

セクシュアル・ハラスメント防止等のガイドライン

学校法人 安城学園

1 目的

学校法人安城学園は、自立と共生を基本理念とする学園内のコミュニティ倫理を確立し、すべての職員が個人として尊重され、良好な相互信頼関係を築き、公正で明るい勤務環境の中で職務に専念して、創意工夫しつつ能率を発揮できることを何よりも重要と考えている。そのための一環として、セクシュアル・ハラスメントのない勤務環境を確保することを目的として、職員の職場内外におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講ずることとする。なお、学生間及び職員の学生に対するセクシュアル・ハラスメントについては、別途措置を講ずる。

2 定義

セクシュアル・ハラスメントとは、職場内外において職員が他の職員及び関係者を不快にさせる性的な言動をいう。

3 セクシュアル・ハラスメントとみなされる要素

次のような要素を含む性的な言動はセクシュアル・ハラスメントとなることがある。

- ・相手の意に反し、相手を不快にさせる。
- ・仕事を遂行する上で何らかの不利益を与える。
- ・勤務環境を悪化させる。

具体的な言動の例は、「職員用ガイドライン（雇用管理上）」を参照すること。

4 セクシュアル・ハラスメントの禁止と職員の心構え、責務

職員によるセクシュアル・ハラスメントは、いかなる態様のものであっても禁止する。すべての職員は、「職員用ガイドライン（雇用管理上）」に沿って、セクシュアル・ハラスメントに関しての認識を高め、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意するとともに、協力して良好な勤務環境を確保するように努めなければならない。

5 管理者の責務

管理者は、セクシュアル・ハラスメントのない良好な勤務環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントの防止に努めるとともに、問題が生じた場合は迅速かつ適切に対処しなければならない。

6 理事長の責務

理事長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、必要な調査研究を行い、適切な制度、体制を確立しなければならない。また、職員に対しこのガイドラインの周知徹底を図るとともに、必要な研修を実施するなど、啓発活動に努めなければならない。

7 苦情相談への対応

(1) 相談員の設置

職員からセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談（以下「苦情相談」という）がなされた場合に対応するために、セクシュアル・ハラスメント相談員「以下「相談員」という）を置く。相談員は、法人本部及び各設置校に男性、女性それぞれ1名以上を置く。また相談員の総括責任者として、法人本部に総括相談員を置く。

(2) 苦情相談の申し出

セクシュアル・ハラスメントの被害を受けていると思う職員は、管理者や相談員に苦情相談を申し出ることができる。苦情相談の申し出は直接の被害者だけでなく、他の職員に対するセクシュアル・ハラスメントを不快に思う職員も行うことができる。もとより、相談員の設置は、職員が理事や他の職員、また外部の者への苦情相談を行うことを妨げるものではない。

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を行った職員や苦情の調査について証言等をした職員は、悪意が認められない限り、そのことを理由にいかなる態様の報復や不利益を受けることはない。

(3) 苦情相談の処理、解決

管理者及び相談員は、セクシュアル・ハラスメントの発生を認めたり、苦情相談がなされた時は、「セクシュアル・ハラスメント相談員のためのマニュアル（雇用管理上）」に沿って、速やかに調査を開始して解決に努めるとともに、再発を防止しなければならない。この調査は、必要に応じて当事者以外の関係者に対しても行われることがある。相談員レベルでの処理、解決が困難である場合は、雇用管理責任者が適切な対応策をとる。

セクシュアル・ハラスメントの解決に当たっては、被害者に可能な限りの最善の救済が図られなければならない。

8 懲戒

セクハラに加害者とされた職員について、公正な調査によりその事実が確認された場合、その他の服務義務違反（勤務既定31条）の場合と同様、必要かつ適切な範囲内で懲戒の対象となることがある。

9 二次被害の防止

セクシャル・ハラスメントの被害者とされる職員をはじめ苦情相談等に関係するすべての職員が、からかわれたり、攻撃されたり、中傷されたり、不利益を被ることのないように十分配慮しなければならない。

10 秘密の保持とプライバシーの保護

セクシュアル・ハラスメントの問題に対処する関係者は、秘密の保持やプライバシーの保護に特に留意しなければならない。

セクシュアル・ハラスメント防止等のための職員のガイドライン

学校法人 安城学園

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項に十分配慮し、セクシュアル・ハラスメントのない良好な勤務環境の確保に努めなければならない。

1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

(1) 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、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。

- ・ お互いの人格を尊重し合うこと。
- ・ お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ・ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- ・ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

(2) 基本的な心構え

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。

- ① 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で差があり、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。
 - ・ 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。
 - ・ 不快に感じるか否かには個人差があること。
 - ・ 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。
 - ・ 相手との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。
- ② 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。
- ③ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。
- ④ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤

務環境を害するおそれがあることから、職場外や勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

- ⑤ 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのは不十分であること学生など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者や委託契約、派遣契約などにより同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

(3) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

① 職場内で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ・ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ・ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすれば良い」、などと発言すること。
- ・ 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする事。

イ 性的な行動関係

a 性的な関心、欲求にも基づくもの

- ・ ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・ 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。
- ・ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ・ 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・Eメールを送ること。身体に不必要に接触すること。
- ・ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

b 性別により差別しようとする意識に基づくもの

- ・ 女性であるというだけで、職場でお茶酌み、掃除、私用等を強要すること。

② 主に職場外において起こるもの

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ 性的な関係を強要すること。

b 性別により差別しようとする意識に基づくもの

- ・ カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

(4) 二次被害の防止

セクシュアル・ハラスメントの被害者とされる職員をはじめ苦情相談に関係するすべての職員を、からかったり、攻撃したり、中傷したり、不利益な取り扱いをすることなどによって、被害を増幅したり、新たな被害者を出すことのないように十分配慮することが必要である。

(5) 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、他の服務義務違反（勤務規定31条）と同様、懲戒処分の対象となることもある。

2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- ① 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・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づけないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の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ある。

- ② 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

ア セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職員の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会を捉えて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

イ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテル貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- ③ 職場にセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ち良く勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に職員に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、その被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

① 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

② セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立つて、勇気を出して行動することが求められる。

(2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

① 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること

セクシュアル・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ることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

② 相談員や信頼できる人に相談すること。

まず、相談員や管理者あるいは職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。職場内において解決することが困難な場合には、上級の管理者、雇用管理者、更には外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

(3) 秘密の保持とプライバシーの保護

セクシュアル・ハラスメントには、人権やプライバシーに関する問題を数多く含んでおり、問題の対応に当たる職員はもちろんのこと、他の職員から相談を受けたり、セクシュアル・ハラスメントを見聞きしたことなどについて、プライバシーの保護や秘密の保持に十分気を配ることが必要である。

セクシュアル・ハラスメント相談員のためのマニュアル

学校法人 安城学園

相談員（セクシュアル・ハラスメントの解決に当たる職員等を含む）は、以下に示す心構え、留意事項およびマニュアルに沿って、適切に対処するよう努めなければならない。

1 基本的な心構え

職員からのセクシュアル・ハラスメントの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- ・ 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- ・ 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- ・ 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

2 苦情相談の事務の進め方

(1) 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- ・ 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- ・ 苦情相談を受けるに当たっては、相談者と同性の相談員が同席するように努めること。
- ・ 苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りから遮断された場所で行うこと。
- ・ 重大な内容の苦情相談については、2人以上の相談員で対応するよう努めること。

(2) 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

① 相談者の求めるものを把握すること

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、または喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

② どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること

相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

③ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

④ 事実関係については、次の事項を把握すること

- ・ 当事者（被害者及び加害者）間の関係。
- ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

- ・ 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。
 - ・ 相談者は、すでに誰かに相談を行っているか。
- なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのかを把握する。

⑤ 聴取した事実関係等を相談者に確認すること

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

⑥ 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと

(3) 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

① 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。

ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、管理者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

② 加害者とされる職員から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

③ 加害者とされる職員から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

④ 加害者とされる職員が事実関係の聴取に応じない場合やまじめに対応しないような場合は、当人にその旨を伝えて管理者または雇用管理責任者に申し出る。

(4) 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係を聴取することも必要である。この場合、相談者から事実関係を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

(5) 相談者に対する説明とフォロー

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、適宜相談者に説明する。また、苦情を言ったことにより、相談者が不利益を受けることのないよう、更に一度収まったセクシュアル・ハラスメントが繰り返されたりしないように、その後の状況をフォローし、問題が見られる場合には適切な対応をする。

3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

(1) 被害を受けたとされる職員からの苦情相談への対応

- ① 職員の管理者等に対し、加害者とされる職員に指導するよう要請する。

(例) 職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の管理者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員の言動のうち問題があると認められる職員を適宜注意させる。

- ② 加害者に対して直接注意する。

(例) 性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされるような場合において、加害者とされる職員はセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がなく、親しみの表現として発言等を行っている場合がある。このような場合は、相談員が加害者とされる職員に対し、その行為がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

- ③ 被害者に対して指導、助言をする。

(例) 職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手に対して明確に意思表示をするよう助言する。

- ④ 当事者間のあっせんを行う。

(例) 被害者が加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すようあっせんする。

- ⑤ 人事上必要な措置を講じるため、雇用管理者との連携をとる。

(例) セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者と同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、雇用管理者と連携をとり、人事異動等の措置をとることも必要となる。

- ⑥ 必要な相談の場や専門家等を紹介する。

セクシュアル・ハラスメントの状況によっては、法律相談や専門的なカウンセリングが必要な場合も想定されるので、学外の専門家も含めて、必要に応じて適切な場や専門家を紹介する。

(2) セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談への対応

(例) 昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはセクシャル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシャル・ハラスメントに当たる旨注意を喚起する。

(3) 第三者からの苦情相談への対応

(例) 同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けてい

るのをみて不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聞き、その事実がセクシャル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して管理者を通じ、または相談員が直接に注意を促す。

(例) アルバイトの女性に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、アルバイトである本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について、第三者から相談があったときには、本人から事情を聞き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、管理者を通じ、または相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聞き注意する。

(4) 雇用管理者への申し出及び対応の経過、結果の確認

加害者とみられる職員が相談員を受け付けない場合、セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合、何らかの強制力が必要な場合など、相談員レベルで解決が困難な場合は、相談員会議で協議した上で雇用管理者に申し出て解決を委ねる。この場合、処理の経過および結果を確認する。

4 苦情相談に関係する者の留意事項

セクシャル・ハラスメントの苦情相談を受けた職員、管理者、雇用管理者は、この「相談員のためのマニュアル」を参考にして適切に対応する必要がある。

セクシュアル・ハラスメントの防止等

1 セクシュアル・ハラスメントの防止等の目的

セクシュアル・ハラスメントは、個人の尊厳と人格を不当に侵害する問題であり、また大学においては学生の勉学や研究を妨げる教育上の重大な問題であることにかんがみ、学生に関係するセクシュアル・ハラスメントの防止及び発生した問題に適切に対応（以下「セクシュアル・ハラスメントの防止等」という）する制度を整備し、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図ることを目的とする。

2 セクシュアル・ハラスメントの定義

セクシュアル・ハラスメントは、一般には「性的嫌がらせ」といわれるが、当制度で取り扱うセクシュアル・ハラスメントは、大学という教育環境の中で学生間、とりわけ学生と教職員の関係に視座をおいたものであり、職場や社会一般におけるものとはやや性質を異にする。

教職員と学生は上司・部下関係でもなく単なる知り合いでもない。指導する者とされる者の関係、また単位認定などにみられるような一種の権力関係にあり、学生が弱い立場にある。そこに職場における上司と部下に類似する力を背景としたセクシュアル・ハラスメントが生じる余地が存在する。

また、大学は教育の場であり、専門性の向上や人格の形成を担うことを使命としており、セクシュアル・ハラスメントはその使命に著しく反する行為である。当然社会からも厳しく糾弾され、大学の信頼を根底から傷つけるものであり、厳しく戒められなければならない。

以上のような趣旨にかんがみ、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる性的言動及び教育環境を阻害する性的言動」とする。

3 教職員の責務と心構え

教職員は、「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために教職員が認識すべき事項」（教職員用ガイドライン）に沿って、セクシュアル・ハラスメントに関する認識を高め、自らセクシュアル・ハラスメントをしないように注意し、また学生がセクシュアル・ハラスメントをしないように指導するとともに、協力してセクシュアル・ハラスメントのない良好な教育環境を確保するように努めなければならない。

4 学長、学部長、事務局長等の責務

(1) 学長の責務

学長は、学生に関係するセクシュアル・ハラスメントの防止等のため、調査研究、教職員に対する啓発活動、その他の適切な措置を講じなければならない。

(2) 学部長の責務

学部長（短大にあっては科の主任）は学長の方針に沿って、当該学部（短大にあっては短大）の学生に対する教育職員のセクシュアル・ハラスメント、及び学生間のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関し、必要な措置を講じなければならない。

(3) 事務局長又は事務長の責務

事務局長又は事務長は、学長の方針に沿って、監督する事務職員の学生に対するセクシュアル・ハラスメントの防止等に関し、必要な措置を講じなければならない。

5 セクシュアル・ハラスメントの防止等の体制

(1) セクシュアル・ハラスメント相談員の設置

各学部・短大にセクシュアル・ハラスメント相談員（以下「相談員」という）をおく。相談員は2名以上（家政学部、短大にあっては合わせて2名以上）とし、男性、女性教育職員各一名以上を含める。相談員は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し、窓口の役割を始め、調査、啓発、指導などの役割を担う。

もとより、相談員の設置によって、学生による教職員、各種委員会、保健婦、カウンセラー等への相談を妨げるものではない。また、相談員の対応に不服がある場合は、被害者、加害者とも、学部長、学長、理事長等に申し出ることが出来る。

(2) 大学・短大連絡会議

セクシュアル・ハラスメントの防止等について、大学・短大連絡会議を行い、重要案件について連絡、協議する。連絡会議は次のメンバーとする。

- ・学長
- ・各学部長
- ・各事務局長又は事務長
- ・各学部・短大相談員

(3) 責任機関

相談員から、相談員レベルでは処理が困難なもの、学生や教職員の処分に発展する可能性があるものなどの重大な事案について申し出があった場合は、それぞれの事案の種類に応じて責任のある機関が対応する。また被害を受けた学生から相談員に対する不服の申し出があった場合も同様とする。

責任機関と事案の種類は次の通りとする。この場合、相談員は参考人として各機関の会合に出席し、対応の経過及び結果について確認する。

- ・各学部・短大学生委員会
学生間のセクシュアル・ハラスメント
- ・各学部長
教育職員による学生へのセクシュアル・ハラスメント

- ・各事務局長又は事務長
事務職員による学生へのセクシュアル・ハラスメント

(4) 事務

セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し、必要な事務は学生課が行う。

6 相談員の役割

相談員は、学生に関係するセクシュアル・ハラスメントの防止等に関し、次の役割を担う。この場合、「セクシュアル・ハラスメントの苦情相談への対応及び相談委員マニュアル」に沿って適切に活動するように努める。

- ・ セクシュアル・ハラスメントに関する調査研究
- ・ アンケートなどの調査の実施
- ・ セクシュアル・ハラスメントのガイドラインの作成
- ・ 学生や教職員への啓発活動
- ・ 学生や教職員からの苦情相談への対応
- ・ 責任機関への申し出、報告及び経過、結果の確認
- ・ 教授会への報告

7 セクシュアル・ハラスメントの防止等の実行計画の概要

セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し、当面次の事項を予定する。

- ・ 学生に対するセクシュアル・ハラスメント実態のアンケートの実施
- ・ ガイドラインの作成、配付
- ・ 講演会の実施などの啓発活動

セクシュアル・ハラスメントの防止等のために教職員が認識すべき事項（教職員用ガイドライン）

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十分配慮し、セクシュアル・ハラスメントのない良好な教育環境の確保に努めなければならない。この場合の教職員とは、専任の職員（教育職員、事務職員、技術員、雇用員）をいう。非常勤講師および契約の職員（教育職員、事務職員、技術員、雇用員）については専任の職員同様このガイドラインを適用する。

1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項

（1）意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、教職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識する必要がある。

- ・ 個人を尊重し合うこと
- ・ 学生は人格完成途上であり、その教育に責任を有していること。
- ・ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- ・ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

（2）基本的な心構え

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、十分認識する必要がある。

- ① 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で差があり、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。
 - ・ 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。
 - ・ 不快に感じるか否かには個人差があること。
 - ・ 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。
 - ・ 相手との良好な人間関係ができているとの勝手な思い込みをしないこと。
 - ・ どのようなことでも学生は教職員の意に従うべきだというおごりを持たないこと。
- ② 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。
- ③ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。セクシュアル・ハラスメントを受けた学生が、教職員との人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。
- ④ 学内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。例えば、ゼミやクラブのコンパなどで飲酒が伴うような場において、教職員が学生にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、人間関係を損ない教育環境を害するおそれがあることから、学外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分

注意する必要がある。

- ⑤ 当事者間に問題がなくても教育環境を阻害する場合があること。例えば、教職員と学生間にセクシュアル・ハラスメント的な発言が頻繁にあるが、とりたてて双方間に問題が生じていないような場合でも、他の学生が不快に思うことがあれば教育環境を阻害する要因となること、また学生が選択したいゼミの教員に同様のことがあり、そのためにゼミの履修をあきらめるようなことがある場合も、教育環境を阻害している恐れがあることにも留意する必要がある。

(3) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

① 性的な関心、欲求に基づく発言関係

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」などと言うこと。
- ・ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ・ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

② 性別により差別しようとする意識等に基づく発言関係

- ・ 「男のくせに」「女のくせに」「女は可愛ければ良い」などと発言すること。
- ・ 「僕、坊や、お嬢ちゃん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

③ 性的な行動関係

- ・ スードポスター等を貼ること。
- ・ 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。
- ・ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ・ 相手が嫌がっているのに、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、性的な内容の手紙やEメールを送ること。
- ・ 身体に不必要に接触すること。

④ 主に学外において起こる言動関係

- ・ 酔って卑猥な発言をしたり、抱きついたりすること。
- ・ 性的な関係を強要すること。
- ・ カラオケでのデュエットを強要すること。

(4) 秘密の保持とプライバシーの保護

セクシュアル・ハラスメントには、人権やプライバシーに関する問題を数多く含んでおり、問題の対応に当たる教職員はもちろんのこと、学生から相談を受けたり、見聞きしたことなどについて、プライバシーの保護や秘密の保持に十分気を配ることが必要である。

(5) 二次被害の防止

セクシュアル・ハラスメントの被害者とされる学生、申立者、加害者とされる教職員、セクシュアル・ハラスメントの解決にかかわる教職員等をからかったり、攻撃したり、中傷したりすることなどによって、被害を増幅したり、新たな被害者を出すことのないように十分配慮することが必要である。

(6) 処分等

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、大学の信用を著しく傷つけたり犯罪となることがあり、処分の対象となることも有り得る。また被害者が裁判に訴えることも有り得る。

2 教職員として良好な教育環境を確保するために認識すべき事項

教育環境は教職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより教育環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努める必要がある。

- ① 大学でセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する学生や教職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・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づけないこと。問題提起を契機として、良好な教育環境の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ある。
- ② セクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。
具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。
 - ・ セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、教職員として、また同僚として注意を促すこと。
 - ・ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。またセクシュアル・ハラスメント相談員や責任機関に連絡することをためらわないこと。

セクシュアル・ハラスメントの苦情相談への対応及び 相談員マニュアル

セクシュアル・ハラスメント相談員（セクシュアル・ハラスメントの解決に当たる教職員等を含む）は、以下に示す心構え、留意事項及び相談員マニュアルに沿って、適切に対処するよう努めなければならない。

I 基本的な心構え

学生からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- ・ 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- ・ 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- ・ 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

II 相談員マニュアル

1 苦情相談の事務の進め方

(1) 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- ・ 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- ・ 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りから遮断された場所で行うこと。
- ・ 重大な内容の苦情相談については、2人以上の相談員で対応するよう努めること。

(2) 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う学生（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

① 相談者の求めるものを把握すること

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

② どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること

相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

③ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響力から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐

強く聴くよう努める。

- ④ 事実関係については、次の事項を把握すること
 - ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
 - ・ 相談者は、加害者とされる相手に対してどのような対応をとったか。
 - ・ 相談者は、すでに誰かに相談を行っているか。なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。
- ⑤ 聴取した事実関係等を相談者に確認すること
聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充が出来るので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。
- ⑥ 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと

(3) 加害者とされる者からの事実関係等の聴取

- ① 原則として、加害者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。
ただし、セクシュアル・ハラスメントが学内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、加害者とされる者に苦情のあったことを連絡し、その後の対応をみるのが適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。
- ② 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。
- ③ 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。
加害者とされる者が事実関係の聴取に応じない場合やまじめに対応しないような場合は、当人にその旨を伝えて責任機関に申し出る。

(4) 第三者からの事実関係等の聴取

セクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分に出来ないと認められる場合などは、第三者から事実関係を聴取することも必要である。この場合、相談者から事実関係を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

(5) 相談者に対する説明とフォロー

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、適宜相談者に説明する。また、苦情を言ったことにより、相談者が不利益を受けることのないよう、さらに一度収まったセクシュアル・ハラスメントが繰り返されたりしないように、その後の状況をフォローし、問題が見られる場合には適切な対

応をする。

2 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、比較的軽微なものには、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

(1) 相談者への対応

① 相談者に対して指導、助言をする。

学生・教職員から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合などのように、勇気をもてば自分の意思で問題解決が可能な場合については、相談者自身が相手に対して明確に意思表示をするよう助言する。それが出来ない場合や、行為をやめない場合は、当該学生・教職員に直接指導する。

② 必要な相談の場や専門家等を紹介する。

セクシュアル・ハラスメントの状況によっては、指導教員、特定の教職員、学生相談室等のほうが適切に対応出来る場合がある。また、法律相談や専門的なカウンセリングが必要な場合も想定されるので、学外の専門家も含めて、必要に応じて適切な場や専門家を紹介する。

(2) 加害者とされる者への対応

① 加害者とされる者に連絡し、注意を喚起する。

軽微で単発的なセクシュアル・ハラスメントについては、本人が意識しないことも少なくないので、苦情があったことを伝えて注意を喚起することによって、収束することが見込まれる。この場合、セクシュアル・ハラスメントの態様は伝えるが、相談者名は明らかにしないことが望ましい。

② 加害者とされる者に対して直接注意する。

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされるような場合、加害者とされる者はセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がなく、親しみの表現として発言等を行っている場合が少なくない。このような場合は、相談員が加害者とされる者に対し、その行為がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。この場合も相談者名を明らかにしないことが望ましい。

③ 学部長（事務職員にあっては事務局長又は事務長、学生にあっては学生委員会）に、加害者とされる教育職員を指導するよう要請する。

相談員の注意を無視したり、聞き入れないような教育職員に対しては、学部長（事務職員にあっては事務局長又は事務長、学生にあっては学生委員会）に指導、注意を要請する。この場合は、本人にその旨を伝える。

(3) 当事者間の斡旋

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、

加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すよう斡旋する。

(4) 責任機関への申し出及び対応の経過、結果の確認

加害者が相談員を受けつけない場合、セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合、何らかの強制力が必要な場合など、相談員レベルで解決が困難な場合は、責任機関に申し出て解決を委ねる。この場合、参考人として責任機関の会合に出席し、経過及び結果を確認する。

Ⅲ 責任機関等のメンバーの留意事項

責任機関のメンバー、学生相談室のメンバー、学生から相談を受けた教職員がセクシュアル・ハラスメントの問題に関係する場合は、相談員の心構え、留意事項などを参考にし、適切に対応する必要がある。