

広島県公立大学法人ハラスメント防止ガイドライン

第1 目的

広島県公立大学法人（以下「法人」という。）並びに県立広島大学及び叡啓大学（以下「本学」という。）は、学生、教職員及びその他すべての本学構成員に対し、修学、就労、教育又は研究に関わる基本的人権を守る責務を負っており、この人権を著しく損なう各種のハラスメントを決して容認することはできません。

法人は可能な限りハラスメントの防止について、その責務を果たさなければならず、同時に本学を構成するすべての人々に、この問題を理解させ、ハラスメントを行わない、行わせない努力が求められます。

法人はこうした目的の実現のための取組を「ハラスメント等の防止等に関する規程」に規定したところであり、その趣旨・内容を本学構成員にわかりやすくかつ具体的に伝えるため、本ガイドラインを定めます。

第2 ガイドラインの対象

- (1) このガイドラインは、法人において就労する役員、教員、職員（以下「教職員」という。）並びに本学に在学する学部生、専攻科生、大学院生、研究生、科目等履修生、聴講生のすべて（以下「学生等」という。）を対象とします。
- (2) このガイドラインは、本学のキャンパスの内外、授業、研究、課外活動及び勤務等の時間の内外を問わず、本学の学生等、法人の教職員の間、及び他の事業主が雇用する労働者（派遣労働者を含む。）、求職者、個人事業主並びにインターンシップを行っている者等（以下「他の労働者等」という。）との間で生じるハラスメントのすべてに適用します。

第3 防止対策

法人は、ハラスメントの発生を防止するため、次のような措置を講じるものとします。

- (1) ハラスメントを許さない方針の明確化
- (2) ハラスメント防止のための広報・啓発活動並びに研修の企画及び実施
- (3) 研究室の扉や執務室に窓を設置するなど開放性の高い教育研究環境の整備
- (4) ハラスメント再発防止等の理由で研究室やゼミの移動を可能とする運用
- (5) ハラスメントに関する疑問や悩みを安心して相談でき、問題の早期の発見と迅速な解決を図る体制整理。
- (6) その他ハラスメント防止のために必要な措置

第4 教職員の基本的な心構え

ハラスメントは重大な人権侵害行為であり、何よりも個人としての尊厳を侵すものです。このことを十分に認識しなければなりません。

「この程度なら許される」とか「本人の成長のために指導する」「自分は若いときにもっと厳しい指導を受けてきたから当然」というのは、自分勝手な思い込みである場合があります。自分がパワーの持ち主であることを自覚したうえで、相手の立場や気持ちを尊重することが必要です。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してはいけません。相手の抗議を受けたら、すぐに謝罪し、行動を改めてください。また、ハラスメントであるか否かについては、相手からいつも意思表示があるとは限りません。

このことについても十分留意してください。なお、ハラスメントの類型毎の留意事項は次のとおりです。

(1) セクシュアル・ハラスメント

【定 義】

相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感を与え、又は教育・研究・職場環境を悪化させること。

【留意事項】

- 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、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、それを受けた当人の判断が重要であること。
- ② 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てはならないこと。
- ③ 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てはならないこと。

(2) アカデミック・ハラスメント

【定 義】

教育・研究上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、相手に身体的・精神的苦痛を与え、又は教育・研究環境を悪化させること。

【留意事項】

- ① 指導教員が、指導を受ける者に、当人の教育・研究上必要のない用務や、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) パワー・ハラスメント

【定 義】

職務上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、相手に身体的・精神的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させること。

【留意事項】

- ① 指導的立場にある者が指導を受ける者に対して、失敗やミスを過度に追及したり、必要以上に人前で大声で叱責したりしないこと。
- ② 指導の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしの言動を行わないこと。また同時に、自分の過去の経験を基準にして安易に判断しないこと。
- ③ 部下が職場の人間関係や専門知識の優越性を背景に上司に嫌がらせをする場合、学生が結託し、教員に対して嫌がらせを行う場合もパワー・ハラスメントになり得ること。

第5 ハラスメントになり得る言動

大学でのハラスメントは、「教員－学生」「教員－職員」「上司－部下」「先輩－後輩」といった「上下関係」に基づくものの他、同僚同士においても生じる可能性があります。

ハラスメントになりうる言動には、例えば以下のようなものが挙げられます。

(1) セクシュアル・ハラスメントの事例

(対価型)

相手に対して優越的な地位を利用して性的な要求や誘いなどを行い、その服従又は拒否と引き替えに何らかの利益もしくは不利益を与える行為

- ① 教員が指導関係にある学生に、逆らったら指導上の不利益を受けるのではないかと困惑するような状況下で、性的な誘いかけをすること。
- ② 教員が、「〇〇さんは自分の好みだから、特別にレポートの〆切を延長してあげる」などと発言すること。
- ③ 教員が学生に誘いを断られたことの腹いせに、成績を認定しなかったり、評価を下げたり、就職先への推薦文を書かないなどすること。
- ④ 教員が学生に誘いを断られたことの腹いせに理由なく論文の書き直しを何度も命じること。
- ⑤ 教員が学生に誘いを断られたことの腹いせに研究室内で指導を行わず仲間外れにすること。
- ⑥ 上司や教員が、部下や指導学生との学会旅行や出張中に、部屋に呼び出すこと。

(環境型)

教育・研究・就業の場での性的言動によって、他の人の就学・就労環境を悪化させる行為

- ① 相手の身体を上から下までじろじろ眺めたり、目で追ったりする。
- ② 相手の身体の一部(肩, 背中, 腰, 頬, 髪等)に日常的に触れる。
- ③ 職場や教室で、不快感をもよおすような性的な話題を頻繁に持ち出す。
- ④ 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言う。
- ⑤ 研究室や職場にポルノ写真, わいせつ図画を貼るなど煽情的な雰囲気をつくる。
- ⑥ 卑わいな絵画や映像, 文章等を強引に見せる。
- ⑦ 懇親会, 課外や終業後の付き合い等で, 下品な行動をとる。
- ⑧ 性に関する悪質な冗談やからかいを行う。
- ⑨ 相手が不快感を表明しているにもかかわらず, その場からの離脱を妨害する。
- ⑩ 意図的に性的な噂を流す。
- ⑪ 個人的な性体験等を尋ねたり, 自分の経験談を話したりする。
- ⑫ 個人が特定できる形で, インターネットのサイトなどに, 性的な内容の中傷やプライベートな情報の密告を書きこむこと。

(2) アカデミック・ハラスメントの事例

(粗野な行動や暴力)

相手が委縮するような威圧的な言動や粗野な行動をしたり, 暴力をふるったりすること。

- ① 教員や大学院生(以下「院生」という。)が指導の際, 学生の理解が悪いと, ごみ箱を蹴飛ばしたり, 物を投げつけたりする。
- ② 教員や院生がレポートの紙で学生の頭をたたく。

(不適切な言葉を用いた注意・誹謗中傷)

相手の能力や人格を否定するような言葉を用いた発言や暴言, 誹謗中傷を行うこと。

- ① 教員や院生が「こんなこともできないなんて馬鹿か」「お前は小学生以下のレベルだ」など学生の能力や人格を否定するような発言を繰り返す。
- ② 教員が職員に対して, ことある毎に「職員だから頭が悪い」「職員は教員に逆らうな」などと発言する。

(必要な範囲を超える指導, 執拗な指導)

常識を逸脱する行き過ぎた指導, 執拗な指導

- ① 教員や院生が学生に対して長時間にわたって, 説教をする。
- ② 教員が学生に対して, 必要以上に論文の書き直しをさせる。
- ③ 教員が学生に対して, 必要性が少ないのに早朝, 深夜, 休日に登校を強要したり, 個人の携帯電話に頻繁に指導のメールを送ったりする。
- ④ 教員や院生が学生に「研究者ならこの英語の専門書を一晩で読んでこい」等, 常識的に達成不可能なレベルの課題を与える。

(指導の拒否, 無視, 隔離)

教員や院生が指導を求めてきた学生を好き嫌いによって異なる取り扱いをし, 嫌いな学生に対しては理由なく指導をしようとししない。

(実績の横取り)

ベテラン教員が若手研究者に研究・実験の共同研究者に自分の名前を加えるように強要する。

(プライバシーの侵害, 公私混同)

- ① 教員が学生に対し, 教育・研究と無関係な雑用や引っ越しの手伝い等の私用を強要する。
- ② 教員や院生が学生の車をタクシー代わりにして移動する。

(3) パワー・ハラスメントの事例

- ① 上司が, 正当な理由なく, 特定の人に重要な仕事を割り振らない。
- ② 上司が, 経験や知識を無視した過大または複雑な仕事を割り振り, 早急な実現を求め, 実現できなかったり, 不十分な点があると繰り返し非難したり, 「無能」, 「ばか」, 「やめてしまえ」, 「女だからだめだ」, 「男のくせにだらしがない」など, 人格を侵害するような発言をする。
- ③ 上司が, 職務遂行上の失敗やミスを繰り返し追及したり, 人前で大声で叱責したりする。
- ④ 会話をせず, 挨拶も無視する。周囲に「〇〇の手伝いはするな」と述べるなど人間関係からの切り離しを行う(部下が他の同僚を取り込んで上司を無視する場合なども含む。)
- ⑤ 部下が自分にパソコンのスキルがあるのをいいことに上司に『パソコンも使いこなせないんですか』と悪口を言って侮辱する。

(4) その他のハラスメントの事例(人権侵害行為)

(妊娠・出産・介護等を理由とするハラスメント)

- ① 上司が妊娠・出産・介護を理由として, 雑用しか仕事を与えない。
- ② 妊娠・出産・育児休業・介護休業に入る職員に「〇〇さんのせいで, 仕事の負担が大きくなった」「退職したほうが良いのではないか」などと発言する。

(性別・年齢・出身等による差別, 誹謗中傷)

- ① 職員や学生が, 性別, 年齢, 出身, 国籍, 民族, 人種, 心身の障害及び傷病, 容姿, 性格等についての侮蔑的な発言をする。
- ② 職員や学生が, SNSなどのウェブ上のコミュニティにおいて, 特定の個人の人格を傷つける誹謗中傷を書きこむ。

第6 ハラスメント被害を受けたときの留意事項

(1) ハラスメントを受けた場合に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ます。

① 我慢していたのでは、問題は解決しないこと。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、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す。

② ハラスメントに対抗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」などと考えがちですが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく修学又は就労上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが大切です。

(2) 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ます。

① 嫌だと思ったら、相手に対して明確に意思表示をすること。ハラスメントと思われる行為に対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の拒絶の意思を相手に伝えることが重要です。

② これまでに受けた行為の記録を詳細にとります。気持ちの整理になるだけでなく、後日学校側に対応を求める場合にも有効な証拠となります。

(3) 相談窓口での相談

何回も同じ状況に遭遇し困っている場合は、早めに相談窓口にご相談し、対応の方法などを相談しましょう。

第7 ハラスメントの被害を受けているのを見た、知った場合の対応

① 相談窓口へ相談に行くよう勧めること。

まずは、相談窓口へ相談に行くよう、勧めてください。もし当人がひとりでは行けないというときは、同僚や友人と一緒にいくよう促しましょう。

② 代理人として相談窓口へ行くこと。

本人がどうしても相談窓口へ行くことができない場合は、本人の同意を得て、代理人として相談員または窓口へ相談することも可能です。

③ ハラスメント行為を見た、知った場合には、被害を最小限にとどめるよう努力すること。

加害者とされた教職員に対して、当該行為がハラスメントに当たるとして、やめるように注意しましょう。同時に、加害者とされた教職員の部局長等に知らせることで、被害を最小限にとどめるようにしましょう。

第8 相談窓口

法人では、ハラスメントに関する相談を希望する学生等、教職員、他の労働者等及び関係者（相談者）が安心して相談できるよう、ハラスメント相談窓口を設置しています。相談者の秘密は守られます。相談窓口は次のとおりです。

区分	相談窓口		備考	
教職員・他の労働者等	学内	広島キャンパス 総務課	電話 (082) 251-5178 専用メール khsoudan@pu-hiroshima.ac.jp	・所属キャンパス以外の窓口でも相談を受け付ける。
		庄原キャンパス 総務課	電話 (0824) 74-1000 専用メール kssoudan@pu-hiroshima.ac.jp	
		三原キャンパス 総務課	電話 (0848) 60-1161 専用メール kmsoudan@pu-hiroshima.ac.jp	
		叡啓大学 総務課	電話 (082) 225-6201 専用メール esoudan@pu-hiroshima.ac.jp	
	外部	社) 日本産業カウンセラー協会 中国支部広島事務所	電話 (082) 223-7470	・事前予約が必要 ※教職員のみ
学生等	担当チューター			
	広島キャンパス 教学課	電話 (082) 251-9720 専用メール hsoudan@pu-hiroshima.ac.jp	・教学課の担当相談員はWIKI、学生ポータルで周知 ・所属キャンパス以外の窓口でも相談を受け付ける。	
	広島キャンパス 学生相談室	電話 (082) 251-9720 専用メール hiro-soudan@pu-hiroshima.ac.jp		
	庄原キャンパス 教学課	電話 (0824) 74-1700 専用メール ssoudan@pu-hiroshima.ac.jp		
	庄原キャンパス 学生相談室	電話 (0824) 74-1701 専用メール gaku-soudan@pu-hiroshima.ac.jp		
	三原キャンパス 教学課	電話 (0848) 60-1161 専用メール msoudan@pu-hiroshima.ac.jp		
	三原キャンパス 学生相談室	電話 (0848) 60-1296 専用メール hoken@pu-hiroshima.ac.jp		
	叡啓大学 教学課	電話 (082) 225-6272 専用メール harassment@eikei.ac.jp		
	叡啓大学 学生相談室	電話 (082) 225-6272 専用メール counselingdesk@eikei.ac.jp		

第9 ハラスメントの対応

本学の相談窓口において相談や苦情申立を受け付けた場合は、問題の解決のため、次のとおり対応します。

- ① 相談 ⇒ 調整（解決を図る）
 - ② 相談により解決しない場合など 苦情申立 ⇒ 調整・調査・対応措置
- 具体的な内容は、次のとおりです。

(1) 調整

相談者が訴える被害に着目し、それ以上被害を受けないようにするため、ハラスメントの行為者とされた者への注意・警告や、被害を受けたとする者への被害の救済措置などを行います。

(2) キャンパス・ハラスメント対策専門部会による事実関係の調査

調整によっても問題が解決しない場合、又は被害を受けたとする者の申立て内容について人権委員会委員長が必要と認める場合には、キャンパス・ハラスメント対策専門部会において、関係者への事情聴取を行うなど、ハラスメントの事実関係を公正に調査し、確認します。

(3) 対応措置

事実関係の調査及び確認の結果、ハラスメントの事実が確認された場合、職員については、事実の内容や程度に応じ、懲戒処分を含む人事管理上の措置や職場研修の実施等の必要な措置を講じます。懲戒処分の内容については以下のとおりです。

学生等については、県立広島大学学生懲戒規程に基づき、個別に対応措置がとられます。

※懲戒処分の標準例

ハラスメントに係る職員懲戒処分の指針

平成 28 年 12 月 1 日 理事長決定

第一 基本事項 広島県公立大学法人職員懲戒規程に基づいてハラスメント等に係る職員（本学に勤務する全ての者をいう。以下同じ。）の懲戒処分を行う場合には、原則として第二の標準例によるものとする。

ただし、当該職員の職責・その職責と懲戒理由とされる行為との関係・当該職員の過去における非違行為の有無等を総合的に考慮し、個々の事案の内容によっては、標準例と異なる処分量定とすることもある。

第二 標準例

(1) セクシュアル・ハラスメント

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下若しくは教員と学生等の関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、解雇又は停職とする。この場合において、その行為により相手が精神疾患に罹患したとき、又は辞職若しくは退学したときは、当該職員は解雇とする。

イ 相手の意に反するわいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合において、その行為により相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき、又は辞職若しくは退学したときは、当該職員は解雇又は停職とする。

ウ 相手の意に反するわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(2) セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント

ア 就学，就労，教育及び研究(以下「就学・就労」という。)上の関係に基づく影響力を持って相手の意に反する不適切な言動(或いは意図的な無視)又は不当な拘束等を繰り返し行い，学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を与えた職員は，停職，減給又は戒告とする。この場合において，その行為により相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき，又は辞職若しくは退学したときは，当該職員は解雇，停職又は減給とする。

イ 相手の意に反する不適切な言動(或いは意図的な無視)等により，精神的な面を含めて，就学・就労上に一定の支障を生じさせ，又はそのようなおそれがあると認められる行為を繰り返し行った職員は，停職，減給又は戒告とする。この場合において，その行為により相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき，又は辞職若しくは退学したときは，当該職員は解雇，停職又は減給とする。

第 10 ガイドラインの見直し

このガイドラインについては，運用状況等を踏まえ，適宜，見直します。

附則 平成 28 年 12 月 1 日から施行する。

附則 令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附則 令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

ハラスメント相談対応の流れ (ハラスメント等の防止等に関する規程 対応条項)

