

田園調布学園大学

ハラスメント防止ガイドライン

ハラスメント防止対策委員会

平成 28 年 7 月 12 日初版

目次

第1章 ハラスメント防止に関する基本姿勢.....	1
1. ハラスメント防止対策の体制について.....	1
(1) ハラスメント防止対策関連規程の整備.....	1
(2) ハラスメント防止対策委員会の設置.....	1
(3) ハラスメント相談窓口の設置.....	1
2. 本ガイドラインの適用範囲および対象について.....	1
第2章 田園調布学園大学ハラスメント定義.....	2
1. セクシュアル・ハラスメント.....	2
2. アカデミック・ハラスメント.....	2
3. パワー・ハラスメント.....	3
4. モラル・ハラスメント.....	3
第3章 ハラスメントを行わないための基本的な心構え.....	4
1. 基本的な考え方.....	4
(1) 相手の受け止め方が基準.....	4
(2) 同じ言動を繰り返さない.....	4
(3) 意思表示があるとは限らない.....	4
(4) 職場・教育の場の延長にも留意.....	4
(5) 教員と学生・大学院生間の恋愛について（教員と学生・大学院生は権力関係にある）.....	4
第4章 ハラスメント事例集.....	6
1. セクシュアル・ハラスメントについて.....	6
(1) セクシュアル・ハラスメントに対する意識の重要性.....	6
(2) セクシュアル・ハラスメントに対する基本的な心構え.....	6
(3) セクシュアル・ハラスメントの具体的な事例.....	6
2. アカデミック・ハラスメントについて.....	7
(1) アカデミック・ハラスメントに対する意識の重要性.....	7
(2) アカデミック・ハラスメントに対する基本的な心構え.....	7
(3) アカデミック・ハラスメントの具体的な事例.....	7
3. パワー・ハラスメントについて.....	8
(1) パワー・ハラスメントに対する意識の重要性.....	8
(2) パワー・ハラスメントに対する基本的な心構え.....	8
(3) パワー・ハラスメントの具体的な事例.....	8
4. モラル・ハラスメントについて.....	9
(1) モラル・ハラスメントに対する意識の重要性.....	9
(2) モラル・ハラスメントに対する基本的な心構え.....	9
(3) モラル・ハラスメントの具体的な事例.....	9
5. その他のハラスメントと考えられる事例.....	9

第5章	ハラスメントの被害に遭った場合	11
1.	ハラスメントの被害に遭ったときの基本的な心構え	11
2.	ハラスメントを見かけたときの基本的な心構え	11
第6章	ハラスメント問題の解決に向けて	12
1.	ハラスメントの相談について.....	12
2.	ハラスメント内容の記録について	12
3.	ハラスメントの解決方法について	12
4.	問題解決に向けた取り組み	13
5.	虚偽報告・証言の禁止と調査への協力について	13
6.	ハラスメント防止対策委員会について	14
(1)	ハラスメント防止対策委員会の機能	14
(2)	ハラスメント防止対策委員会による措置	14
7.	懲戒処分について	14
8.	ハラスメントの再発防止と被害者の支援について	14
9.	ハラスメントに関する相談・申立への報復などの禁止	14
10.	ハラスメント相談の対応チャート	15

第1章 ハラスメント防止に関する基本姿勢

田園調布学園大学（以下「本学」）には教職員と学生、学生同士、教職員同士等、多様な人間関係が存在します。本学にとって、これら多様な立場や考え方をもつ構成員が、個人として尊重され自律的に活動できること、考え方の違いを退けるのではなく互いの価値を認め合う場とすることは極めて重要であると考えます。

ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つけ、精神的・身体的損害を与える社会的に許されない行為です。本学はハラスメントを、建学の精神である「捨我精進」に反する学問の自由、学習や教育・研究の権利、働く権利等を侵害する悪質な行為であると考え、ハラスメントが行われないこと、また行われてしまった場合は厳正に対処することが責務と考え、以下の体制のもと、ハラスメントのない大学（教育・研究、就学、就労）環境の実現のため、全力で取り組みます。

1. ハラスメント防止対策の体制について

(1) ハラスメント防止対策関連規程の整備

- ・「田園調布学園大学ハラスメントの防止と対策に関する規程」
- ・「田園調布学園大学ハラスメント防止ガイドライン」

(2) ハラスメント防止対策委員会の設置

全学に対してハラスメント防止のための様々な啓発活動を行います。また、申立て事案ごとにハラスメント防止対策委員会を開催し、必要に応じて調査報告書の作成などを行い、迅速かつ適切な解決を目指します。

(3) ハラスメント相談窓口の設置

ハラスメントに関する相談を受け、申立てを支援する体制を整備しています。

ハラスメントの相談や申立てに対しては、被害者のサポート、権利回復を最重要として、慎重に効果的な対応をします。関係者のプライバシーの保護と秘密厳守には特に配慮いたします。

2. 本ガイドラインの適用範囲および対象について

このガイドラインは、本学の構成員である、学生（研究生、科目履修生等を含む）及び教職員（非常勤を含む）に対して、その行為が行われた場所（学内外）や時間を問わず、広く適用されます。

ハラスメントを行った者が本学の構成員でない場合は、このガイドラインを準用し、その精神にそって適切な措置を行います。

例えば、実習先やボランティア先、大学に出入りしている関係業者からハラスメントを受けた場合、実行者が所属している機関に対し事実確認、再発防止などの措置を求めることができます。

既に本学の構成員でなくなった者に対しても、本ガイドラインを適用または準用することができます。

第2章 田園調布学園大学ハラスメント定義

「ハラスメント」とは、相手側の意に反する不適切な発言、行為等を行うことによって、相手側に不快感や不利益を与え、又は相手側を差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって相手側の人権を侵害し、教育研究・学習及び労働環境を悪化させることを言います。

1. セクシュアル・ハラスメント

性的な言動によって相手に不利益を与えたり、性的要求や性的な言動を繰り返すことによって相手方に不快感を与え、就労・就学や、教育・研究・課外活動の環境を悪化させることを指します。

セクシュアル・ハラスメントには、教育・研究・課外活動、指導・助言及び雇用・管理並びにその他本学での活動に関して、性的な言動を行うことにより、利益若しくは不利益を与える、又は与えようとする事（地位利用型・対価型）と性的要求や性的な言動を繰り返すことによって、相手方に不快感を与え、就労・就学や教育・研究・課外活動の環境を悪化させる事（環境型）が挙げられます。

(1) 地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメント

- ① 個人的な性的要求に対する服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
- ② 教育・研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮を条件とした性的な働きかけをすること。
- ③ 教育・指導・業務中に相手への性的な関心を表現すること。

(2) 環境型セクシュアル・ハラスメント

- ① 相手の意に反して執ように性的行為に誘ったり、交際の働きかけをしたりすること。
- ② 強引に接触したり、性的な行為を行う、又は行おうとしたりすること。
- ③ 相手に性的不快感を与えるような仕方で、身体を凝視したり、一方的に接近したりすること。
- ④ ジェンダー的役割を殊更に強要すること。
- ⑤ 性的関心から執ようにメール等を送信すること。
- ⑥ 不当な性差別的意識に基づいた言動をすること。
- ⑦ ストーカー行為をすること。

2. アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の場面において発生する問題で、指導を受ける者の修学・研究や職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする不適切な言動や行為を指します。

アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究又は職務関係等における権力・上位の立場、優越的な地位等を背景に、意識的であるか無意識であるかを問わず、その指導を受ける者の修学・研究や職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする不適切で不当な言動、指導又は待遇を指します。これは教育・研究上の場面において発生する問題であり、たとえ熱心な研究指導や善意による職務上の行為のつもりであっても、受け手にはそれが力関係を背景としたハラスメントと感じられることがあります。また、学会出張、ゼミ旅行等の学外においても、その力関係は維持されているとみなされます。ここでの言動は、執ようで持続的な「いじめ」だけでなく、単発のものも含まれます。

(1) 修学・教育上のアカデミック・ハラスメント

- ① 教育的な指導を理由なく拒否し、放置すること。
- ② 常識的に不可能な課題の達成を強要すること。
- ③ 他大学又は他研究室へ進学したり、異動したりすることを許さないこと。
- ④ 課外活動やゼミから正当な理由なく排除すること。
- ⑤ 不公平・不公正な成績評価をすること（正当な理由なく卒業・修了を認めないこと又は単位を与えないこと）
- ⑥ 不適切な環境下において指導を強制すること。

(2) 研究上のアカデミック・ハラスメント

- ① 設備、研究資金、資料等の利用を不当に制限すること。
- ② 研究発表活動を不当に制限すること。
- ③ 経済的に困難な学会活動や研究活動を強要すること。
- ④ 研究チームから不当に排除すること。

(3) 教育活動や就業上のアカデミック・ハラスメント

- ① 教育や業務に関して著しく不公平・不公正な評価をすること。
- ② 昇進や評価に関する権限を濫用すること。
- ③ 通常の業務時間内では達成が困難な課題を日常的に強要すること。

3. パワー・ハラスメント

職務上の地位や優位な立場などを背景に、その部下や同僚の職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする不適切な言動や行為を指します。

パワー・ハラスメントとは、職務関係などにおける権力や上位の立場、優越的な地位等を背景に意識的であるか無意識であるかを問わず、その部下や同僚の職務上の権利を侵害したり人格的尊厳を傷つけたりする不適切で不当な言動、指導又は待遇を指します。また、課外活動や出張などの学外においても、その力関係は維持されているとみなされます。ここでの言動は、執ようで持続的な「いじめ」だけでなく、単発のものも含まれます。

4. モラル・ハラスメント

言葉や態度などいわゆる「見えない暴力」によって支配下に置いたり、精神的に追い詰めたりする行為を指します。

言葉や態度などによっておこなわれる精神的な暴力のことを指します。言葉や態度、身振りや文書などによって、相手の人格的尊厳を傷つけたり、修学・研究や仕事の環境を悪化させたりすることをいいます。上下関係にある場合のみならず、対等であるべき同僚・仲間の間柄でも起りうるのが特徴です。モラル・ハラスメントの被害者は長期にわたり被害を受け続けていることが多く、抑うつや心身症など、精神的・肉体的影響も大きいとされています。周囲もその状況を察知し、できるだけ早期に対応することが事態の改善に不可欠です。

第3章 ハラスメントを行わないための基本的心構え

1. 基本的な考え方

ハラスメントをしないようにするためには、まず何よりも、基本的人権を尊重することが重要です。

ハラスメントは、個人や立場によって感じ方が異なるために、判断がつきにくいと思われがちですが、自分と相手の立場を置き換えて考えてみるとよいでしょう。

例えば、セクシュアル・ハラスメントの場合、自分の言動が、自分の配偶者・子供、恋人やそれに準じた極めて親しい人々に向けられた場合を想定してみましょう。もしそれが不快であれば、その言動はハラスメントに該当する可能性が高いと考えてください。

また、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントの場合、自分が同様の扱いを受けたときどのように感じるか考えてみてください。不公平と感じたり、やる気を減退したりするようであれば、それはハラスメントである可能性が高いでしょう。その上で、以下の点についても、十分に認識しておきましょう。

(1) 相手の受け止め方が基準

特に性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間、立場や意識などにより差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかについては、相手がどう感じたかということが判断基準のひとつとなることに留意しましょう。親しさの表現のつもり言動であったとしても、自分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ります。また「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たり、相手とは親密な人間関係が築けていると勝手に思い込むこともハラスメントを生む原因になります。

(2) 同じ言動を繰り返さない

相手が拒否したり、嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないことが重要です。

(3) 意思表示があるとは限らない

相手から「不快である」という意思表示が常にあるとは限りません。ハラスメントを受けた者が、指導教員・上司などといった人間関係から、拒否できない場合も多くあります。拒否の意思表示がないことを同意・合意と勘違いしてはいけません。

(4) 職場・教育の場の延長にも留意

学内における生活やクラブ活動におけるハラスメントにのみ注意するのでは不十分です。例えば、学内の人間関係がそのまま持続する合宿・コンパ・宴会・各種イベントなどの場面においても、ハラスメントに十分に留意する必要があります。

(5) 教員と学生・大学院生間の恋愛について（教員と学生・大学院生は権力関係にある）

教員は絶対的優位性を持っています。

教員と学生・大学院生との間は、対等平等な関係ではありません。共に意見交換や議論することから、

一見、対等平等な関係であるかのように思えますが、大学教員は、学生・大学院生に対して成績評価権を有することから、学生・大学院生に対して絶対的に優位な立場にあります。

とくに、大学院においては、指導教員の力はさらに強いものとなります。大学院の指導教員は、研究指導や学位論文審査において最終的な判定を下す指導者として、指導下の大学院生に対して決定的な影響力を行使することが可能です。教員は、この優位性を背景としたハラスメントが生じやすい立場であることを自覚すべきです。

上記の理由から、教員と学生・大学院生の間での恋愛関係は、一旦関係性が破綻した場合、アカデミック・ハラスメントをも含む、深刻なセクシュアル・ハラスメント問題に移行しやすいのです。

教育・研究の健全な環境を保持するために教員は学生・大学院生間の特別な力関係について常に自覚し、不適切な関係に陥らないよう配慮する必要があります。万一、自分の指導下（評価権をもつ場合も含む）にある学生・大学院生と恋愛関係になった場合、評価の公平性や教育・研究の健全な環境を保持するために、教員は学部長・研究科長にその旨を申し出、それを受けた学部長・研究科長は、監督者の責務として私的関係と指導関係が並存しないよう教育・研究上必要な措置をとることとします。

第4章 ハラスメント事例集

1. セクシュアル・ハラスメントについて

(1) セクシュアル・ハラスメントに対する意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントが発生しないようにするために、学生及び関係者と接するに当たり一人一人が次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
- ② 最善の人間関係を維持していくという意識を持つこと。
- ③ 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすこと。
- ④ 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

(2) セクシュアル・ハラスメントに対する基本的な心構え

学生及び教職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。性的な言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、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。
- ② 不快に感じるか否かには個人差があること。
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ④ 相手と良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- ⑤ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ⑥ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意志表示があるとは限らないこと。

(3) セクシュアル・ハラスメントの具体的な事例

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、先輩後輩、上司部下などの権力関係を考慮して、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意志表示があるとは限らない。拒否の意志表示がないことを同意・合意と勘違いしてはならない。

- ・ 性的なうわさを流したり、性的なからかいの対象にしたりすること。
- ・ 多くの人たちが卑猥と感じる冗談を交わすこと。
- ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・ 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙、メールを送りつけたりすること。
- ・ 身体に不必要に接触すること。
- ・ 性的な関係を強要すること。

- ・ 不必要な個人指導を行うこと。
- ・ 旅行の同行を強要したり、旅行先で不必要に自室に呼んだりすること。
- ・ 自宅までの送迎を強要すること。
- ・ 住居等まで付け回すこと。
- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと言うこと。
- ・ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・ 女性であるというだけの理由で授業や研究上の実績等を不当に低く評価すること。
- ・ 男性であるからというだけで力仕事を強要すること。

2. アカデミック・ハラスメントについて

(1) アカデミック・ハラスメントに対する意識の重要性

アカデミック・ハラスメントは教育研究上の場面において発生する問題であり、指導を受ける者が就学・研究上の権利を有していることを常に留意しておくことである。

(2) アカデミック・ハラスメントに対する基本的な心構え

アカデミック・ハラスメントは教育・研究の場で生じるパワー・ハラスメントの一類型とされている。基本的な心構えはパワー・ハラスメントと重なりますが、以下特に注意する項目を列挙します。

- ① 指導教員が指導を受ける者に当人の教育・研究上必要性のない用務や教員の私的な用務を行うよう、要求しないこと。また、この場合、指導を受ける者がこの要求に応じないときに、報復的な差別的行為を行ったり、不適切な指導や評価をしないこと。
- ② 正当な理由なく、研究のために必要な文献、図書、資料、機器類等の使用を制限したり、廃棄したりして、研究活動を妨げないこと。

(3) アカデミック・ハラスメントの具体的な事例

- ・ 「放任主義だ」と言い、必要な研究指導やアドバイスをしない。
- ・ 「お前はバカだ」と授業中に罵倒する。
- ・ 不当に低い評価をつける。
- ・ 個人指導を理由に、不必要に自宅へ呼んだり、休日に呼び出したりする。
- ・ 教職員の優位な立場や地位・権限を悪用し、成績あるいは指導を条件に持ち出し、相手を性的対象とすることで、相手の人格を傷つける。
- ・ 成績・指導等をめぐって、それらの代償として性的な要求を迫ること。
- ・ それらを断ることによってさらに性的な嫌がらせをしたり、無視したりする。
- ・ 深夜、休日まで極端に拘束し、研究を押し付ける。

3. パワー・ハラスメントについて

(1) パワー・ハラスメントに対する意識の重要性

パワー・ハラスメントとは、学内の地位や人間関係などの優位性を背景に、適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は学習もしくは研究環境（職場環境）を悪化させる行為を言う。

教員（上司）から学生（部下）への行為に限ったものではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには学生（部下）から教員（上司）に対して行われるものもある。そのため、上記の「優位性」には、「学内の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」が想定される。

パワー・ハラスメントは、受ける人のみならず、周囲の人たちがそうした状況を目の当たりにしたり、そのような事実を知らされたりすることでも、組織の活力低下を招き、学習効率や職場全体の生産性にも悪影響を及ぼすことから、パワー・ハラスメント対策は大学運営上も重要な課題となっている。

失敗や怠慢を注意する場合であっても、自身の言動が感情に支配されていないか、当人および周囲の学習効率や職場の生産性がより高まる別の言動が無いか、客観的に捉える能力が求められている。

(2) パワー・ハラスメントに対する基本的な心構え

職場の一人ひとりが、それぞれの立場から、職場のパワー・ハラスメント問題について自覚し、考え、対処することが重要であり、上司の立場にある方には、自らがパワー・ハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することが求められる。自分も相手も、等しく、不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識したうえで、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合い、上司は指導や注意する場合においては「事柄」を中心に行い「人格」攻撃に陥らないようにする。部下は、仕事の進め方を巡って疑問や戸惑いを感じる事があればそうした気持ちを適切に伝える事が必要である。

(3) パワー・ハラスメントの具体的な事例

- ・ ものを投げつけたり、ごみ箱を蹴りつけてみせる。
- ・ ミスに対し、人前で強い口調で叱責する。
- ・ 人格を否定するような暴言や屈辱的な言葉で叱責する。
- ・ 「お前なんかクビだ」と脅かす。
- ・ 挨拶をしても無視し、会話をしない。
- ・ 必要な情報、指示を与えない。
- ・ 意図的に食事会や飲み会に誘わない。
- ・ 過重なノルマや一人では無理な仕事量を与える。
- ・ 終業間際に過大な仕事をたびたび課す。
- ・ 全く経験が無いにもかかわらず、突然重要な業務を課す。
- ・ その人の能力や経験に見合わない簡易な業務を継続的に課す。
- ・ 仕事を与えず、通常業務に属さない雑用を強要する。
- ・ 研修希望の申請に対して、正当な理由なく却下する。
- ・ 必要以上に仕事を監視したり関与したりする。
- ・ 交際相手の有無を尋ねたうえで、交際や結婚を推奨する。

- ・ 緊急の仕事ではないのに休日や夜間に連絡を入れる。

4. モラル・ハラスメントについて

(1) モラル・ハラスメントに対する意識の重要性

モラル・ハラスメントは、自身の道徳性や倫理観の欠如に伴い、他者の尊厳を傷つけてしまうことを言う。ゆえに、自己回顧を常に心がけることが重要である。

- ①孤立させる。
- ②仕事にかこつけて個人攻撃する。
- ③仕事を批判するのではなく人格を攻撃する。
- ④正常な感覚を失わせる。

(2) モラル・ハラスメントに対する基本的な心構え

モラル・ハラスメントは、日常生活上でのあらゆる場面で起こりうるハラスメントであることを留意しておくことが必要である。

(3) モラル・ハラスメントの具体的な事例

- ・ 具体的な指示なく業務を課す。
- ・ 仕事・学習に必要な情報を与えない。
- ・ 学生や部下の質問に対して真摯に対応しない。
- ・ 相手の意見を聞こうとせずことごとく反対する。
- ・ 相手が嫌がることを承知した上で実行する。
- ・ 意図的に相手の不利益になることを実行する。
- ・ 労働者として認められている権利を活用しにくくさせる。
- ・ 大声で罵倒する。
- ・ 侮蔑的な言葉で相手に対する評価を下す。
- ・ ため息をつく、馬鹿にしたような態度をとる。
- ・ 産業医の専門意見を考慮に入れない。
- ・ 相手の健康上の問題を考慮に入れない。

5. その他のハラスメントと考えられる事例

就労、就学、教育又は研究の場におけるハラスメント以外に、性別による差別意識に基づく言動であって、他の者に不快感その他の不利益を与える「ジェンダー・ハラスメント」、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いを行う「マタニティー・ハラスメント」等のケースも考えられます。このように、ハラスメントはこの前述した4つのパターンに限定されるものではありません。また、ハラスメントは様々な要素が相互に複雑にからみあいながら発生することも多く、ハラスメントの境界は明確なものではありません。

近年では、LINE や Facebook、Twitter など情報技術の進歩により生まれた新しいコミュニケーション手段内で発生するハラスメントもあります。

ニュースなどでも報道されているように、ネット上における無視や仲間外れなどに限らず、返答を強要したり相手のプライベートに過度に干渉するなどのトラブルが発生しています。

相手の気持ちを考え、拒絶の意思表示があれば二度と繰り返さないことはもちろん、この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測に捉われていないかなど、相手の気持ちに対し、十分に配慮する必要があります。

これらのトラブルに巻き込まれるかもしれないと不安を感じた場合は、画面の保存や会話の履歴を残すなどして、第三者に相談できるようにしてください。

第5章 ハラスメントの被害に遭った場合

1. ハラスメントの被害に遭ったときの基本的な心構え

- (1) 被害者には何の落ち度もなく、加害者こそ責めを負う立場にあります。自分を責める必要はありません。
- (2) 一人で悩まず、信頼できる周囲の人に話して助けてもらうことや、内外の相談機関に相談することを考えましょう。
- (3) 「いつ」・「どこで」・「誰から」・「どのようにされたか」を記録しておくようにします。また、証言してくれる人がいれば、証言を依頼しておくことも大切です。

2. ハラスメントを見かけたときの基本的な心構え

- (1) 立場の弱い人がいることを想定して、ハラスメントは構造的に起こる問題として捉え、当事者間の個人的問題として片付けない意識を持つことが重要です。
- (2) 周囲の人の意識や態度が、ハラスメントを防止するための重要な要素であることを、全体で共通理解しておくことが大切です。
- (3) 周囲にハラスメントの被害者がいたら、勇気を出して助けましょう。加害者に注意したり、被害者をハラスメント防止対策委員へとつなげるように助言などを行ってください。
- (4) 被害を打ち明けられたら、その人の身になって真摯に支えましょう。被害者を軽率などと非難したりせず、事後策を一緒に考えてあげてください。

第6章 ハラスメント問題の解決に向けて

1. ハラスメントの相談について

ハラスメントに関する相談への対応は、本学の教職員で構成される「ハラスメント防止対策委員（以下：委員）」が行います。相談の受付は、電話や電子メールによって行うことができ、対面での相談はプライバシーが確実に確保できる施設・場所で行います。相談希望者は、身近でいちばん相談しやすく信頼できると感じる委員を選んで相談してください。また、委員の変更はいつでも行えます。

もし、委員以外の方がハラスメントの相談を受けた場合は、積極的に相談にのってあげてください。この際、被害者の救済と問題の解決のためにも、可能な限り委員のところにも相談に行くように相談者に促してください。なお、委員には守秘義務が課せられているため、相談者の同意を得ずに、相談内容や相談者の名前が委員以外に漏れることは一切ありません。

少しでも気になることがあれば「まずは委員に相談してみる」から始めましょう。

2. ハラスメント内容の記録について

ハラスメントの実態は、関係者以外にはわかりにくい場合があります。もし、ハラスメントの被害に遭ったと感じた際は、「いつ」、「どこで」、「誰から」、「どのような」ハラスメント被害を受けたのか、できる限り詳しく正確に記録するように心掛けてください。また、ハラスメントの被害を受けた場面に第三者がいた場合は、その人にも証人になってもらえるように依頼することができます。

3. ハラスメントの解決方法について

申立の区分と対応について

相談者は、大学に対して問題解決のための申立をすることができます。

「申立」には、以下のような区分があり、どの解決方法を選ぶかは相談者が委員と相談しながら決めることとなります。

区分	内容	対応
通知	ハラスメント相談者の意向に基づき、「匿名」のまま、相手方に、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図ります。	ハラスメント防止対策委員会が白黒付けることは行わず、相手方に対して申立の内容を伝えます。
調停 ・ 調整	ハラスメント相談者と、相手方の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図ります。 ・ 申立人に対する相手方からの謝罪表明 ・ 就労・修学環境の回復・改善	ハラスメント防止対策委員会委員長と相手方の監督責任者（学部長、学科長、事務局長、課長など）との間で、取られるべき適切な措置について調整を行います。 相談者の希望に応じて本人と相手方との第三者を交えた、直接もしくは間接的な対談なども支援します。
調査	申立人や相手方、その他の関係者から話を聞き、事実関係の確認等を行い、ハラスメントと判断した際には、必要に応じて一定の措置を講じます。	ハラスメント防止対策委員会による事実調査と報告書が作成され、関係機関に報告書が提出されます。

4. 問題解決に向けた取り組み

「申立」は、委員への「ハラスメント相談・申立書」の提出によって申し出ることができます。なお、「ハラスメント相談・申立書」の作成については、委員が手伝うこともできますので気軽に相談してください。

申立が行われれば、ただちにハラスメント防止対策委員会によって相談内容が検討され、申立内容に応じて申立人の意向を尊重しつつ、解決のために最も有効な方法をとります。

なお、緊急対応が必要であると委員が判断した場合は、申立書の提出やハラスメント防止対策委員会の開催をまたずに、委員と委員長が中心となって対応を開始する場合があります。

さらに、必要に応じて弁護士などの学外の専門家を専門委員と連携することがあります。また、各学部・学科・専攻での対応についても、ハラスメント防止対策委員会に情報を集中させ、関係機関の連携によって問題解決を図ります。

5. 虚偽報告・証言の禁止と調査への協力について

ハラスメントに関する申立や事実関係の調査において嘘の証言を行うことはできません。万が一このような行為があった場合は、懲戒処分の対象となる場合もあります。

ハラスメントの調査については、当事者である申立人および相手方は、その調査を拒否することはできません。また、第三者として協力を求められた場合においても、事実確認と問題解決のために可能な限り協力をお願いいたします。

調査関係者は、厳しい守秘義務が課せられているため、プライバシーが侵害されたり、不利益を被る

ことは一切ありません。

6. ハラスメント防止対策委員会について

(1) ハラスメント防止対策委員会の機能

ハラスメント防止対策委員会は、ハラスメント事案の調査、問題の解決、措置、処分の勧告を重要な任務のひとつとしています。このため、委員会は一定の権限をもつ必要があり、学長から指名された者をハラスメント防止対策委員会委員長（以下：委員長）としています。なお、具体的な相談案件については機動的に対応できるような体制をとりつつ、最終的には委員長の責任で判断を行うこととなります。

(2) ハラスメント防止対策委員会による措置

委員長によって緊急対応が必要と判断された案件について、関係機関に「措置」を求めることがあります。一例として教育的措置として所属ゼミの変更などがあります。相手方が教員であった場合は、教授会の議を経て学長が授業担当を外す場合などもあります。

なお、委員会による調査の結果を受け、当該行為をハラスメントとして認定した場合、あるいは認定しなかった場合においても、委員会は解決の方向を提案し、必要に応じて関係諸機関と協議しつつ、厳正な処分や適切な指導を求めるなど、責任をもって問題の解決にあたります。

7. 懲戒処分について

教職員が職場等において、ハラスメント行為を行った場合は、就業規則に基づく懲戒処分の対象となります。学生は田園調布学園大学 学生の懲戒に関する規程に基づく学生処分の対象となります。

委員会は学長に対し、これらの処分の「勧告」を行います。問題解決が図られた場合であっても、明らかにハラスメントがあったと認定されるケースにおいては同様に勧告を行います。

なお、「懲戒」についての最終的判断は、委員会が行うものではなく、別途定められた規程に基づいて行われます。懲戒処分等の決定は、公正に行う必要があり、ハラスメント行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度等）、当事者同士の関係、被害者の対応・心情等の要素から総合的に判断されます。なお、ハラスメントと認定された場合には、勧告を行う前に相手方に対しても弁明の機会を与え、公平性を十分に担保します。

8. ハラスメントの再発防止と被害者の支援について

ハラスメント行為があったと認定された後は、相手方に対して、ハラスメントについての十分な理解を持ち、二度と同じことを繰り返さないように研修を課すなど、反省と気づきを促すための援助・指導を行います。

また、被害者に対しては、安心して学修や就労等が継続できる環境を整えるなどの支援を行います。

9. ハラスメントに関する相談・申立への報復などの禁止

ハラスメントに関する相談、もしくは申立を行なった者に対して、相手方は嫌がらせや報復などを行うことはできません。万が一、行った場合には、懲戒処分を含め厳正に対処されます。

10. ハラスメント相談の対応チャート

ハラスメント相談の対応チャート

