西南学院ハラスメント防止・対策ガイドライン

１．ハラスメント防止宣言

ハラスメントは、人権侵害であり、個人の尊厳を損なう行為です。教育機関にあっては、学生・生徒・児童・園児等（以下「学生等」といいます。）及び教職員の勉学並びに教育・研究における平等かつ平穏な環境を享受する権利を侵害し、また教職員の働く権利を侵害する行為です。

西南学院は、キリスト教主義に基づいて学校教育を行うことを目的としていますが、人権を侵害するハラスメントを決して容認せず、すべての学生等及び教職員が個人として尊重され、勉学、教育・研究、労働及びその他の諸活動をすることができる快適な環境を形成し、維持することを宣言します。そのために、理事長は、「ハラスメント防止・対策委員会」（以下、「防止・対策委員会」といいます。）を設置し、ハラスメントの防止と対策に関する全学院的な施策全般について責任を負い、各学校長等は、具体的な施策や措置の実施について責任を負います。

西南学院は、万一かかる事態が発生した場合、迅速かつ適切な措置をとり、苦情を申し立てた者が報復等の不利益を被らないように、また、プライバシー保護等に万全の配慮を尽くします。

２．ガイドラインの対象及び適用範囲

このガイドラインは、教員（常勤・非常勤を問わず、本学院において学生等の教育及び研究指導を担当する者）、職員（常勤・非常勤を問わず、本学院の業務を担当する者、業務委託等の契約に基づき、学院に派遣される者を含む）、及び学生等（本学院において教育及び研究指導を受ける者）を対象とします。

なお、教員、職員、学生等が在籍中又は在学中に起きたハラスメントと認定される可能性がある事案(以下、「ハラスメント事案」という。)であれば、当該各人がその地位を失ってから 3 か月以内に苦情相談、調停、苦情の申し立てをおこなった場合は対象として取り扱います。

(ただし、正当な理由(※1)があれば、当該各人が学生等又は教職員の地位を失ってから３か月を超える場合でも苦情相談、調停、苦情の申し立てに応じることもあります。)

(※1)正当な理由

- 体調不良に伴う入院により物理的に 3 か月以内に苦情相談、調停、苦情の申し立てを行うことができなかった場合
- 相談者以外にもハラスメント被害を受けている事実がある等、取り扱わないことにより、更なる重大な事態を招く可能性があると学院が判断した場合

ハラスメント事案が本学院の構成員相互間で問題になった場合は、起こった場所・時間帯（学内・外、課外活動など）を問わず適用されます。本学院の構成員が、構成員外の者から苦情相談を受けたり、調停や苦情の申し立ての被申立人になった場合も同じ取り扱いとなります。また、苦情相談の相手方や調停や苦情の申し立ての被申立人が構成員外の者である場合は、このガイドラインを準用し、学院として問題解決のために必要かつ適切な措置をとる努力を行います。

３．ハラスメントとは？

ハラスメントとは、就学・就労上において相手方の意に反する不適切な発言又は行為等により、行為者本人が意図すると否とにかかわらず、相手方に不利益や不快感を与え、就学・就労上の環境を悪化させることをいいます。

a) セクシュアル・ハラスメント … 相手の意に反する性的な言動

- 性的な要求や言動を受け入れることを、教育・研究や就労上の条件としたり、学業成績や人事などに反映させること（対価型）。
- 性的要求や言動によって、教育・研究や就労上の環境を悪化させること（環境型）。

b) アカデミック・ハラスメント … 教員等の優越的地位にある者が、その立場や権限を利用し、指導等を受ける者の教育・研究環境を悪化させる不適切な言動

- 力関係を利用して、教育・研究妨害、不利益な取り扱い、中傷や嫌がらせ、精神的虐待、暴力、研究成果の搾取等、相手の意欲や教育・研究及び就労環境を阻害すること。

c) パワー・ハラスメント … 職務上優越的地位にある者が、その立場や権限を利用し、部下や同僚の就労環境を悪化させる不適切な言動

- 力関係を利用して、就労妨害、不利益な取り扱い、中傷や嫌がらせ、精神的虐待、暴力等、相手の意欲や就労環境を阻害すること。

d) その他　人権侵害と認められる言動

（詳しい事例等は別紙を参照してください。）

a)、b)、c)、d)以外でも、相手の意に反する嫌がらせなどあれば、広義にハラスメントとして捉え、厳正に対処することがあります。

4．ハラスメントを起こさないために！

ハラスメントを起こさないためには、次のことについて十分認識する必要があります。

（1）学院の構成員一人ひとりが、お互いの人格を尊重しあい、お互いが大切なパートナーであるという意識を持ち、相手を性的な対象としてのみ見る意識をなくすことが大切です。

（2）受け止め方には個人間や男女間で差があり、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す。ここにハラスメントの特徴があることに注意してください。

（3）相手が拒否し、また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してはいけません。また、ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません。

（4）外国人との関係においては、社会的・文化的・宗教的な価値観から、意図しない言動であってもハラスメントとして受け取られることがあるので配慮が必要です。

5．ハラスメントの被害にあったら

ハラスメントは、当事者間だけの問題にとどまらず、就学・就労上の環境に悪影響を及ぼす重大な問題です。対応にあたっては、次のことに留意してください。

（1）行為を行っている本人は、その行為をあなたが望んでいないことに気づいていない場合があります。あなたが「不快である」と感じたら、目上の人や上級生であっても勇気を持って拒否し、相手に「自分は望んでない、不快である」ことをはっきり伝えましょう。自分がこれ以上不快な思いをしないためにも、毅然とした姿勢で臨むことが重要です。また、一人で悩んでいても問題は解決しません。できるだけ早く親しい人や信頼できる人に相談しましょう。

（2）いつ、どこで、誰からどのようなことをされたのかについての記録（メモ）を取りましょう。被害を受けたときにその場面を目撃していた人がいたら、証人になってもらい、あなたが何をされていたかについて後で証言してもらえるよう確認をとっておくことが必要です。

（3）ハラスメント事案を見聞きしたら、勇気を出して助けてあげましょう。被害が深刻にならないうちに行為者に注意したり、気がついたことがあれば被害にあった相手方に声をかけて気軽に相談に乗るように心掛けてください。

６．ハラスメントに関する相談員

ハラスメントにあったと感じたときは、「恥ずかしい」、「特別視されるのではないか」、「仕返しがあるのではないか」と一人で悩んだりせず、親しい人や信頼できる人に相談するか、相談員に相談してください。

西南学院は、教員、職員の相談員を配置しますので一番相談しやすい相談員を選んでください。

なお、相談は面談だけでなく、手紙・電話・電子メールなどでも受け付けます。

相談員は、性別に配慮して構成されており、氏名はホームページ、連絡方法はリーフレット、ホームページ等で公表されます。

相談員はあなたの悩みを親身になって聞き、今後取るべき方法を一緒に考え、あなたの意思決定を支援します。

あなたの名誉やプライバシーは厳守されますし、相談したことによる学院からの不利益は一切ありませんので、安心して相談してください。

７．問題の解決方法

ハラスメントの問題を相手方と解決する方法は次の２つがありますが、どちらの方法を選ぶかは被害にあった本人が決めることです。ただし、いずれの手続きをとるにしても、事前に必ず相談員に相談してください。被害にあった本人が納得のいく解決方法を、冷静に考えていただきたいからです。

（１） 調停

ハラスメントの被害にあった可能性がある人が当事者双方の話し合いで解決する手続きが「調停」です。「調停」の申し立てがあった場合には、調停員（「防止・対策委員会」委員及び相談員のうち、防止・対策委員長が指名する若干名）が立ち会いますが、調停員は当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをするだけです。

調停員は、被害にあった人の抑圧や被害の揉み消しに該当するような言動をしてはいけません。もし、そのような言動を行った事実があった場合は、当事者は直ちに当該調停員の交代、又は、調停の打ち切りを申し出ることができます。

調停員は、調停が成立したときは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。なお、合意に関連して、学院としての措置が必要な場合には、「防止・対策委員会」が対応策を策定し、理事長に報告します。

また、調停員は、苦情の申し立てに係わる事実関係の確認が困難であるか、当該苦情に係わる当事者間の迅速な調停が不可能であると判断したときは、調停を終了させることができます。調停が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、被害にあった人は「防止・対策委員会」に「苦情の申し立て」をすることができます。

（２）苦情の申し立て

ハラスメントの被害にあったと感じた人が学院に対して何らかの措置をとるように求める手続きが「苦情の申し立て」です。この手続きは、原則として被害にあった人等から「防止・対策委員会」に苦情の申し立てがなされた場合に開始します。ただし、被害の程度が重大であることが明白で、緊急に学院としての対応が必要と判断される場合には、被害にあった人等からの苦情の申し立てがなくても、原則として被害にあったと感じた人の同意を得ながら委員会として独自に手続きを行います。「防止・対策委員会」は、客観性・中立性・公平性を確保するために男女比に配慮し、当該学部・学校、事務局の関係者をできるだけ除外するなど、委員構成にも配慮して設置されますが、第三者委員を加えたり、弁護士等の専門家から意見を聴取することもあります。

「防止・対策委員会」は「苦情の申し立て」手続きが行われた場合は、事実関係を調査するために当該事件のみに関する「調査委員会」を設置する場合があります。

「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が、その際、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、最大限の注意が払われます。なお、「調査委員会」には、弁護士等の専門家を委員に招請することもあります。

「調査委員会」は、調査結果をただちに「防止・対策委員会」に報告します。「防止・対策委員会」は、その報告をもとにすみやかに結論を出します。

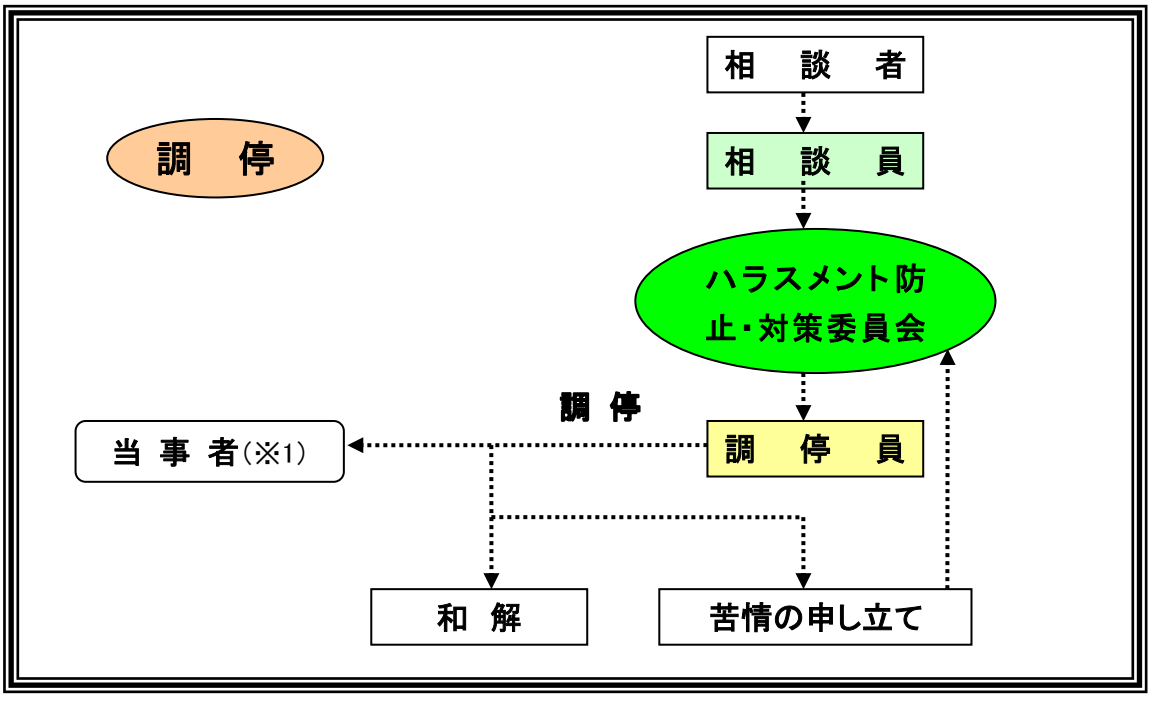
「防止・対策委員会」は当該事案をハラスメントと認定した場合は、必要かつ適切な対応がとられるように、委員会としての対応策案を付して理事長に報告します。

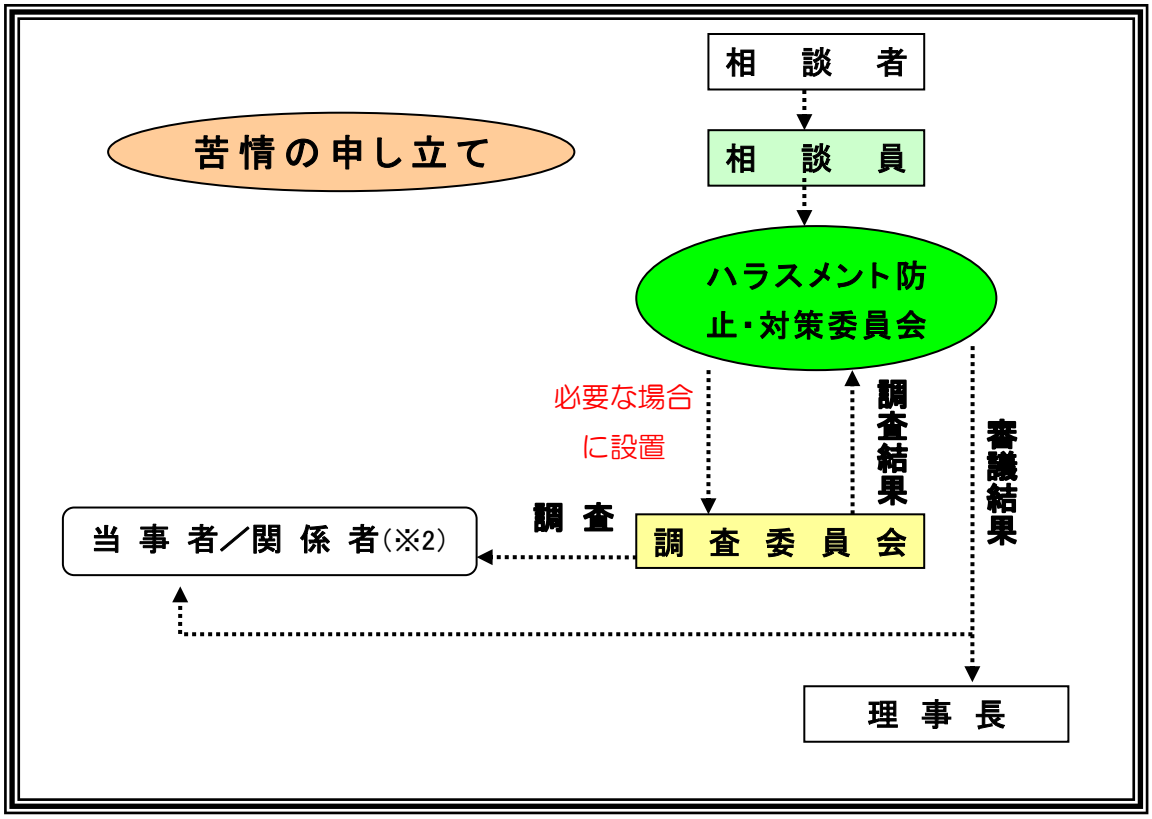
（3） ハラスメント事案として取扱わない事項

ハラスメント防止・対策委員会は、原則、相談員からの報告事案や申立人からの調停や苦情の申し立てに対して、事実関係の調査や審議を行いますが、それらの内容が「西南学院ハラスメント防止・対策に関する規程」第 2 条第 1 号に規定するハラスメントとして取り扱うべき事項ではない場合や組織や制度等に関する苦情に該当する場合は、ハラスメント防止・対策委員会の判断により、調査や審議を行わないことがあります。

（4） ハラスメントと認定された場合の措置

苦情の申し立てをされた者の行為が、ハラスメントと認定された場合は、必ずハラスメントに関する指導を受けなければなりません。また、学則等や就業規則により処分されることがあります。





※1「西南学院ハラスメント防止・対策に関する規程」では、「当事者」とは、申立人（「調停」又は「苦情」を申し立てた者）及び被申立人（「調停」又は「苦情」を申し立てられた者）双方をいいます。
※2「西南学院ハラスメント防止・対策に関する規程」では、「関係者」とは、苦情相談の内容に関わる者をいいます。

8．ハラスメント防止のために

本学院は「防止・対策委員会」を中心に、教育・研修・広報活動を行い周知徹底、啓発に努めます。

例えば、ハラスメント防止のためのリーフレットやポスターを作成したり、学生等や教職員がハラスメントを深く理解するための研修や講演会等を積極的に開催します。

9．その他

（1）二次被害の防止

ハラスメント事案に対する相談や調停、苦情の申し立てをした者や苦情による調査への協力、正当な対応をした者に対し、それらのことを理由に不利益となるような取り扱いをしてはなりません。また、ハラスメント事案の相談や調停、苦情の申し立てをされた側が報復をすることを厳しく禁じ、報復行為がなされた場合、直ちに必要な措置をとります。第三者が申し立てた者に対して不利益となるような扱いや嫌がらせをした場合も同様の措置をとります。

（2）虚偽の申し立て

ハラスメント事案の相談や調停、苦情の申し立て、調査に際して、虚偽の申し立てや証言をした場合、直ちに適切な措置をとります。

（3）ガイドラインの見直し・改訂

本ガイドラインは、これから運用されていく中で、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。

ハラスメントに関する所管部署：本部人事課

ハラスメントの事例

セクシュアル・ハラスメント

（対価型）

◎ 個人的な性的要求に応じたか否かを、学業成績もしくは人事または勤務条件に反映させる。

◎ 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。

◎ 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。

◎ 相手への性的な関心を教育・研究及び就労に混交させて表現する。

（環境型）

１） 性的な関心、要求によるもの

◎　聞くに耐えない卑猥な言葉を交わす。

◎　個人的な性体験などを尋ねたり、経験談を話したりする。

◎　身体を執拗に眺めたり、意図的に触れる。

◎　ヌードポスター等を教室、研究室、職場に貼る。

◎　卑猥な写真、映像、記事などを見ることを強要する。

◎　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。

◎　性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とする。

２） 性別により差別しようという意識等によるもの

◎　性別により、性格、能力、行動および傾向を比較、評価する。

◎　性別により、その人の成果や実績等を不当に低く評価する。

◎　人格を認めないような呼び方をする。

◎　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る。

アカデミック・ハラスメント

１） 教育研究機関における正統な活動を直接的・間接的に妨害する。

◎　図書や機器類を使わせず、研究を妨害する。

◎　研究に必要な物品を購入する際、申請書類に押印しない。

２）学生の進級・卒業・修了を正当な理由なく認めない。正当な理由なく単位を与えない。

◎　卒業・修了の判定を恣意的に変更して留年させる。

３）研究指導や教育を怠ること。学生・部下を差別的に扱う。

◎　論文を提出しても指導しない。

４）研究成果を搾取する。

◎　学生が出したアイデアを使って論文を書く。

５）学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行う。誹謗中傷したり、暴力を振るう。

◎　ささいなミスを繰り返し大声で叱責する。

６）不適切な環境下での指導の強制、権力の濫用

◎　深夜に指導を行う。必要ない徹夜や休日の実験を強要する。

◎　学会発表のデータを共著者でない学生に徹夜で仕上げることを強要する。

パワー・ハラスメント

1）上司が、適切に指導助言等を行うことを放棄する。指導上の差別をする。

◎　部下から質問されても相手にせず「君が担当なんだから自分で勉強しなさい」と発言する。

◎　部下から出た要望や提案を合理的な理由なく上司が握りつぶす。

◎　大量の仕事で困っていたり、緊急の仕事が入っても支援をしない。

2）上司が法律や規則を知らない。または知ろうともしない。

◎　年次有給休暇の申請があっても、正当な理由なく拒否する。休暇を取った者に嫌がらせをする。

◎　「育児休業？そんなに長く休むの」などと発言する。

3）指導の範疇を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動をとる。誹謗中傷する。

◎　机をバンバン叩きながら注意する。

◎　多数の人の前で罵倒する。

◎　「何年この仕事をやってるんだ！できないならさっさとやめろ！」などと発言する。

◎　SNS やメールなどで、相手を傷つける発言を書く。

4）悪意により恣意的に人事評価をする。

◎　意図的に昇任・昇進を妨害する。特定の者からは希望を聞かない。

◎　本人が嫌がる部署に意図的に配置転換する。

5）権力を背景に相手の存在を認めないような態度を継続的に取ること。

◎　正当な理由なく、業務上必要な情報を伝えない。

◎　「信用できない」と言って仕事を与えない。

◎　他の者には話しかけているのに、特定の者には話しかけない。

◎　特定の人をからかいの対象にする。

人権侵害と認められる言動

1）次に掲げる事項を理由に、見下す言動を行ったり、その意識に基づいて、相手に不快感や不利益を与えたりすること。

◎　本籍、出生地、門地に関すること。

◎　性別、血液型に関すること。

◎　人種、民族、国、地域に関すること。

◎　身体的特徴（内面的・外面的）や障がいに関すること。

◎　本人又は家族に関すること（社会的身分、職業、職種、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産等）。

◎　住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設等）。

◎　生活環境・家庭環境に関すること。

◎　宗教に関すること。

◎　支持政党に関すること。

◎　人生観・生活信条に関すること。

◎　尊敬する人物に関すること。

◎　思想に関すること。

◎　労働組合・学生運動、その他社会運動に関すること。

◎　購読新聞・雑誌・愛読書等に関すること。

2）基本的人権を侵害するような言動により、個人の尊厳を不当に傷つけること。

これらは、あくまでも例です。例以外でも、相手の意に反する嫌がらせなどあれば、広義にハラスメントとして捉え、厳正に対処します。