

Ⅳ． ハラスメントの防止および対策等に関するガイドライン

1. ハラスメントに対する本学の考え方と責任

新潟医療福祉大学において学生生活を送るとともに修学し、教育し、研究し、就労するすべての人には、各人が対等の人格として尊重され、ハラスメントのない環境を享受する権利があります。また、大学と大学の構成員には、その権利を保障する責任と義務があります。

この責任と義務を達成し、各人がその能力を最大限に発揮できるようにするために、本学はハラスメントの防止と排除のための措置、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対処するための措置について「新潟医療福祉大学ハラスメントの防止及び対策等に関する規則」（以下「規則」という。）を定めています。また人権委員会を設置して活動しています。本学はハラスメントに対して厳格な姿勢で臨み、ハラスメントのない環境づくりに努力します。またハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対処します。同時に本学の構成員はハラスメントについての正確な知識と心構えを身につけて日常的に実践し、ハラスメント防止に努める義務を負います。

2. ガイドラインの対象

このガイドラインの対象となる者は本学の構成員のすべてです。本学の学部学生、大学院学生、学部・大学院の研究生、科目等履修生、聴講生等本学で教育を受けるあらゆる立場の者（以下「学生等」という。）、本学の全教職員（非常勤講師および臨時職員等を含む。）および客員研究員のほか委託および派遣契約等により本学において就労する者（以下「教職員等」という。）ならびに学生の保護者、関係業者等職務上の関係を有する者（以下「大学関係者等」という。）を対象とします。

またガイドラインは、本学のキャンパス内外、授業、研究、課外活動および勤務等の時間の内外を問わず、本学の学生等、教職員等および大学関係者等の間におけるハラスメントのすべてを対象とします。但し、学生等については卒業・退学等で学籍を失ったあと、教職員等については離職後であっても、在学中もしくは在職中に受けた被害についての訴えを人権委員会に申し出ることができます。

3. ハラスメントとは

- 1) セクシャル・ハラスメント：修学、教育、研究または就労（以下、「大学生活等」という。）の場面において、他者に対して行われる性的な強要や嫌がらせおよびこれらの言動により、相手方や周囲に屈辱感や不快感を抱かせる行為をいいます。
- 2) アカデミック・ハラスメント：大学生活等の場面において、相手方に対して行われる教育を受ける権利の侵害、学業の妨害、教育および研究の妨害、職務の妨害等を生じさせる不適切な言動および差別的待遇等により、精神的、身体的苦痛を与える行為をいいます。
- 3) パワー・ハラスメント：同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいいます。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。
- 4) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント：妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する不適切な言動または差別的な取り扱いにより精神的、身体的苦痛もしくは不利益を与える行為をいいます。
- 5) その他のハラスメント：上記4つに準ずる行為であり、相手の人格を傷つけ、人権を侵害する行為をいいます。本学では、大学生活等における関係においてなされる嫌がらせまたはいじめ、もしくは不利益を与える行為をいいます。

4. ハラスメントを起こさないために

ハラスメントは決して特殊なことではなく、誰にでも起こり得る深刻な人権侵害であることを一人一人が認識することが重要です。また自分がハラスメントの行為者にならないためにどうすべきかを知ることが大切です。末尾にハラスメントを起こさないようにするためのヒントを挙げておきました

ので、読んでおきましょう。

人は互いに対等な人間であることを意識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手がどのように受け止めるのかを考えて行動することは、社会生活の最も基本的なルールです。

行為者本人が意識していない場合でも、相手にそれがハラスメントだと受け止められることがあります。特にセクシャル・ハラスメントでは、相手がそれを「望まない性的言動だ」と受け取ったら、それはセクシャル・ハラスメントにあたります。社会的・文化的・宗教的な違い、育った環境、性的嗜好性、性別、年齢などの違いによっても、ハラスメントだと受け止めるかどうかには違いがあるのです。相手を性的な対象あるいは従うべき対象と見て、力関係で支配し、精神的に圧迫したり、身体的に傷つけるようなことは絶対にしてはいけません。

ハラスメントを起こさないためには、独りよがりの判断を避け、相手の立場に立つことが大切です。

5. ハラスメントを受けたら…

ハラスメントを受けた人は、自分にも落ち度があったとか、NOと言えなかった自分が悪いのだと考えがちですが、あなたが悪いものではありません。悪いのは相手です。自分を責めたり、一人で悩んだりする必要はありません。自分を責めない勇気を持ちましょう。

あなたが相手の言動を不快だと感じたら、相手に対してできるだけはっきり「自分は望んでいない」こと「不快である」ことを伝えてください。相手が目上の人や先輩であっても、自分の意思をはっきりと伝えることが重要です。自分一人で言えないときは、周囲の人に助けてもらってもいいでしょう。

あなたがハラスメントだと感じたときは、その日時、場所、内容、他の人がいたかどうかなど、できるだけ詳しく記録しておいてください。証言を頼める人がいたときには、あとで証言をしてもらえるように依頼しておくとい良いでしょう。

ハラスメントで困っている人から援助を求められたときは、相談にのってあげましょう。また、困っている人に相談員への連絡を勧めてみましょう。あるいはあなた自身が相談員に連絡して下さっても結構です。

もしも相手の人があなたに「不快だ」という意思表示をしたときは、自分勝手な解釈をせず、相手の意思表示を素直に受け入れて誠実に対応しなければなりません。

6. すぐ相談しましょう

ハラスメントにあったときは、一人で悩んだりせずに直ちに誰かに相談するか、大学のハラスメント相談窓口に連絡してください。また、誰かがハラスメントにあっているのを見たときや被害にあっている話を聞いたときも同様です。相談窓口では、あなたと相談のうえ対応する相談員を紹介します。相談は面談、手紙、電話、E-mailなどで受け付けます。あなた自身が最も利用しやすい方法で連絡してください。匿名での相談も受け付けます。ハラスメント相談員は、あなたと十分な話し合いをし、一緒に問題解決のための方策を考えます。相談内容に応じて、人権委員会が対応します。

また、自分がハラスメントをしてしまった場合の相談も受け付けます。

7. 問題を解決する手続き：「相談」、「調整」、「調停」や「苦情申し立て」

ハラスメントにあった相手との間できちんと（正式に）問題を解決するための方法には、別々に話を聴き問題解決を図る（調整）、当事者間での話し合い（調停）と強制的な措置をとるもの（苦情の申し立て）の3つがあります。調整や調停の申請または苦情の申し立ては、本人またはその保護者が行います。どの方法にするかはハラスメント相談員と相談しながら、原則としてハラスメントの被害にあった本人が決めます。

「調整」とは、ハラスメントについて、被害を受けた者と、相手の双方から、個別に話を聴き、納得のいく問題解決を図る手段です。ハラスメントについての感情的しこりを可能な限りときほぐし、

円滑で実りある対話が再開されることを目指します。調整の申請があった場合には人権委員会が利害関係のない調整人を選び調整を行います。人権委員会は双方の話を個別に充分聴くために、日時や場所を定め、必要なサポートを行います。なお、調整が困難な場合や、調整の途中で、ハラスメントの被害者が「調停」あるいは「苦情申し立て」をしたいと申し出た際には、手続きを変更します。

「調停」とは、ハラスメントに起因する問題を当事者双方の話し合いで解決する手続きです。調停の申請があった場合には人権委員会が調停を行います。また必要に応じて外部から弁護士などの専門家が加わることがあります。人権委員会は当事者間の話し合いを円滑に進めるために、日時や場所の設定など必要なサポートを行います。調停が成立したときは文書で確認します。なお合意に関連して大学としての措置が必要な場合には、人権委員会が対応策を検討し、学長に対応を求めます。

「苦情申し立て」とは、ハラスメントの被害者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のことです。苦情の申し立てがあった場合、人権委員会は、必要に応じて事実関係を調査するためのハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置します。調査委員会の委員はあらかじめ公表されている委員候補のうちから人権委員会が選任します。選任にあたっては、委員会の男女比を配慮するとともに相手方の同一部局に所属する者を除外する等、中立性を確保します。また必要に応じて外部から弁護士などの専門家の関与を求めることがあります。申立人およびその相手方は、補佐人（付添い人）の同席を求めることができます。この場合、補佐人が学外者であっても構いません。また、証人の出席を許可することもあります。調査委員会は、苦情申立人の主張を聴くとともにその相手方に弁明の機会を与えます。もし、「同意があった」などの抗弁（反論）をしても、それを証明する責任は相手方側（抗弁をした者）が負います。なお、ハラスメントの相談・調整・調停・苦情の申し立て、事情聴取に際して虚偽の申し立てや証言を行った者は法律および学則に則して処分されます。調査委員会には、原則として2ヶ月以内に事実関係を明らかにすることが求められています。調査終了次第、直ちに人権委員会に報告しなければなりません。人権委員会はこの報告を基に、学長に対し、注意、警告または必要な措置もしくは処分等を実施すべき旨の勧告を行います。

8. ハラスメントに対する措置－救済・制裁・環境改善

ハラスメントを受けた人に対して大学は、心理的ケアを含む可能な限り最善の救済が与えられるよう努力します。

人権委員会から勧告があった場合、学長は直ちに適切な措置をとりますが、それに際しては当事者に意見を表明する機会を保障します。

ハラスメントを行ったとして調整や調停、苦情の申し立てをされた者で、その行為がハラスメントであると認定された場合は、法律および学則、ならびに就業規則に則して処分されます。

9. 遵守事項

相談、調整、調停、苦情申し立てまたは調査等の任務を遂行する者は、当事者双方および関係者の名誉およびプライバシーなどの人権を侵害することのないよう慎重に対処しています。そのため、相談者および関係者が希望する場合には、当該希望本人については相談内容を匿名扱いとすることもできます。また、相談者の意思をできる限り尊重し、自分の意見や解決策を押し付けたり、誘導することのないよう留意しています。実情調査および調整、調停の実施にあたっては、当事者に心理的な圧力を加えたり、事実の歪曲になるような言動を行わないことを心がけています。なお、任務において知り得た事項については、任期中および退任後も他に漏らしてはならないという責任と義務を負っています。

10. 不利益取り扱いの禁止

学生等、教職員等または大学関係者等がハラスメントに関して相談窓口相談したことや調整、調停の申請をしたことまたは苦情を申し立てたこと、その他規則に基づいて正当な行為をしたのに、修

学上、教育・研究上、就労上において不利益な取り扱いを受けたり、嫌がらせ、妨害、報復等を受けることがあってはなりません。もし、そのような不利益を受けた場合、大学として必要な措置をとりますので、相談員あるいは人権委員会に申し出て下さい。

11. 人権委員会の役割

人権委員会は、本学におけるハラスメントの防止および排除、ならびにハラスメントに起因する問題に対処するために以下のような活動を行っています。

- 1) ハラスメントの防止および排除に関する基本方針・対策および行動計画の策定
- 2) ハラスメントに関する調査・研究・啓発および教育
- 3) ハラスメントについての学生等、教職員等および大学関係者からの相談の受付、ならびにハラスメントに起因する問題の調整、紛争の調停および苦情の処理
- 4) 学長に対する、注意、警告または必要な措置もしくは処分等を実施すべき旨の勧告
- 5) ハラスメントにより修学、教育、研究もしくは就労する上での環境が害され、またはそのおそれがある場合に、そのような事態を緊急に排除するために必要な措置の実施
- 6) 本学におけるハラスメントに関する実態調査および年次報告
- 7) その他、ハラスメントの防止および排除のために必要な措置の実施

12. 見直しの実施

本ガイドラインは、年ごとの運用状況をみて、必要が生じた場合にはそのつど適切な見直しを行い、改訂するものとします。

付) ハラスメントをなくすために気をつける事項

1. ハラスメントに対する意識をもちましょう。

1) ハラスメントは人権侵害です。

ハラスメントは決して特殊なことではなく、誰にでも起こり得る深刻な人権侵害であることを一人一人が認識することが重要です。また自分がハラスメントの行為者にならないためにどうすべきかを知ることが大切です。その上で、お互いの人格を尊重しあうことや大切なパートナーであるという意識をもつことが重要です。また異性を性的な関心の対象として見たり、劣った性として見る意識をなくすことも必要です。さらに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、女性から女性へなどあらゆる関係で起こり得ることを認識しておきましょう。

2) ハラスメントに対する受けとめ方には個人差があります。

ハラスメントに対する受けとめ方には、個人間や男女間、その人の立場等により差があり、不快に感じるか否かは個人差があるのです。つまり、ハラスメントにあたるか否かについては、相手の判断が重要です。親しさを表すつもりの方の言動でも本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合があることや、この程度なら相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないことが大切です。そのためには、相手との良好な人間関係ができていようと勝手な思い込みをしないことが必要でしょう。

3) 拒否の意思表示をくみとりましょう。

相手が拒否し、また嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を繰り返さないようにしましょう。しかし、相手からいつも意思表示があるとは限らないことにも注意しましょう。立場の違いから拒否の意思表示ができないことも少なくなく、それを同意あるいは合意と勘違いしてはいけません。

4) 大学外でも気をつけましょう。

大学外においてもハラスメントは起こります。例えば、大学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミなどです。とくにお酒が入る場合は互いにマナーを守り、くれぐれもハラスメントに気をつけましょう。

2. ハラスメントになり得る言動：気づかないうちにあなたも…。

1) ハラスメントにおける具体的行為の例

- ・ 相手の嫌がる言動を行うこと
- ・ 故意に相手の言動を無視すること
- ・ 許可なく相手の所有物に触れること

2) セクシャル・ハラスメントにおける具体的行為の例

- (1) 性的欲求に対する服従または拒否を理由に、利益または不利益を与え、あるいはそれを示唆すること。

- ・ 「就職を世話する」ことなどを条件に、性的関係を求めること
- ・ 性的関係を断ったために「単位をやらない」などと言うこと

- (2) 明確な利益または不利益の提示は伴わないが、相手の望まない性的言動を行うこと、またはそれを求めること。

- ・ レイプなど同意のない性的行為

- ・ 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること
- ・ しつこく食事やデートに誘うこと
- ・ 性的な内容の電話をかけたりEメールや手紙を送ること
- ・ 住居等までつけ回すこと
- ・ 浴室、シャワー室や更衣室をのぞき見すること

(3) 性的言動や性に関わる掲示、性差別的な発言等により、不快の念を抱かせるような環境をつくること。

- ・ むやみに体や髪に触ること
- ・ 相手の体をじろじろ眺めたり目で追うこと
- ・ ポルノ写真や卑猥な記事・雑誌をわざと見せつけること（部室や研究室、職場等に貼る、パソコンのディスプレイに表示する等）
- ・ 酒席でお酌やデュエット、チークダンスなどを強要する、座席を指定すること
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を言うこと
- ・ 性的な噂を流したり、性的なからかいの対象とすること
- ・ 個人的な性的経験を尋ねたり、相手に聞くことを強要すること
- ・ スリーサイズを聞くこと
- ・ 「おばさん、おねえちゃん、ほくちゃん」などの呼び方をすること
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理か」「もう更年期か」等と言うこと
- ・ 女性であるということだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること

3) アカデミック・ハラスメントにおける具体的行為の例

(1) 研究活動に関するもの

- ・ 研究テーマを与えない、あるいはテーマを強制すること
- ・ 研究機器を使わせないこと
- ・ 研究費を取り上げること
- ・ 研究成果を奪ったり、発表や論文作成を妨害すること

(2) 教育指導に関するもの

- ・ 正当な理由なく指導を行わないことや授業を受けさせないこと
- ・ 指導教員が私的な用事を言いつけ、学生が断ると「もう面倒はみない」と無視することなど
- ・ 特定の学生に対し、必要がない作業を命ずること
- ・ 学位や単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること。例えば、学位論文を受理しないことや「言うことを聞かないと単位をやらない（学位をやらない、就職を世話しないなど）」と発言すること。
- ・ 専攻の変更を迫る、研究テーマの押しつけ等、本人の自主性を認めないこと
- ・ 進路に関する妨害や干渉などの行為をすること

(3) 日常的な場面でのいびり

- ・ 暴力的あるいは人格を傷つける言動をすること
- ・ 悪口や中傷、プライバシーに関することを暴露すること
- ・ 差別的、強圧的、威嚇的言動を行なうこと
- ・ 自宅までの送迎を強要すること
- ・ 教育・研究と関係なく時間を拘束される、教員より先に帰れないことなど
- ・ 退学や休学を促したり、示唆すること

- ・ 出張への同行を強要する、出張先で不必要に自室に呼ぶこと

4) パワー・ハラスメントにおける具体的行為の例

- ・ 同僚や他の人の前で、「職場のお荷物」「お客様」などの人格を否定するような暴言、罵声を浴びせ言葉の暴力を振るうこと。
- ・ 身体的暴力を振るうこと
- ・ 職場内で上司・同僚・部下を孤立させる、職場内で無視する、仕事を与えないこと
- ・ 一人ではできそうもない仕事や仕事量を押し付けること
- ・ 理由もなく時間外労働をさせること
- ・ 退職を強要すること
- ・ 部下の行動を監視すること
- ・ 職務上の地位や人間関係等の優位性を利用して上司、同僚、部下を脅迫したり、信用を傷つけたりすること
- ・ 職場で飲み物を買に行かせる等、私的な用事を頻繁に言いつけること
- ・ 容赦のない叱責や八つ当たりをすること
- ・ 先輩・後輩間や、同僚間で、職場内の優位性を背景に、相手を傷つける言動を行うこと
- ・ 相手の性的指向や性自認に関して侮蔑的な言動を行うこと
- ・ 相手の性的指向や性自認に関して相手の同意なく第三者に暴露すること

5) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントにおける具体的行為の例

妊娠・出産・育児・介護に関する制度の利用を理由に、

- ・ 解雇すること
- ・ 就業環境を害すること
- ・ 不利益な自宅待機を命ずること
- ・ 不利益な職場配置の変更を行うこと

3 適正な環境を確保するために次のことを全員で心がけましょう。

1) 大きな問題になる前に

ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生、大学関係者をいわゆるトラブルメーカーと思い込んだり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないようにしましょう。ミーティングを活用すること等により解決できる問題については、問題提起を契機として、修学上または就労上の適正な環境確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要です。その上で、ハラスメントが見受けられる場合は、重大な悪影響が生じないうちに機会を捉えて、お互いに注意を促すなどの対応をとることが必要です。

2) はっきりした意思表示を

ハラスメントを受けている人は、ハラスメントは自分が我慢すればよいと思い込み、問題を一人で抱え込む必要はありません。また無視したり、受け流していても状況は改善されないということを認識することが大切です。ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えましょう。

3) ひとりの問題はみんなの問題です

とかく、「恥づかしい」「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」などと考えがちですが、ハラスメントを深刻なものにしない、ハラスメントを受ける人を他につくらない、との考えに立って勇気を出して行動しましょう。ハラスメントをなくすことは自分の問題だけではなく、一

人ひとりのより良い環境づくりにとって重要なのです。大きな問題に発展する前の、小さな芽のうちに摘み取っていくことが大切なのです。ハラスメントは、大学および大学を構成するすべての人に起きうる問題です。一人で抱え込まず、どうぞ話しを聴かせてください。

新潟医療福祉大学

ハラスメントの防止および対策等に関するガイドライン

2021年3月1日改訂

ハラスメント相談窓口：jinken@nuhw.ac.jp

相談メールの内容が各学科の教員（委員）等に知られることはありません。
担当責任者2名のみで対応します。

新潟医療福祉大学ハラスメント対策図

2013年4月改正

