけられた時点においてハラスメントの疑いのある行為が継続しており、緊急にそれを阻止する必要があると認められる場合

には、相談員は防止委員会に連絡をとります。防止委員会は、直ちに当該行為をやめさせるため臨時の措置をとることができます。

*問題解決にあたっては、附属学校の特殊性に配慮します。

9 調整

①（調整の定義と手続き）

調整は、ハラスメントの被害者が苦情申立て（調査）の手続きをとることが難しい場合、又はそこまでは望まないが、何らかの方法で解決をしたいときにとられる手続きです。

専門相談員への相談を受けて、防止委員会は調整委員会を構成します。調整委員会は相談者から事情を聞き、相談内容と相談者の希望を確認します。その際、相談者から相談があったことを相手方に知らせてよいかの確認をします。

調整委員会は相談者の希望、必要に応じて行う相手方や関係者からの事情聴取の結果に応じて、相談者に対して解決方法を提案します。解決方法には、相手方への注意・警告、書面による調停と環境改善措置などがあります。調整委員会は相談者が合意した解決方法に応じた調整作業を行います。このうち、調停では委員会は当事者間の話し合いを円滑に進めるための支援を行います。この場合、調整委員会が調停案を押し付けることはしません。なお、調停では当事者が同席しないで、調整委員会が間に入って話し合いを進めることもできます。

②（調整委員会の構成と役割）

調整委員会は、防止委員会委員の中から選ばれる3名で構成します。構成にあたっては男女比に配慮し、相談員は加えない、また当事者の所属する部局等の関係者をできるだけ除外することとしますが、必要に応じて部局等の長を加えることがあります。

相手方に注意・警告を行う場合は、調整委員会は事実関係の慎重な検討に基づいて、相手方の人権に関する意識を啓発し、社会人としての責任の自覚を促すために効果的な内容となるよう務めます。

調停の場合は、調整委員会は双方の主體的な話し合いが円滑に進むように側面から支援し、当事者がハラスメントについての認識を深めるよう務め、被害の救済と問題解決をめざします。この場合、必要に応じて相談者の同意を得た上で調整委員会が調停案を提示する場合があります。

調整委員会の調整作業は全委員の意見の一致により進めます。

③（調整委員会、防止委員会、部局等の長、学長間の関係）

調整委員会は、得られた解決方法について防止委員会に報告し了承を得ます。なお、大学として教育・研究・就労上の環境改善措置が必要な場合には、防止委員会が対応策を策定し、当該部局等の長に提言し、学長に報告します。

防止委員会が行う相手方への注意・警告は、必要に応じ当該部局長等の立ち会いのもとで行うことがあります。

④（調整の打ち切り・終了と苦情申立て（調査）への移行）

相談者はいつでも調整を打切ることができます。

調整委員が相談者に抑圧的なことを話したり、相談者の意見を変えようとしたりと判断した時には、相談者は当該委員の交替、又は調整の打ち切りを申し出ることができます。

また、調整委員会は、相当な期間が経過しても問題の解決の見込みがないと判断した時は、調整を終了することがあります。

調整が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、相談者は防止委員会に苦情申立て（調査）をすることができます。

防止委員会が、相談内容に重大な事実が含まれていると判断した場合は、相談者の同意を得て、防止委員会が「苦情申立て（調査）」として新たに調査を開始することがあります。

10 苦情申立て（調査）

①（苦情申立て（調査）の定義、手続き）

苦情申立て（調査）は、ハラスメントの被害者等が、大学に対して何らかの措置をとるように求める手続きです。

この手続きは、原則として、被害者等から防止委員会に苦情申立て（調査）がなされた時に開始します。ただし、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防止委員会が判断した場合には、被害者等からの苦情申立て（調査）がなくても、防止委員会として独自に手続きを開始します。その場合には、原則として被害者の同意を得た上で行います。

②（調査委員会の構成）

防止委員会は、苦情申立て（調査）手続きを開始した時には、すみやかに、ハラスメント調査委員会を設置します。

この委員会は当該の事案のみのために設置され、客観性・中立性・公平性を確保するために、次のような点に配慮して構成されます。

なお、必要に応じて、弁護士等学外の専門家の出席を求めて意見を聞くこととします。

- ・男女比に配慮する。
- ・相談員を兼任しない。
- ・当事者の所属する学部・部局等の関係者をできるだけ除外する。

③（調査委員会の役割とプライバシー保護）

調査委員会は、必要に応じて、当事者及び関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。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、最大限の注意をはらいます。

④（調査期間と報告）
調査委員会は、原則として2カ月以内に調査を終了し、調査結果を直ちに防止委員会に報告します。

⑤（防止委員会の任務）
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、その内容を直ちに当事者に開示します。これに対して原則として開示後1カ月以内に当事者からの異議申立てがあった場合は、防止委員会はこれを受け付けます。

防止委員会は、当該の事案について必要かつ適切な対応がとられるよう、委員会としての対応策案を付して、当該部局等の長に提言するとともに、学長に報告します。ただし、当該事案をハラスメントと認定した場合であって、懲戒処分の検討が必要であると認めた場合には、岩手大学懲戒審査委員会に報告します。

11 ハラスメントに対して学長・部局等の長が行う措置

①（当該部局等の長が行う措置）
当該部局等の長は、防止委員会から提言があったときには、直ちに当該提言に沿って対応を行い、その結果及び経過を防止委員会に書面で報告しなければなりません。

②（学長が行う措置）
学長は、大学としての必要な措置を行うとともに当事者に知らせ、経過と結果を大学のすべての構成員に公表します。その際、公表することが被害者の不利益にならないよう、当事者のプライバシーに最大限の配慮をします。

12 被害者、加害者に対する措置

①（被害者に対する措置）
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講じます。

②（加害者に対する措置）
ハラスメントの加害者として認定された者は、関係する法律や学内規則に従って措置されます。

③（加害者に対する研修）
大学は、ハラスメントの加害者として認定された者に対して、ハラスメントに関する研修を実施します。

④（環境改善措置）
大学は、再発防止のため必要な場合には、環境改善の措置をとります。例えば、「授業停止」、「指導教員の交替」、「必修単位の代替措置」、「ゼミ・サークルの活動・参加禁止」、「職場等の環境改善命令」などがあります。

13 その他の注意事項

①（二次被害の防止）
ハラスメントの相談・調整・苦情申立て（調査）をした者に対して、差別や嫌がらせなど不利益な扱いをすることを禁じます。

②（報復の禁止）
ハラスメントの相談・調整・苦情申立て（調査）があったことにより、申し立てられた者が報復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、直ちに必要な措置をとります。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てた者に対して、何らかの差別、嫌がらせなどの不利益な扱いをしたときもまた同様とします。

③（虚偽の申立て、虚偽の証言の禁止）
ハラスメントの相談・調整・苦情申立て（調査）及び事情聴取に際して、虚偽の申立てや虚偽の証言をすることを禁じます。もし、これらの行為がなされた場合には、関係する法律や学内規則により処分されます。

14 防止のための施策

防止委員会は、本学におけるハラスメントの防止のため、以下のような活動を行います。

① ハラスメントの啓発のためのパンフレットやポスターを制作し、大学すべての構成員に周知します。

② 学生・生徒などに対して、新入生オリエンテーション、講義、講演会、研修などの機会を通じて、ハラスメントに対する理解を深めます。

③ 教職員に対して研修を行い、ハラスメントに関する理解を深めます。

④ 特に、管理・監督の職にある者に対しては、ハラスメントの問題が発生した場合に、単なる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、研修を行って注意を喚起します。

⑤ 毎年度、本学におけるハラスメントの概要（相談件数、調整件数、苦情申立て（調査）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、対応結果の公表に際しては、被害者の不利益にならないよう、当事者のプライバシーに最大限の配慮をします。

⑥ 必要な場合には実態調査を行い、結果を公表します。

15 見直し・改訂

本指針は、必要が生じた場合には、その都度適切な見直し・改訂を行います。

<ハラスメントの事例>

1 セクシュアル・ハラスメント

〔地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント〕

優位に立つ地位・立場・権限を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、相手に勉学・研究・課外活動・就労などに関して利益又は不利益を与えること。

- (1) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させること、又は、その意志があることを伝えること。
- (2) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事及び勤務条件の決定や業務指揮権に反映させること、又は、その意志があることを伝えること。
- (3) 教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権及び業務指揮権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。
- (4) 相手への性的な関心の表現を業務遂行上に混交させること。

〔環境型のセクシュアル・ハラスメント〕

相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学・就労・研究・教育の環境を損なうこと。

- (1) 執拗にもしくは強制的に、性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること。
- (2) 強引に接触したり、性的な行為を行うこと、あるいは行おうとすること。
- (3) 性的魅力をアピールするような服装やふるまいを要求すること。
- (4) 正常な業務遂行を、性にかかわる話題・行動などで妨害すること。例えば、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる話題などで相手の仕事を妨害すること。
- (5) 性的な意図を持って、相手の身体へ一方的に接近したり接触したりすること。例えば、
 - ・相手の身体の上から下まで長い間じろじろ眺めたり目で追ったりすること。
 - ・相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪など）に意図的に触れること。
- (6) 話題や行動により、性的な面で不快感を与えるような状況を作ること。例えば、
 - ・相手が返答に窮するような性的な又は下品な冗談を言ったり、からかったりすること。
 - ・ポルノ写真、わいせつ画像を公共の場の壁に貼るなどの扇情的な雰囲気を作ること。
 - ・卑猥な図画、映像又は文章などを見ることを強要すること。
 - ・親睦会、終業後のつきあいなどで、性的な悪ふざけなどをする事。
 - ・相手が不快感を表明しているにもかかわらず、相手がその場を離れるのを妨害すること。
 - ・個人的な性体験を尋ねること、又は経験談を話したりすること。
- (7) 女性あるいは男性という性を一般化して、それに対する軽蔑的な発言や話題を持ち出すこと。例えば、
 - ・女性あるいは男性であるという理由のみによって、性格、能力、行動及び傾向等を評価したり、決めつけたりすること。
 - ・ある人の主張や意見を、その人の男性あるいは女性としての魅力に結びつけて論評すること。
- (8) 人格を傷つけかねない性的評価をしたり性的風評を流すこと。例えば、
 - ・特定個人の性に関する風評を流すこと。
 - ・ある人の前で、その人と同性の他者との性的魅力を比較すること。特に、いずれかを悪くいうこと。
- (9) 性の多様性に対する配慮を欠いた差別的な言動をすること。例えば、

- ・恋愛、結婚、出産を不自然に話題にしたり、多数派でないことを非難したりすること。
- ・個人の性的指向又は性自認を揶揄したり、誹謗中傷、排斥、冷遇すること。

2 アカデミック・ハラスメント

〔研究活動を妨害するもの〕

- (1) 正当な理由なく、文献・図書や機器類を使用させない。
- (2) 正当な理由なく、実験機器や試薬等を勝手に廃棄すること。
- (3) 研究に必要な物品購入を必要な書類に押印しないという手段で妨害すること。
- (4) 正当な理由なく、机を与えない又は机を廊下に出したり条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりすること。
- (5) 正当な理由なく、研究室への立ち入りを禁止する。
- (6) 研究費の申請を妨害すること。
- (7) 正当な理由なく、学会への参加や研究出張を認めないこと。

〔教育活動を妨害するもの〕

- (1) 卒業研究を開始して間もないのに早々に留年を言いわたりすること。
- (2) 正当な理由を示さずに単位を与えないこと。
- (3) 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させること。
- (4) 正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究活動や研究テーマを押しつけること。
- (5) 正当な理由なく、就職や他大学進学に必要な推薦書を書かないあるいは就職活動を禁止すること。
- (6) 正当な理由なく、他の研究教育組織への異動を強要すること。
- (7) ゼミを開かず、研究指導やアドバイスもしないこと。

- (8) 正当な理由なく、論文原稿を渡されても添削指導をしないこと。
- (9) 嫌いなタイプ又は意見の合わない学生に対して、指導を拒否したり差別待遇をしたりすること、又は、正当な理由なく、特定の学生のみ異なる扱いや態度を示し、その他の学生に教員への不信や不公平感を与え、学生の勉学意欲を失わせること。
- (10) 暴言を吐いて精神的苦痛を与えること。
- (11) 「卒業させないぞ」などと言って脅すこと。

3 パワー・ハラスメント

- (1) 上司や先輩が厭味を言ったり、仲間外れにすること。
- (2) 仕事で自分の意見を言った相手を、「生意気だ」と上司や先輩が非難すること。
- (3) 特定の個人の研究や教育上の能力を不当に攻撃し、その人に不利益をもたらすこと。
- (4) 書類を投げつけたり、殴る蹴るなどの暴力を振るうこと。
- (5) 「給料泥棒」、「お前はいらぬ」、「お前の代わりぐらいいくらでもいる」などの暴言を吐くこと。
- (6) 根拠無く叱責したり不利益な噂を流して、相手の名誉を毀損すること。
- (7) 不正行為を強要すること。
- (8) 権利を濫用すること。
- (9) 感情的になり、状況に適さない過度の要求をすること。

4 妊娠・出産及び育児休業・介護休業等に関するハラスメント

〔制度等の利用への嫌がらせ型〕

妊娠、出産及び育児休業・介護休業等に関する制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就労上の又は修学上の環境を害すること。

- (1) 制度等の利用の請求等に対し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆したり、当該請求等をしないよう言ったり、当該請求等を取り下げようと言うこと。
- (2) 制度等の利用の請求等に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ的な言動をしたり、業務に従事させなかったり、専ら雑務に従事させること。

〔状態への嫌がらせ型〕

妊娠又は出産に関する事由に関する言動により就業環境が害されるもの。

- (1) 女性職員が妊娠等したことに對し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆すること。
- (2) 女性職員が妊娠等したことに對し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと。

5 その他の人権侵害

- (1) 年齢、出身、障がい、疾病、容姿、性格、国籍、人種、民族、宗教等の個人的な属性を揶揄する言動をとること。
- (2) 相手の人格を否定する言動をとること。
- (3) 相手の意に反する行為を強要すること。
- (4) 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。
- (5) 相手を困らせるために、事実無根の噂を流すこと。
- (6) 相手の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して害することをちらつかせながら、一定の行為を強要すること。
- (7) 飲酒を強要すること（結果によっては傷害罪、傷害致死罪に問われることがあります。）。



「セクシュアル・ハラスメント」とは



大学には、勉学・課外活動・研究・就業に携わるそれぞれの人たちがいます。それぞれの人間関係において、強い立場と弱い立場があります。例えば、教職員は学生を指導したり成績評価をする、という点で学生に対して強い立場といえます。また、課外活動での先輩・後輩といった関係もあります。

- セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であり、すべての人権を守るべき大学で、決して許してはならないものです。
- セクシュアル・ハラスメントをしないために、またさせないために、お互いの人格を尊重し、男女は互いに対等なパートナーであることを認識し、常に相手の立場にたって考えましょう。
- 現状では、セクシュアル・ハラスメントの被害者の多くは女性ですが、その背景には、社会のさまざまな場面における性差別の慣習・慣行の影響があります。真の男女平等と個人の人権擁護のために、差別的な慣行や考え方を改めましょう。

Q/A

どんなことが「セクシュアル・ハラスメント」になるのでしょうか？

言葉によるセクシュアル・ハラスメント

例 A教授は、講義中にいつも卑猥な冗談を言ったり、女に学問はいらぬなど女性蔑視の発言をしたりする。学生は不快に感じ抗議したいが、成績などにひびくのではないかと思い、我慢している。

例 交際がうまくいかなかった相手から「異性関係にだらしない」など性的な噂を流され、Bはいたたまれない日々を送っている。

講義中や指導中の言葉によるセクシュアル・ハラスメントによって傷ついている人が非常に多いことが種々の調査にあらわれています。いかがわしい冗談の他にも、性別によって差別しようという意識に基づく冗談や、容姿・性行動・性的好みなどに関するのからかいや中傷もセクシュアル・ハラスメントです。

動作・視線によるセクシュアル・ハラスメント

例 ある学生はC教授から個別指導の最中に突然手を握られた。その時はショックのあまり動くことができなかったが、それからというもの、C教授は個別指導の度に体が触れるように座ってきたり、肩や腰に手を廻したり、廊下等でじっと見つめたりするようになった。学生は悩み続け、ストレスから勉強意欲を無くしてしまった。

例 演習の時間、D教授はある学生にしばしば意味ありげに目配せしたり体を跳め回したりする。学生は授業に集中できないため、別のゼミに移ることを考えている。

この種のセクシュアル・ハラスメントは軽く見られがちです。しかし、それを受けた被害者にとっては精神的な苦痛であり、大きなストレスになる場合があります。

**STOP!
SEXUAL
HARASSMENT**

行動によるセクシュアル・ハラスメント

例 卒論指導の最中に、指導教員のE教授はある学生をデートに誘った。学生が誘いを断ると、E教授から「指導するには学生と親密にならなければいけない。あなたは卒業したくないの?」と言われ、学生は嫌々教授に付き合うことにした。

例 F課長は酒席ではいつも女性職員を自分の隣に座らせて、酔うと肩に手を廻してくる。女性職員達は皆本当は嫌悪感を感じているが、何も言えず仕方なく笑顔で受け答えしている。

環境によるセクシュアル・ハラスメント

例 サークル室に水着写真・ヌードポスターなどが貼ってあり、ある部員はそこにいるのが苦痛だと感じている。

例 学生研究室の共有パソコンを立ち上げると、必ずポルノ画像が出るように設定されていて、使用するのに不愉快に思っている。

望んでもいないのに「性的な対象」とだけ見られるのは苦痛です。ましてそれが日常的に継続する場合、精神的ストレスは大きなものです。セクシュアル・ハラスメント行為は、受けた側にとって不愉快かどうかが問題で、行っている側が「悪意は無い」と認識していても、それはセクシュアル・ハラスメントになります。

デートDV・ストーカー的行為

例 Sさんが付き合っている同級生のWは、2人だけになるとちょっとしたことですぐキレて物を壊したりSさんを罵倒する。また、1時間おきにメールで所在を知らせないと怒ってSさんの外出を禁止する。Sさんは別れたいが、何をされるか怖くて言い出せない。

例 Gさんは、研究室の先輩Hに交際を申し込まれたが断った。するとHは「付き合ってくれないと何をやるかわからない」と脅かすようなメールを毎日何通も送るようになり、最近は研究室から帰ろうとするGさんの後をつけるようになった。Gさんは怖くて大学に行けなくなった。

これらはセクシュアル・ハラスメントというよりデートDV(恋人間の肉体的または精神的暴力)やストーカー行為(執拗なつきまとい)ですが、男女間で起こりやすい人権侵害である点は共通しています。

悪質なデートDVやストーカー的行為は警察に相談してもいいですが、どちらも大学でも対応しますのでハラスメント相談員にまず相談してください。

ここにあげたような例ばかりではなく、男性ならばこうあるべきだと決めつけてのからかいや、女性であることのみによって能力に違いがあるとして仕事や業績評価で不当な扱いをすることなども、セクシュアル・ハラスメントです。





セクシュアル・ハラスメントにあっってしまったら

自分を責めないでください。
あなたが悪いではありません。



- できれば、相手に嫌だと感じていることを知らせましょう。一人で言えない時には周囲の人に助けを求めましょう。
- 相談窓口へ連絡しましょう。相談員は男性と女性の2名であなたの立場になって話を聞きます。あなたのプライバシーは必ず守ります。できれば「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」について記録を取っておくと、相談の助けになります。
- 所属する学部・学科や部署にこだわらず、相談しやすい相談員に自由に連絡をとってください。



セクシュアル・ハラスメントにあっている人を見たら



- セクシュアル・ハラスメントにあっているところを見たら、見過ごさずに加害者に注意しましょう。被害を打ち明けられたら、話を聞いて精神的に支えてあげましょう。また、相談窓口で相談にのってもらうように勧め、必要ならば同行してあげましょう。可能であれば証人になってあげましょう。
- セクシュアル・ハラスメントをこのままにしておけないと思ったら、第三者であっても相談窓口へ行きましょう。窓口は、被害に気付いた第三者にも開かれています。

