

ハラスメント防止のためのガイドライン（指針）

平成 22 年 4 月 1 日 制定

平成 29 年 1 月 1 日 改正

1 「ハラスメント防止に関する基本ポリシー」

学校法人昭和薬科大学（以下「本学」という。）は、すべての学生および職員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、公正で安全な環境において、就学、就労、研究ができるキャンパスであるために、十分な配慮と必要な措置を取ることを宣言します。上記目的を達成するために、本学は、人権に関する法令に則り、本学内における様々なハラスメントの防止と対策に万全の配慮を行い、万一、かかる事態が発生した場合は、迅速かつ適正な措置を取ることに最善の努力を尽くします。

本学は、被害を受けた学生、職員が安心してハラスメントの苦情を申立て、相談できる窓口を整備します。さらに、被害を受けた人の救済を第一に、適切な調査と、慎重な手続きを経た上で、厳正な対応を行います。その際、関係者のプライバシーの保護と秘密厳守には特に留意します。

本学は、本ガイドラインにより、ハラスメント防止の理由と目的を明らかにし、苦情・相談窓口の設置、苦情申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、関係者のプライバシー保護、研修や教育による予防および再発防止に向けた啓発の継続的な促進に努めます。

本学は、日本国憲法、教育基本法、労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の法令を遵守し、世界人権宣言、女性差別撤廃条約および国際人権規約等の精神に則って、このガイドラインを定めます。

2 ハラスメントの定義

本ガイドラインで定めるハラスメントとは、性別、社会的身分、人種、国籍、思想、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格にかかわる事項等についての言動によって、相手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。

本ガイドラインは、相手方の意に反して行われる就学・就労・教育・研究環境を悪化させるハラスメントを取り扱います。ハラスメントには、性的な言動によるセクシュアルハラスメント、教育・研究に関連する言動によ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言動による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などがあります。

(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、また、他の者を不快にさせる性的な、あるいは性差別的な性質の言動等により就学・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、就学・就労・教育・研究環境が著しく害する、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場合のみならず、優位な地位や力関係が働かない場面においても起こり得ます。

セクシュアルハラスメントには、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意識、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。

また、セクシュアルハラスメントは、男性から女性に対して行われる場合のみならず、女性から男性への場合、あるいは同性間でも起こり得ます。

(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、教育職員等の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し、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。

教育職員間であれば、研究妨害や、昇任差別、退職奨励等があり、教育職員と大学院生および学生の間であれば、指導教育職員からの退学、留年奨励、指導拒否、指導上の差別行為、学位の取得妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価などが考えられます。

具体的な言動としては、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したり、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、また指導を受ける個人々の感じ方や、微妙なニュアンスの違いもあり、判断が難しいケースや、指導する側が無意識に行っているケースもあります。問題の発生を未然に防ぎ、再発を防止する為には、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することが必要であり、更には、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機会を設け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、職務上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、その地位および職務上の権限を利用し、または逸脱して、その部下や同僚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ハラスメントとなるような不適切な言動または待遇を指します。

具体的には、大勢の者がいるところで本人を罵倒する、仲間はずれにする、悪意から意図的に昇進・昇格を妨害する、違法行為を強制する、職務上必要な情報を意図的に伝達しないなどの職務権限等に基づく行為をあげることができます。

(4) 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とは、職場において行われる上司・同僚からの妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者等が不利益な扱いを受けたり、嫌がらせを受けるなどして就業環境が害されることです。

(5) 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、意図的に個人を攻撃するハラスメントも存在します。例えば、インターネットを使ったブログ・掲示板への書き込みや、メールによるハラスメント、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 ハラスメントかどうかの判断

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様によってではなく、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。

ただし、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には、

それが予見できたり、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事情があるときには、「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なる場合があります。

4 本ガイドラインの対象および適用範囲

(1) ガイドラインの対象者

本学の構成員である、学生（研究生・研究員・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立場にあるすべての者を含む）、職員、その他本学と雇用関係にあるものおよび派遣労働者等を対象とします。また、本学を離職、または卒業・退学した者も、3年以内であれば対象となります。

(2) 適用範囲

このガイドラインは、「大学」において行われるハラスメントを対象とします。ただし、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、被申立人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。

(3) 大学とは

ここで言う「大学」とは、本学が入学を許可した学生が就学し、雇用する職員等が業務を遂行する場所を指します。ただし当該学生・職員が通常就学・就業している場所以外であっても、当該学生・職員が就学並びに業務を遂行する場所、例えば、研修先の病院・薬局、ゼミでの合宿先、懇親会等については「大学」に含まれます。

5 予防措置—周知徹底のための啓発活動

(1) 意義

啓発活動は、大学におけるハラスメントが人権はもとより就学・就労・研究の権利を侵害するなどの、ハラスメントが持つ問題の本質の理解をはじめ、本学のハラスメントに対する対策やガイドラインの理解、及びどのようなことがハラスメントになるかなどの理解の徹底を図り、ハラスメント防止の為に行われます。

啓発活動はまた、ハラスメントが、様々な差別、あるいは文化の多様性や人権に対する理解不足に起因することに鑑みて、人格・人権を尊重する事の重要性の理解の為にも行われます。

(2) 方策

学生に対して

ハラスメントの内容、問題点、対応の方法及び本学の取り組みについて、オリエンテーションなどの時間等を用いて理解を深めます。

ガイドラインを学生便覧及び本学ホームページに記載すると同時に、ガイドラインに添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。

職員に対して

ハラスメントの内容、問題点、対応の方法及び本学の取り組みについて理解を深めるよう、職員に研修を行います。

管理職、ハラスメント防止対策委員（以下「防止対策委員」という）、相談員にはより専門的な知識が必要であるため、それぞれのレベルに応じた研修を行います。

6 ハラスメントに関する相談体制

本学はハラスメントに関して相談を希望する者(以下「相談者」という)が安心して相談できる相談員を配置します。相談にあたっては、相談者のプライバシー及び相談内容の秘密は厳格に守られます。

(1) 相談員

相談員は相談者からの下記内容の相談に応じるとともに、防止対策委員会に報告します。ただし、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場合は直ちに防止対策委員会に報告します。

相談員は、研修を受けた者とします。

相談員の氏名及び連絡先は毎年度の始めに、学内に公表されます。

相談員に関する問い合わせは学生課でも受け付けますが、そこでは相談を受け付けるのではなく相談員の紹介等を行います。

(2) 相談内容

相談員は相談者の悩みを聞いて適切なアドバイスをします。また、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。

相談員は相談者が今後とるべき方法について、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。

相談員は、相談者の受けた言動がハラスメントにあたるかどうかの相談、相談者の言動がハラスメントにあたるかどうかの相談、ハラスメント全般に関する疑問や相談に応じます。

(3) 相談の方法

相談者は希望する相談員に直接連絡を取ることができます。面談だけでなく、電話、ファックス、手紙、電子メール等での相談もできます。相談者が本人のみで相談しにくい場合には、付き添いを同伴することができます。また、他の人が代わりに相談することもできます。

相談員の構成、任務、遵守事項等については、別途定めるものとします。

7 ハラスメント防止対策委員会

防止対策委員会は本学におけるハラスメントの防止と対応のために次の活動を行います。

- (1) 啓発活動の企画と実行。
- (2) 調停や苦情申し立てへの迅速な対応。
- (3) 本学におけるハラスメントの概要（相談件数、調停・苦情申し立て件数、措置件数と対応結果等）の把握と公表。
- (4) その他、必要と認められる事柄への積極的な取り組み。

ハラスメント防止対策委員会の具体的組織、任務、権限、カウンセリング及び調整手続き等については、別途定めるものとします。

8 紛争処理・申立人の救済

ハラスメントを受けた場合に問題を解決する方法として、当事者間の話し合いによるもの（調停）と強制的な処置をとるもの（苦情申し立て）の2つがあります。どちらの方法によるかはハラスメントとなり得る言動を受けた者が相談員に相談の上、自分自身の意思で決定します。

(1) 調停

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方法が「調停」です。

ハラスメントとなり得る言動を受けた者（以下申立人）から調停の申し立てがあった場合、防止対策委員会は委員の中から調停委員を選出し、調停委員会を設置します。

調停委員会は当事者間の話し合いを円滑に進める為に必要なサポートをします。調停委員会は、申立人や申し立てられた人（以下被申立人）からの圧力など、不本意な状況が発生した場合、調停を打ち切ることができます。また、申立人又は被申立人のいずれかから調停委員の交代の申し入れがあった場合、当該調停委員の交代を行います。

調停委員会は双方が事態の改善、解決を了解した場合、調停が成立したとみなし、合意事項を文書で確認するとともに、防止対策委員会に報告します。

当事者はいつでも調停を打ち切ることが出来ます。また原則として1ヶ月を経過しても進展が見られない場合、調停委員会は調停を終了させることが出来ます。調停が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、申立人は防止対策委員会に苦情申し立てをすることが出来ます。

調停委員会の組織、調停の手続き、その他調停に関することについては、別途定めるものとします。

(2) 苦情申し立て

ハラスメントの紛争に関して、大学に対して何らかの措置をとるように求める手続きが「苦情申し立て」です。

申立人から苦情申し立てがなされた場合、防止対策委員会は事実関係を調査する為に当該事件に関する調査委員会を設置します。調査委員会は、客観性・中立性・公平性を確保し、必要に応じて当事者ならびに関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。関係者の名誉・プライバシーなどの人格・人権を侵害することのないよう、委員は最大限の注意を払わなければなりません。

調査委員会の具体的組織、任務等については別途定めるものとします。

(3) 申立人への対応

A. 緊急避難的措置

防止対策委員会は、調停の申し出あるいは苦情申し立てに基づく対応が進行している間に、事案の内容が重大で、申立人が放置されることにより不利益が生じる場合には、例えば単位の保証、授業の代替、休職・休学扱いなどの保証、所属の変更等を含む緊急避難的措置を講じる用意をします。

B. 申立人への適切なフィードバックとケア

防止対策委員会は、苦情申し立てに基づく調査等が行われている間に、その進行状況を逐次申立人に知らせるとともに、必要が認められる場合には、調査結果を待たずに、専門家の心理的なケアを申立人が受けられるよう手配します。

(4) ハラスメント認定後の必要な処置

A. 必要な処置の決定

理事長は、防止対策委員会より報告を受けた場合、直ちに必要な処置について理事会に諮った上で決定します。この必要な処置とは、本学就業規則及び学則に基づく処分のほかに、「環境改善命令」、「授業停止」、「課外活動の活動停止」、「所属の変更」、「職位の変更」、更には防止対策委員会への再調査勧告等を含みます。なお、必要に応じ就業規則の改正を行います。一方、処分の対象者が本学の役員の場合は、理事会に対し本学寄附行為に基づく意見具申を行います。

B. 被申立人の研修

理事長は、申立人の苦情内容が事実であると認定された被申立人に対して、ハラスメ

ントに関する研修・カウンセリング等の実施を防止対策委員会に指示し、再発防止に努めます。

C. 申立人のケア

理事長は、防止対策委員会に、申立人に対する適切なケアと環境の改善を行うよう指示しなければなりません。防止対策委員会は、直ちに、必要に応じて専門家による心理的なケアやカウンセリングを受けられるよう手配すると共に、就学・就労環境の改善に配慮しなければなりません。もちろん事実認定及び処置の後であっても、上記「緊急避難的措置」に記された対応が必要な場合には、その措置をとらなければなりません。

9 ハラスメントへの対応に関する注意すべき事柄

(1) 申立人の主体性と意志の尊重

ハラスメントに関わるあらゆる過程において最も尊重されるべきは申立人の主体性と意志です。申立人がどのように考え、何を必要としているのかが良く確認されなければなりません。何らかの対応が取られた場合に、それが申立人の望まない状況を作り出すようなものであってはなりません。

特に、調査に際して、救済を申し立てた者を責めたり、救済を申し立てた者あるいは相手方の一方に組みしたり、被害をもみ消したり、又は証言を誘導するような言動を行ってはなりません。また、相手方の「同意がある」との抗弁がある場合、その有無に関する証明責任を救済を申し立てた者に負わせてはなりません。

(2) プライバシーの保護と守秘義務

ハラスメントに関わるあらゆる過程において、申立人・被申立人はもちろん関係者全てのプライバシーと人権が完全に保護されなければなりません。故に、相談員・調停委員・調査委員・ハラスメント防止対策委員等には、役目柄知り得た事柄を完全に秘密にする守秘義務が課せられます。ただし、ハラスメントが発生した時に必要な対応を決定したり、処置の最終判断を行う理事長・理事会に対してはこの限りではなく、各委員、調査委員会及び防止対策委員会は客観的な事実を開示しなくてはなりません。

(3) 関係者に対する二次被害の防止

申立人・被申立人はもちろんのこと相談員・調停委員・調査委員・ハラスメント防止対策委員等ハラスメントへの対応に関わる全ての人が、その過程において、申し立てをしたこと、申し立てをされたこと、その相談・調査等に関わっていることなどを理由に、様々な嫌がらせ、更なるハラスメント、報復行為、その他何らかの差別的・不利益的扱いを受けることがあってはなりません。もちろん、申立人や被申立人が、相談員や調査委員からハラスメントを受けるようなことは決してあってはなりません。理事長及び防止対策委員会はそのような二次被害が決して起こらぬよう、その防止に努めると同時に、万が一そのような事実が認められた場合には、そのような状況を打破する為に、迅速かつ毅然とした対応をとらなければなりません。

(4) 不利益取扱の禁止

本学は、職員が職場におけるハラスメントに関し相談したこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱をしないことを約束します。

(5) 虚偽の申し立て・証言の禁止

相談・調停・苦情申し立て・事情聴取等のハラスメントに関するあらゆる過程において、虚偽の申し立てや証言をした場合、就業規則及び学則等による処分の対象となります。防

止対策委員会は、虚偽の申し立て等によって名誉を毀損される者が出ないように配慮するとともに、あらゆる過程において虚偽の申し立て等が判明し、そのことによって名誉を毀損された者がいる場合、その名誉回復の措置を取らなければなりません。

(6) その他

相談・調停・苦情申し立て・事情聴取等のハラスメントに関するあらゆる過程において、各委員は、事案内容に齟齬が生ずることを防止する観点ならびに、責任を明らかにするために、必ず書面で記録を残さなければなりません。記録には、だれが、なにを、いつ、どこで、どうして、どのように、を明確に記載し、記録者は署名捺印をしなければなりません。理事長に提出する報告書も同様です。

10 ガイドライン及び関連規程の見直し・改訂

本ガイドライン及び関連規程は、年ごとの運用の状況や学内及び社会の状況の変化をみて、必要が生じた場合には、その都度適切な見直し・改訂がなされます。

附 則

この指針は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この指針は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。