

ハラスメント防止啓発ガイドライン

1 ハラスメントに対する基本姿勢

大学におけるハラスメントは、学生及び教職員の学業及び教育・研究における平等かつ平穏な環境を享受する権利や教職員の働く権利を侵害する行為です。

公立大学法人宮崎公立大学（以下「法人」という。）は、誰もが人権を尊重され、学業、教育・研究及び業務に専念できる環境を確保するため、次の事項に真摯に取り組み、学内からハラスメントを撲滅します。

- (1) 人間の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害行為であるハラスメントに対し、厳しい態度をもって臨みます。
- (2) ハラスメントの防止・対策に責任を持って取り組み、ハラスメントのない快適な就学・就業キャンパスを維持することを目指します。
- (3) ハラスメントの被害者救済と環境改善に努め、加害者には強く反省を求め、厳しい措置をもって対処します。

2 ガイドラインの目的

このガイドラインは、教職員や学生等に、ハラスメント防止のための方策、また万一ハラスメントに係る問題が生じた場合の対応手順等についてわかりやすく示し、理解を深めてもらうことを目的とします。

※このガイドラインは、「公立大学法人宮崎公立大学ハラスメントの防止・対策に関する規程」（平成22年規程第107号。以下、「規程」という）をもとに作成しています。

3 ガイドラインの対象者・適用範囲

(1) このガイドラインは、次に掲げる者を対象者とします。

- ① 法人に勤務する役員及び教職員（非常勤教員、任期付職員、短時間勤務職員、臨時職員を含む。）（以下「職員」という。）
- ② 宮崎公立大学（以下「本学」という。）に在籍する全ての学生等（研究生、委託生、科目等履修生、特別聴講生、特別聴講学生、外国人留学生及び開放授業受講生、その他本学において就学する者を含む。）（以下「学生等」という。）
- ③ 学生の保護者、関係業者、その他、法人と職務上又は教育・研究上等の関係を有する者

(2) このガイドラインは、本学のキャンパス内外、授業、研究、課題活動及び勤務等の時間内外を問わず、上記、対象者間におけるハラスメントの全てを適用範囲とします。

4 ハラスメントの定義と具体例

ハラスメントとは、本人の意図にかかわらず、就学・就業の場において生じる力関係を不当に利用し、相手に不快感・不安感・恐怖感・屈辱感等の精神的苦痛や不利益を与え、就学・就業環境等を悪化させるあらゆる不適切な言動をいいます。ハラスメントに関する用語の意味と事例は以下のとおりです。

(1) セクシュアル・ハラスメント

本人が意図するかしないかに関わらず、相手に不快感・不安感・恐怖感・屈辱感等を与える性的な言動であり、性差に基づく差別的な言動（ジェンダーハラスメント）等も含まれます。一つ一つは些細なことでも、それが繰り返されるときは、セクシャル・ハラスメントとみなされることがあります。

① 地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント

就学・就業・教育・研究等における立場の優位や力関係を利用し、性的要求を行い、その性的要求に対する相手の服従または拒否を理由に、一定の利益又は不利益を与えること、もしくは与えようとするをいいます。

【具体例】

- ・個人的な性的要求への服従または拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させる。
- ・個人的な性的要求への服従または拒否を、人事および勤務条件の決定や業務指揮に反映させる。

② 環境型、及びその他のセクシュアル・ハラスメント

日常的に性的言動を繰り返すことで、相手に不快感・不安感・恐怖感・屈辱感等を与え、相手の就学・就業環境を悪化させることをいいます。

- 相手の意に反して、執拗に性的行為や交際を迫ったり、一方的に好意を押しつける。（ストーカー行為を含む）

【具体例】

- ・食事やデートにしつこく誘い、相手に不快感や恐怖心を与える。
- ・執拗にメールや電話をして、相手に不快感や恐怖心を与える。
- ・相手の意に反し、繰り返し二人きりでの作業や指導等を強要する。

- 相手の身体に対し、性的な意図をもって一方的に凝視・接近・接触する/させること。相手の身体的特徴について話題にすることも含まれます。

【具体例】

- ・授業中や業務中に、不必要な身体への接近・接触をする。
- ・宴会や懇親会の場等で、相手が嫌がっているのに、身体への接触（肩や腰へ手を回す、マッサージ、手つなぎ、等）をする/させる。
- ・相手の身体の一部もしくは全体を執拗に凝視する。

- ・スリーサイズを聞く。

- 性別による「女/男らしい」服装や振る舞いの強要

- 【具体例】

- ・「女/男らしい」服装や髪形、しぐさの強要または批判
 - ・職場やゼミの旅行の際、宴会時に浴衣に着替えることの強要。
 - ・宴会等でのお酌、カラオケでのデュエット、チークダンス等の強要。

- その他、正常な業務遂行を性に関わる話題や行動で妨害したり、相手が性的不快感を催すような状況を作り出す。

- 【具体例】

- ・授業、業務中、その内容に関係のない性的な内容を話す。
 - ・異性関係や個人的な性体験などを尋ねる。または自分の経験談を話す。
 - ・相手がいやがる性的で下品な冗談、からかい、質問等を行う。
 - ・職場等に性的なポスターや写真を貼る。
 - ・相手の尊厳を傷つけるような性的評価や比較を行い、それについて風評を流す。

(2) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント

研究上、教育上又は職場での権限を乱用して、研究活動、教育指導若しくは労働に係る妨害、嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。なお、研究・教育上何らかの不利益を与える場合には、適切な説明を行い、本人の納得を得る必要があります、それらを果していないとき又は一つ一つは些細なことでも、それが繰り返されるときは、アカデミック・ハラスメントとみなされることがあります。

①就学・教育上の権利の侵害

- 【具体例】

- ・「忙しい」、「君も大人なのだから」などと言って、教員がゼミを開かなかつたり、学生への研究指導やアドバイスを怠つたりする。
 - ・教員が所属ゼミ変更を申し出た学生に「私の指導が気に入らないなら退学せよ」と言う。
 - ・教員が学生に理由を示さずに単位を与えなかつたり、卒業の判定基準を恣意的に変更して留年させたりする。
 - ・上級生が下級生に対し、私事的用事または常軌を逸したこと（一気飲み等）をさせる。
 - ・ゼミやクラブ、サークルにおいて、活動の名目で精神的肉体的苦痛を与えるほど過度に活動へ拘束する。

②研究上の権利の侵害

- 【具体例】

- ・教員もしくは職員が他の教職員や学生に対し、文献や機器類、学内の施設等の使用を理由なく制限したり、必要な物品の購入に際して、理由なく購入を認めなかつたり、必要書類に押印しないなど、教育研究

ないし職務遂行を妨害したりする。

- ・学生が出したアイデアを使って、教員が無断で論文を書いたり、研究費を申請したりする。
- ・教員が、自分の気に入らない論文などを「読むな」と言ったり、研究会に行くなど言ったりして、学生の研究の自由を制限する。

③就業上の権利の侵害

- ・上司や教員が、部下や学生に対して、挨拶を返さない、机を叩く、物を投げるなど横柄で尊大な態度で接したり、威嚇したりする。
- ・上司や教員が、私的な用事を部下や学生に命じたり、車で送迎させたりする。
- ・上司や教員が、食事やコンパなど、研究や職務以外の付き合いの良さなどによって、部下や学生を評価する。
- ・職場内の人間関係や専門的知識の優位性から、業務の適正範囲を超えて、相手に精神的肉体的苦痛を与える(部下から上司、同僚間も含む)。

(3) その他のハラスメント

その他のハラスメントとして、上記のハラスメントいずれかに特定できないもの、例えば人種、国籍、年齢、障がいの有無などに基づく差別的な言動及び取り扱い等あらゆる偏見やいじめ等による人権侵害があります。

また、上記のハラスメントが相互に絡み合いながら発生する複合型や、ハラスメント被害者に対する噂話や中傷などの二次加害もあります。

5 相談への対応

(1) 相談の受付

ハラスメントの被害に遭ったり、それに関連して何らかの不利益を受けた場合には、決して自分を責めたり、自分だけで問題を抱え込んだりせず、速やかに相談員に相談するようにしてください。また匿名での相談や第三者を通じた相談も受け付けます。

【ハラスメント相談受付窓口】

【相談員】

「ハラスメント相談員一覧」がインフォメーションホールに掲示されています。相談は、相談員に直接申し立てることができる他、電子メールでも受け付けます。

【ハラスメント相談専用電話】

080-2778-0236 / mmu-soudan-f@docomo.ne.jp (平日 12:00-16:00)

080-2778-0237 / mmu-soudan-m@docomo.ne.jp (平日 16:00-20:00)

担当相談員は毎月インフォメーションホールに掲示します。

【ハラスメント意見・相談箱】

学内図書館トイレ前に設置しています。

(2) 相談員 (別表 2)

本学の相談員は、現在、教員 3 名、事務局職員 3 名、臨床心理士 1 名で構成されています。詳しくは、インフォメーションホールに掲示されている「ハラスメント相談員一覧」で確認してください。

(3) 相談員の対応

- ① 相談員は、ハラスメントを受けた本人からの相談だけではなく、1) ハラスメントを受けているのを見て不快に感じた職員、学生等及び関係者、2) ハラスメントを行っている旨の指摘を受けた職員、学生等及び関係者、3) ハラスメントに関する相談を受けた者、学生等及び関係者からの相談にも応じます。
- ② 相談員は、ハラスメントに関する相談を親身に聞き、相談者とのやりとりのなかで、問題点の確認、整理を行うとともに、本学のハラスメント解決のための手続等を十分に説明します。その後、相談員は、相談者の意向を踏まえた上で、相談者が抱える困難を取り除くための最善の解決策を検討、提案します。
- ③ 相談員は、事態が重大で制裁や改善措置が必要であると判断した場合は、相談者の意向を確認した上で、防止・対策委員会に報告します。
- ④ 相談員は、防止・対策委員会等への報告後も事態の推移を見守り、相談者のサポートを継続していきます。

(4) 相談員の役割と責務

- ① 相談員は、相談者のプライバシーや名誉その他の人権を侵害することのないよう慎重に対応します。
- ② 相談員は、本学のハラスメント解決のための手続等を十分に説明し、相談者が熟慮したうえで自ら解決方法を選択することができるよう支援していきます。
- ③ 相談員は、相談者の意向をできる限り尊重し、解決策を押し付けたり、又は誘導したりすることのないよう留意します。
- ④ 相談者に対する解決策等を実施する際には、相談員の言動がハラスメントにつながることはないよう慎重に対応します。

6 問題解決へのプロセスと手続き

相談者が相談員のアドバイスを受けながら、自力でそれ以上の被害を受けないための行動を取ることや、調整会議による注意・指導等の実施、又はハラスメント防止・対策委員会（以下「防止・対策委員会」という。）（別表 1）へ調査委員会設置の申し立てを行うことなどがあります。

問題解決へのプロセスや手続きの内、どの方法をとるかは、相談者の意向が十分尊重されます。また、相談や問題解決にあたっては、関係者のプライバシーは、最大限に配慮し、迅速な対応に努めます。

(1) 注意・指導等

注意・指導等とは、相談者が訴える被害に着目し、それ以上被害を受けることのないよう、当該相談の相手方に対し、注意や指導等を行うことで問題を解決していきま。相談された行為が、このガイドラインに定義されたハラスメントに該当するかどうかの詳細な調査や判断は必ずしも必要としません。

相談員は、相談に対し、注意・指導等が必要と認めた場合は、相談員会会長を通じ調整会議（別表3）に報告し、理事長・学長・防止対策委員会委員長・事務局長から、当該相談の相手方に対し、注意や指導等を行います。

注意・指導等が行われた後は、改善されているかを注視すると共に、相談者へのケアを行います。

(2) 調停

調停とは、当事者双方の話し合いにより問題解決を図る場合を取る方法で、調停委員会（別表4）により行われます。

調停委員会は、当事者の双方又は一方からの申立てのほか、調査委員会からの調停が必要であるとの報告があった場合に設置します。

調停委員会は、当事者がハラスメントについての認識を深め、当事者の主体的な話し合いが円滑に進むよう統括します。また、何らかの解決策を当事者に押し付けたり、申立者の抑圧や被害の揉み消しが行われないよう十分に配慮します。

調停終了後は、申立者の不利益の回復や環境の改善、被申立者に対する必要な措置を講じます。

(3) 調査

調査とは、相談者が、相手方に対する処分や何らかの措置を求める場合にとる方法で、調査委員会（別表5）により行われます。

調査委員会は、相談者からの申し立てのほか、相談員が事態が重大で制裁や改善措置が必要と認めた場合など、防止・対策委員会がハラスメントの事実関係の調査が必要と認めた場合に、防止・対策委員会委員長の要請により設置します。

調査委員会は、当事者及び関係者から事情を聴取し、2か月以内にハラスメントの事実関係を明らかにします。また、調査の際は、被申立者が報復措置をとることのないよう十分に配慮します。

調査終了後は、申立者の不利益の回復や環境の改善、被申立者に対する必要な措置を講じます。

(4) 緊急措置

緊急措置とは、相談員へ相談が行われた時点、申し立てや申し立て以降の手続きの進行中において、ハラスメントの疑いのある行為が継続している、又は事態が重大で緊急性があり、直ちにその行為をやめなければ被害が拡大する恐れが大きいと認める場合にとる方法で、理事長が次の措置をとります。

- ① 当該行為の差し止め
- ② 被害を受けたとされる者への被申立者の接近禁止や講義室などへの立ち入り禁止
- ③ 就学及び就業環境を確保するため、指導教員、研究室及び就業場所の変更
- ④ その他当該行為から生じる被害を早急に防止するために必要な措置

7 調査結果に対する再調査の申し立てについて

調査委員会の調査結果に対し不服があるときは、防止・対策委員会へ再調査の申し立てを行うことができます。

再調査の申し立ては、同一事案に対して、申立者、被申立者それぞれ一度認められます。

また、再調査および再々調査が行われる場合は、調査委員の半数が新たに入れ替わり調査を行います。

8 相談者および関係者保護のための措置

(1) 二次被害の防止

ハラスメントに係る相談や申し立てを行ったことで、相談者、申立者に対し不利益な取り扱いをすることは禁止行為にあたります。例えば、相談の対象となった行為者や被申立者による報復行為や秘密漏えい、第三者による差別的な取り扱い、嫌がらせなどは、相談者、申立者に対する二次加害行為とみなされます。

また、ハラスメント相談員、ハラスメント調査・調停に関わる者、その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員又は学生等に対する不利益な取り扱い、脅迫・威圧・強要等の言動も禁止行為にあたります。

法人は、これら禁止行為を容認しない強固な姿勢を示し、違反した者に対して厳正な措置をとります。

(2) 守秘義務

ハラスメントに係る相談、申し立てや問題解決の手続きに携わる者は、関係者のプライバシーや名誉、その他の人権を尊重し、知り得た秘密を厳守するよう規程で定められています。法人は、事前に関係者への守秘義務を申し渡すと共に、これに違反した者に対して厳正な措置をとります。

9 申立者に対する支援

調査委員会や調停委員会からの提言に基づき、申立者の不利益の回復や環境改善を図る措置がとられますが、その一環として、申立者支援制度により、申立者に対する支援が行われます。

(1) サポートグループの設置

申立者に対する就学支援を行うため、サポートグループが設置されます。

サポートグループは、理事長が指名する教員又は事務局職員の計7名以内で構成され、申立者の自立支援や履修支援などの他、申立者が必要とする就学支援を行います。

(2) 治療費の助成

申立者が、ハラスメントによる被害を受け、在学期間中に治療を行った場合、主治医が必要とする治療について、その費用の一部を法人が助成します。

(3) 通院交通費の給付

上記(2)の在学期間中における主治医が必要とする治療に要する通院費用として、通院交通費を法人が給付します。

10 懲戒処分の公表

ハラスメント行為者の懲戒処分が行われた場合には、公立大学法人宮崎公立大学職員懲戒規程第11条の「懲戒処分の公表」に基づいて公表します。ただし、プライバシー保護の観点から、公表内容を制限することもあります。

11 虚偽の申し立ての禁止について

ハラスメントに関するあらゆる過程において、虚偽の相談、申し立て、証言等を行ってはなりません。そのような行為を行った者には適切な対応を行います。

別表 1

ハラスメント防止・対策委員会

- ① ハラスメントの防止及びその対策等について必要な措置を講じるため、理事長直属の組織として、ハラスメント防止・対策委員会を設置しています。
- ② 防止・対策委員会は、理事長が指名する教員又は事務局職員 6 名、学外有識者 2 名の計 8 名で組織し、原則として、男女いずれか一方の委員数が委員総数の 3 分の 1 を下回ってはならないことになっています。また、委員長は、理事長が指名した委員が務めることになっており、委員会は、顧問 1 名を置いて、学外における専門的見地からの意見を聞くことができるようになっています。
- ③ 防止・対策委員会は、ハラスメントの防止・排除対策や啓発活動を行うと共に、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題※が発生した場合の対応、調査委員会や調停委員会設置の要請などを行います。

※ハラスメントに起因する問題

ハラスメントのため学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被ること及び就学、職務、教育・研究、課外活動等の遂行を妨げるなどの環境を悪化させることをいいます。

別表 2

ハラスメント相談員

- ① ハラスメントに係る苦情相談に対応するため、相談員を配置しています。
- ② 相談員は、ハラスメント問題に関する知識又は人権問題に関する知識を備えている教員 3 名、事務局職員 3 名、学生の心身の健康に関する専門的知識を備えている学外の看護師、保健師又は臨床心理士 1 名の計 7 名を理事長が指名し、原則として、男女いずれか一方の相談員数が相談員総数の 3 分の 1 を下回ってはならないことになっています。
また、相談員の連絡調整を図るため、防止・対策委員会直結の組織として、ハラスメント相談員会（以下「相談員会」という。）が設置され、会長は相談員の互選により選出されることになっています。
- ③ 相談員は、相談の過程等で知り得た個人情報等を正当な理由なく漏らしてはならないことになっており、当事者等の人権やプライバシーは厳正に保護されています。

別表 3

調整会議

- ① ハラスメントに係る苦情相談に対し必要な措置を講じるため、調整会議を設置しています。
- ② 調整会議は、理事長、学長、防止・対策委員会委員長、事務局長、相談員会会長、当該苦情相談を受けた相談員で組織されています。

別表 4

調査委員会

- ① 申立者※による申立事実の有無の認定、認定した事実のハラスメントの該当性を明らかにするため、防止・対策委員会委員長の要請により、理事長が調査委員会を設置します。
- ② 調査委員会は、教員 2 名、事務局職員 1 名、ハラスメントの学外有識者若干名、その他理事長が必要と認めた者で組織し、原則として、男女いずれか一方の委員数が委員総数の 3 分の 1 を下回ってはならないことになっています。また、調査委員会の委員長は、委員の互選により選出します。

※申立者

ハラスメントにより被害を受けた旨を申し立てる者（学生の場合にはその保護者を含む。）又はハラスメントの事実を知った者で公立大学法人宮崎公立大学による対処・措置等を申し立てる者をいいます。

別表 5

調停委員会

- ① 防止・対策委員会委員長は、当事者双方又は当事者の一方から法人に対して調停の措置を取るよう申立てがあったとき、又は調査委員会から調停が必要であるとの報告があったときは、防止・対策委員会の承認を経て、防止・対策委員会委員又は調査委員会委員の中から 3 名を選出し、調停委員会を設置するよう理事長に要請します。
- ② 理事長は、防止・対策委員会委員長の要請に基づき、防止・対策委員会が選出した 3 名に調停委員を委嘱し、調停委員会を設置します。