

学校法人日本福祉大学
ハラスメントの防止等に関するガイドライン

1. はじめに

学校法人日本福祉大学（以下、本法人）は、個人の尊厳、法の下での平等、学習の権利、研究の自由、勤労の権利を定めた日本国憲法、教育基本法、労働基準法、男女雇用機会均等法や国際人権規約をはじめとする人権保護に関する諸条約などの精神および本学の「建学の精神」にのっとり、ハラスメントなどの人権侵害の防止に努め、ハラスメントのない法人づくりを目指します。

2. ハラスメントの定義等

ハラスメントとは、本法人の事業運営における様々な場面において、修学・就労に関する力関係を利用して、相手の意に反する言動を行い、相手に不利益や不快感を与える行為全般をいいます。ただし、ハラスメントは、必ずしも教員から学生、上司から部下といった一般的に想起される力関係の方向のみで発生するものではなく、状況次第では通常の力関係と異なる方向でも起こりうるものです。最も留意しなければならない点は、ハラスメントにあたるか否かは、行為者の意識に関わらず「私にとって望まない行動である」という受け手の判断基準が重要であるということです。

以下にハラスメントにあたる行為の例を示します。

1) セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により、修学・就労上の不利益や不快感を与える以下のような行為を指します。なお、セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性へだけでなく、女性から男性へ、男性から男性へ、女性から女性へ、LGBTQなど性的マイノリティへの対応などあらゆる関係で起こり得ることを認識しておく必要があります。

- ①性的要求への服従または拒否を理由に、相手に対して修学上、就労上の不利益を与えること。
- ②性的、暴力的な言動等により、相手に不快感を与え、修学上、就労上の環境を悪化させること。
- ③性別に関する固定観念を根拠として、個人の人格や能力を評価するような言動を行うこと。
- ④男女の性の違いに基づく不均衡を利用した、身体的・心理的な障害や苦しみをもたらす言動を行うこと。
- ⑤相手に直接的に行う言動だけではなく、性的な言動により周囲にいる者が修

学・就労する上での能力を発揮することに悪影響を及ぼすことも対象となります。

2) パワー・ハラスメント

修学、就業等の場において、優越的な関係を背景として、教育研究、就業又は学生活動上必要かつ相当な範囲を超えた言動、指導、処遇を行い、修学、就業環境等を悪化させることを指します。

経営・教学組織の業務上の関係だけではなく、部活動やサークル活動などにおいてもパワー・ハラスメントが起こる可能性があります。構成員一人ひとりの意識改革が必要です。

3) アカデミック・ハラスメント

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントといった行為も含まれる概念ですが、特に教育・研究活動の場において、地位、権力関係を利用して、機会・条件・評価等について不当で差別的な扱いをする以下のような行為を指します。教員と学生間だけではなく、職員と学生、教職員間、学生間などさまざまな関係で起こりえることを認識しておく必要があります。

- ①指導・監督する立場の者が、力関係を利用して成績や就職、研究活動等において不利益な対応をすることや差別的な言動を行うこと。
- ②意図的に指導しない、講義を放棄するなど教育・研究環境を悪化させること。
- ③学生や他の研究者の研究成果を無断で引用すること、研究データの捏造などに協力を求めるなど、研究活動において不適切な対応を行うこと。
- ④長期間の研究で休みを与えないこと、教育・研究に関して必要以上の費用等を不当に負担させることなど、不当な対応を強制すること。
- ⑤不当にプライベートでの交流を求めること、教育・研究に関係ない個人的情報を詮索したり口外するなど、プライバシーを害する行為。

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は、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用すること等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないといった行為等の不利益取扱いを行うこと、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用すること等に関して、上司・同僚が就業環境等を悪化させる言動を行うことをいいます。

5) その他のハラスメント

上記の他、人種、国籍、信条、宗教、性自認、性指向、出身地、年齢、疾病、障害の有無や身体的特徴の属性等に基づく差別的な言動および差別的取扱い等を含む相手の意に反する言動により相手の人格を傷つけ、修学・就業上の

環境を悪化させることをいいます。

3. ガイドラインの対象について

- 1) 本ガイドラインの対象は、「学校法人日本福祉大学ハラスメントの防止等に関する規程」第1条に定める本法人の構成員（以下、「構成員」という。）とします。構成員とは、本法人の学生（院生、学部生、研究生、科目等履修生、聴講生など本法人で修学するすべての者）、生徒、本法人に採用された教職員（専任・非専任を問わず、派遣労働、継続的請負の形態で働く者も含む）のことをいいます。
- 2) 卒業、離職等により構成員等で無くなった者についても本ガイドラインは適用されますが、原則として構成員で無くなった日から1年以内とします。
- 3) 本法人の構成員と学外者においてハラスメント事案が発生した場合、当事者間に本法人の職務上、教育上の関係がある場合に限り適用し、法人として解決のために必要な措置を講じます。

4. ハラスメント防止に向けて

1) 責務

- (1) 理事長および学長、各学校長は、ハラスメントの防止および対策に向けた施策に取り組み、本法人の構成員に対する安全で健全な修学・就労環境を保つとともに、お互いに相手の立場を尊重する人間関係をつくり維持することを目指します。そのうえで、ハラスメントが発生した場合、厳正、迅速な手続きによって公正かつ適正に対応します。
- (2) 本法人は全ての構成員に対してハラスメント行為を禁止します。また、構成員はその防止に努める義務を負います。

2) 防止に向けた組織

本法人では、ハラスメント防止やハラスメントの訴えがあった際の対応を担う以下の組織を設置します。

- (1) 学園ハラスメント対策推進室（以下、「対策推進室」という）

理事長・学長会議の下に設置された、本法人のハラスメント防止と個別案件への一次対応を行う統括組織です。ハラスメントに関する個別の訴えに対して、環境調整や関係者への協力要請、注意措置等の一次対応（第一次救済措置）の一切を担います。

- (2) 学園ハラスメント防止委員会

本法人のハラスメント防止を推進する組織として、対策委員会の下に学園ハラスメント防止委員会を設置します。ハラスメントの防止及び啓発に関する活動を担い、ハラスメントのない法人づくりを目指します。

(3) 学園ハラスメント連絡協議会

①対策推進室での第一次救済措置による問題解決が困難な場合、または②相談者より第一次救済措置の範囲を超えた対応を求めて、ハラスメント正式申立の意思が示された場合に、理事長・学長会議構成員による「学園ハラスメント連絡協議会」を召集して対策推進室での対応状況の確認を行います。①については必要に応じて対策推進室に対して追加措置を含めた再調整の指示を行います。

(4) ハラスメント対策本部

学園ハラスメント連絡協議会を経て、なお第一次救済措置による問題解決が困難と判断された場合、または相談者からのハラスメントの正式申立が受理された場合には、常任理事会の下にハラスメント対策本部を設置し、第二次救済措置を担います

5. ハラスメントへの対応

1) 日常における悩みなどへの対応

ハラスメントに限らず、人とのかかわりの中で不快に感じたり、不安により不調をきたすことなどがあります。まずは、信頼できる身近な人（教員や職場の同僚・上司など）に相談して、助けてもらうことも必要です。学生・生徒の皆さんであれば、学生相談室やスクールカウンセラー、保健室、教職員であれば人事課を通じて産業医、私学事業団メンタルヘルス相談（※外部機関：対面、オンライン、電話、メール）などへも相談できます。

2) ハラスメントについての相談

ご自身が抱える悩みがハラスメントだと感じた場合、相談窓口にご相談してください。相談者のプライバシーや秘密は守られますから、安心してご相談ください。

①学生・教職員：外部の専門機関に相談してください。電話及びWebで対応が可能です。相談内容については、相談者が希望する場合のみ、本法人へ報告されます。希望する場合、対策推進室による相談対応、環境調整をはじめ諸調整によって問題解決を目指します。

②生徒（付属高校生、専門学校生）：付属高校の生徒は、担任や学年主任等、身近な先生に、専門学校の生徒はハラスメント相談等受付担当の先生または職員まで相談してください。各学校で相談対応、環境調整をはじめ諸調整によって問題解決を目指します。また、必要と判断した場合、相談者と確認の上で対策推進室での問題解決も目指します。

③：①と②での相談が難しい場合は、対策推進室へ直接相談をすることもできます。

3) 第一次救済措置

(1) 対策推進室で環境調整等を行うことを、第一次救済措置といいます。第一次救済措置は、相談者同意のもとで行うこととし、学園ハラスメント対策推進室長の判断により、以下の対応をとります。

- ①関係者等へのヒアリングを通じた一次調査の実施
- ②修学・就労環境等を改善するために、関係者等への協力要請
- ③相談者保護のために必要と判断される措置依頼
- ④措置の対象とされたものに対する注意通知

(2) 上記対応とは別に、相談内容を踏まえて他の学内機関での問題解決を行うことが適切であると判断する場合は、相談者に了解を得た上で、当該の学内機関に問題解決の対応を求める場合があります。

(3) 第一次救済措置による問題解決が困難と判断された場合、または相談者よりハラスメント正式申立の意思が示された場合、対策推進室は学園ハラスメント連絡協議会に報告、進達を行い、対応を協議します。

4) 第二次救済措置

(1) ハラスメント正式申立が受理された場合、総務担当理事を本部長としてハラスメント対策本部を立ち上げ、第二次救済措置の対応を開始します。第二次救済措置では、以下の対応をおこないます。

- ①事実関係を調査する必要があると判断した場合における調査委員会の設置
- ②調停の申立てがあった場合における調停委員会の設置
- ③最終結論を待たずに緊急措置を講じる必要があると判断した場合における、関係機関等への対応要請
- ④調査結果等による事実認定に基づき、対応事項案（処分が必要な場合における処分案含む）の作成

(2) 調査委員会は、申立人・被申立人（以下、「当事者」という。）および関係者からのヒアリングの実施など、問題解決に必要な事項の調査を実施します。調査委員会は、原則として3ヶ月以内に調査を完了し、対策本部に報告を行います。ただし、3ヶ月以内に調査が完了しないやむを得ない事由があるときは、調査期間を延長することがあります。

(3) 調停委員会は、話し合い等による解決に向けての援助をおこないます。調停が成立した場合、文書による合意事項の確認をおこないます。なお、調停委員会が当事者間の合意が成立する見込みがないと判断した場合、当事者いずれかから調停の打ち切りの申し出があり双方の同意を得た場合、調停を終了します。

(4) 対策本部は、調査、調停等の結果にもとづき対応事項案を作成し、理事長に報告します。理事長からの承認後、決定事項について当事者への通知を文書で

行います。

- (5) 処分の内容について不服がある場合には、当事者いずれからも、不服申し立てを行うことができます。不服申し立ては同一事案に対して一度だけ認められます。

5) 相談から救済までの留意事項

(1) 義務や保護

相談や救済措置に関わった者が任務遂行上知りえた情報について、秘密を厳守します（任務遂行上必要な場合における情報共有は除く）。また、相談者が相談したことや第三者が事実関係の調査に協力したことなどにより、不利益を被ることや二次被害が生じないように努めます。

(2) 虚偽の申し立ての禁止

どの手続き段階においても虚偽の申し立ては許されません。虚偽の申し立てによって当事者に不利益が生じた場合や生じる危険性がある場合、本法人としてすみやかに不利益の回復や必要な措置を講じます。

(3) 名誉回復の支援

ハラスメントに関わる虚偽の申し立てにより、構成員が不当な訴えを受けた場合には、速やかに必要な対応を講じるとともに、名誉回復の支援を行います。

(4) 対応結果に基づく処分

前述までの対応結果に基づき、本法人の各種規程による処分対象となる場合があります。

6. ガイドラインの改訂について

本ガイドラインについては、運用状況をふまえて対策委員会が必要な見直し、改訂を行うものとします。見直しや改訂の結果については常任理事会の決定を経て報告します。