神戸常盤大学・神戸常盤大学短期大学部

ハラスメント防止対策ガイドライン

【趣　旨】

神戸常盤大学及び神戸常盤大学短期大学部（以下、「本学」という。）では、大学の構成員である教員、職員、学生等が、個人としての人格の尊厳と人権が尊重され、健全な環境において教育、研究及び就労することができるよう、「神戸常盤大学・神戸常盤大学短期大学部ハラスメント防止対策委員会規程」の定めに基づき、神戸常盤大学・神戸常盤大学短期大学部ハラスメント防止対策ガイドライン（以下、「本ガイドライン」という。）を制定します。

本ガイドラインでは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントの防止はもちろんのこと、それらのハラスメントに起因する問題の未然防止、被害の解決方法及び再発防止等、本学の取るべき措置について、必要な具体的事項を定めました。

【定　義】

ハラスメントとは、時間及び場所を問わず、大学における教育、研究及び就労に関して、不適切な発言または行為を行い、相手に不利益や不快感を与え、教育、研究及び就労に係わる意欲や環境を害し、または、害するおそれのある行為を言います。特に教職員と学生、教員と職員、管理監督関係にある教職員間、上級生と下級生など、一定の権力関係を背景として生じやすいとされており、具体的には次のように分類されています。

（１）セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反した性的な発言、行為等により、相手方の教育研究環境、就労環境を悪化させることを言います。

（２）アカデミック・ハラスメント

教育研究の場で優位的立場にある者が、その優位な立場を利用して、相手方の意に反した不適切な発言、行為等を行い、相手方の教育研究意欲を低下させたり、その環境を悪化させたりすることを言います。

（３）パワー・ハラスメント

人間関係における優位的立場にある者が、その地位及び職務上の権限などを利用して、相手方の意に反した不適切な発言、行為等を行い、相手方の教育研究意欲、就労意欲を低下させたり、その環境を悪化させたりすることを言います。

（４）その他のハラスメント

上記の（１）～（３）のハラスメント以外のあらゆるハラスメントをいい、性、人種、国籍、年齢、性的志向、障害の有無、妊娠、出産、育児、介護等に基づく差別的な言動により、相手に不利益や不快感を与える又は教育研究意欲、就労意欲を低下させたり、その環境を悪化させたりすることを言います。

【対象と範囲】

大学の構成員である教員（常勤・非常勤を問わず、学生の教育を担当する者）、職員（常勤・非常勤を問わず、大学の業務を担当する者、業務委託等の契約に基づいて、大学に派遣される者やサークル等の学外指導者を含む）、学生を対象とします。

ハラスメントが大学の構成員間で問題になった場合は、それが学内であるか学外であるかを問わず、正課中であるか課外活動中であるかを問わず、このガイドラインを適用します。

大学の構成員が、構成員以外の者に対して加害者になった場合も同様に取り扱います。また、加害者が大学の構成員以外の者である場合は、このガイドラインを準用し、大学として必要かつ適切な措置をとる努力を行います。

【ハラスメント防止対策への基本的心構え】

（１） 安全で快適な教育研究環境、就労環境を作っていくには、相手の人格や人権を尊重し、相手の立場に立った行動を心がけ、互いに思いやりのある働きかけをすることによって、相互の信頼関係を築くことが大切です。自由に安心して意見を述べ合える環境が、ハラスメント防止の土台となります。

（２） 教育、研究及び就労の場において、権限や責任を有する者はその優位な立場や力を自覚しなければなりません。関係者に対して指示や指導、職務の内容について十分な説明を行い、理解と納得を得ることが必要です。それらを怠り、地位や権限を背景に相手の人格を傷つけたり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることがないよう配慮します。

（３） あらゆる言動がハラスメントになるかどうかは、相手の社会的・文化的・宗教的な背景や性別等によって異なります。相手が不快に思うかもしれない言動は、憶測や自分の価値観で一方的に判断するのではなく、相手の立場になってどのように感じるかを考えることが重要です。

また、それらの価値観は時間の経過とともに変化しており、以前は許容されていた言動や表現でも、現在ではハラスメントとして不快に思われる可能性があるということを認識する必要があります。

（４） 相手がハラスメントを受けたと感じていても常に意思表示をするとは限らず、明確な意思表示がなかったからといって、合意や同意があると判断をしないことが重要です。相手の立場や状況を考え、相互理解に努めることで不適切な言動を早期に抑制し、繰り返さないことが必要です。

【対応策】

（１）ハラスメントに対しては毅然とした態度で意思表示をしましょう。

相手に対して「不快である」、「望んでいない」、「受け入れられない」という拒絶の意思を伝えることが重要です。直接伝えることが困難であれば電子メールや手紙（必ず写しを保管しておく）で伝えることも効果的です。なお、ハラスメントの具体的な状況を記録しておくことが重要です。

（２）信頼できる人に相談しましょう。

同僚や友人、先輩など身近で信頼できる人、または相談員やカウンセラーに相談しましょう。

相談することが「恥ずかしい」、「トラブルメーカー扱いされるのではないか」、「仕返しがあるのではないか」という悩みから問題を一人で抱え込まないようにしましょう。

（３）被害は最小限にとどめるよう努めましょう。

周囲の人間関係における「気づき」のレベルを高め、ハラスメントを受けている人がいたら黙認せずに、大学の相談員に速やかに相談するように勧めましょう。

【相談窓口】

本学では、ハラスメントに関する相談に対応するため、下記の学内相談窓口を設けています。また、学外の公共団体の電話相談窓口については、「キャンパス・ハラスメント防止ガイド」に記載しています。

（１） カウンセリングルーム

開室時間：カウンセリングルーム前に公示
キャリア支援室前の掲示板に公示

場　　所：カウンセリングルーム（本館３階）

相談方法：カウンセリング予約専用メールアドレス
counseling001@kobe-tokiwa.ac.jp
に学籍番号、氏名、希望相談日時（第３希望まで）を送信してください。
※相談中でなければ予約なしで直接来室での利用も可能です。

（２） キャリア支援課

開室時間：平　日　９：００～１７：００
土曜日　９：００～１４：００

場　　所：キャリア支援室（本館４階）

電　　話：０７８－６１１－１８２２（直通）

相談方法：来室または電話にて申し込んでください。

（３） 各学科ハラスメント相談員

場　　所：各学科相談員の研究室

相談方法：メールまたは来室にて申し込んでください。

（４） ハラスメント防止対策委員会メールアドレス

連 絡 先：harassment@kobe-tokiwa.ac.jp

相談方法：学籍番号、氏名、相談内容等を記載の上、上記メールアドレスに送信してください。

【解決方法】

ハラスメントに関する相談、申し立てがあった場合、ハラスメント防止対策委員会規程に則り以下の通り対応します。

（１）話を聞くことで解決する場合

ハラスメント相談員は相談者から話を聞き、事実関係を正確に把握します。これにより相談者の気持ちが落ち着き、それ以上の対応を希望しない場合は、相談報告書を作成し、相談があった事実の報告をハラスメント防止対策委員会と当該学科に行い、経過を注視・観察します。

（２）（１）で解決に至らなかった場合

相談者がハラスメントを受けたことに対する組織的な対応を希望した場合、ハラスメント防止対策委員会は問題解決のために必要な措置を講じます。相談者と同性の者を含む２名以上のハラスメント防止対策委員同席のもとで相談者より聞き取りを行い、助言・支援を行います。

また、必要に応じて関係組織の長とも連携し、問題解決を目指します。

（３）（２）で解決に至らなかった場合

ハラスメント防止対策委員会における対応の結果を受けて、相談者から高次の対応を要請され必要と認めた場合、ハラスメント防止対策委員長はハラスメント防止対策委員会規程に則り、ハラスメント調査委員会の設置を学長に要請し、当該事案の調査を行います。

学長はハラスメント調査委員長と委員を指名し、ハラスメント調査委員会を設置して　事実関係の調査を実施します。ハラスメント調査委員長は調査結果を学長とハラスメント防止対策委員長、当事者に報告します。

調査結果の報告を受け、当事者より調停の申し立てがあった場合、ハラスメント防止対策委員長はハラスメント調停委員会の設置を学長に要請します。

学長はハラスメント調停委員長と委員を指名し、ハラスメント調停委員会を設置して　当事者間の調停を行います。調停結審後、ハラスメント調停委員長は学長とハラスメント防止対策委員長に調停結果を報告し、学長は調停結果を当事者に報告します。

ハラスメント防止対策委員会は再発防止対策を検討・実施します。

なお、これら一連の流れは「ハラスメント防止対策委員会相談基本マニュアル」に記載しています。

【啓発活動】

本学は、本ガイドラインに基づき、ハラスメント防止対策リーフレットを作成し、事務局等に常置します。また、本ガイドラインとハラスメント防止対策リーフレットを本学のホームページに掲載し周知します。さらに、本学構成員がハラスメントについて正しい理解と認識を共有していけるよう、定期的に研修会等の啓発活動を計画し実施します。

【その他】

本学では、必要に応じてガイドライン及び関係規程等の見直しを行うなど、ハラスメントのない快適なキャンパスの維持に努めます。