

# 学校法人 北辰学堂 ハラスメント防止に関するガイドライン

北辰学堂（以下、「本法人」という。）は、ハラスメントの防止並びにハラスメント及びこれらに起因する問題が生じた場合の相談、苦情対応等の措置について、以下のとおり、「北辰学堂ハラスメント防止に関するガイドライン」を定める。

## 第1 ハラスメントに対する本法人の考え方

本法人は、教職員・学生一人ひとりの人権が尊重され、誰もが安心できる就労・修学環境を築くために、いかなるセクシュアルハラスメント等によるすべての人権侵害についても黙認されたり、見過ごされたりすることがないように、その防止と対応について厳しい姿勢で臨み、問題解決に努める。本法人に属する学生、教員及び役職員が大学の内外を問わず、ハラスメントに及ぶことを本法人は容認しない。

## 第2 定義

### 1 構成員

本法人の構成員とは、本学の役員、職員、学生、その他本学において教育、研究、職務、学業等に従事するすべての者をいう。

### 2 ハラスメント

ハラスメントとは、国籍、人種、社会的身分、性別、年齢、職業、信条、身体的特徴等の属性又は広く人格等に対する言動によって、相手に不快感、差別感、脅威や屈辱感、あるいは利益や不利益を与え、又はその尊厳を損ない、平穏な日常生活を送る権利を侵害する行為をいい、セクシャルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント及びその他のハラスメントをいう。

### 3 セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）

セクハラとは、相手の望まない性的な言動であり、本人が意図するとせざるとにかかわらず、その相手によって性的な言動であると受け止められ、それにより相手に対して不利益や不快感を与える性的な言動・嫌がらせを行うことをいう。

(1)セクハラの場合は以下のとおりである。

#### ①言葉によるセクハラの場合

- (ア)相手が返答に窮するような性的な質問をし、性に関する冗談やからかいを行うこと。
- (イ)授業中、講義内容に関係のない性的な話題を取り上げ、相手が望まない性的な表現を繰り返すことにより、学生の学習意欲を殺ぐこと。
- (ウ)相手に個人的な性体験や、身体について質問すること。

#### ②視覚によるセクハラの場合

- (ア)ポルノ写真を掲示すること
- (イ)インターネット上のポルノサイトを開いて、周囲の人間に見ることを強要すること。
- (ウ)相手の身体をじろじろ眺めたり、目で追ったりすること。

### ③行動によるセクハラの例

- (ア)相手の身体に不必要に接近したり触れたりすること。
- (イ)執拗に性的関係を迫り、デートや食事を強要すること。
- (ウ)日常交流がないにもかかわらず。突然無目的な電話をかけたり、執拗にかけつづけたりすること。
- (エ)意図的に個人の性的なうわさを流すこと。
- (オ)異性であるという理由によってのみ、性格、能力、行動及び傾向において劣っている、あるいは望ましくないものと決めつけること。

### (2)セクハラに起因する問題

- (ア)セクハラへの対応（服従、拒否、抗議、苦情の申出等の行為）に起因して就労又は就学上の利益若しくは不利益又は精神的苦痛を受けること。
  - (イ)セクハラを直接又は間接に受けることにより、職務や学業に専念できなくなる程度に、就労、就学の環境が不快なものになること。
  - (ウ)セクハラへの対応により誹謗中傷を受けること。
- (3)「不快感」の基準は、そのような言動をとられた相手の判断によるものであり、行為者がどのようなつもりであったかは問わない。相手が明確に拒否の意思を表示しないことは、相手が不快ではないこと意味しない。
- (4)「不快感、差別感、脅威や屈辱感、あるいは利益や不利益」とは、次のような場合をいう。
- (ア)教員、上司あるいは上級生が、自らの優位な立場を利用して逆らえない相手に対し上記の行為を行うこと。
  - (イ)単位認定などの代償として上記の行為を行うこと。
  - (ウ)昇格、配置換等の人事上の取扱い、昇級、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い、業務の指揮等に関する利益又は不利益。
  - (エ)進学、進級、卒業、成績評価、教育・研究上の指導を受ける際の取扱い、就職や奨学金の推薦の取り計らい等における利益又は不利益。
  - (オ)明確な不利益はなくとも、精神的な苦痛を与え、勉学、研究、労働の意欲を殺ぐこと。

### 4 アカデミックハラスメント（以下「アカハラ」という。）

アカハラとは、本人が意図するとせざるとにかかわらず、教育・研究上の優位な立場にある者が、その地位や職務権限を利用して、学生又は教職員に対して不適切かつ不当な言動や教育指導や研究活動に関係する妨害や嫌がらせを行い、これによって相手が修学、教育、研究、就労及び職務遂行に関して不利益を被ることをいう。

### 5 パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）

パワハラとは、職務遂行上において優位な立場にある者がその地位や立場を利用して、学生や教職員に対して不適切かつ不当な言動や嫌がらせ等の言動を行い、これによって相手が就労及び職務遂行に関して不利益を被ることをいう。

### 6 その他のハラスメント

上記例示のいずれにも該当しなくとも、人権を侵害する言動はハラスメントに該当する。

### 第3 就労又は修学上の良好な環境確保のための配慮事項

就労又は修学上の環境は、教職員及び学生の協力の下に形成される部分が大きいことから、本法人の構成員は、次の事項について、十分に配慮しなければならない。

- 1 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ず、就労又は修学上の良好な環境確保のための課題と理解し、構成員全員で取り組むこと。
- 2 本法人からハラスメントに関する加害者や被害者を出さないために、周囲に対する気配りをし、下記の必要な行動をとること。
  - (1)ハラスメントが見受けられる場合は、機会をとらえて注意を促す。
  - (2)被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じる。
- 3 本法人においてハラスメントがあると認める場合には、相談窓口又は上司に相談するなどの方法をとることをためらわない。

### 第4 ハラスメント防止委員会

- 1 ハラスメント防止委員会の設置  
ハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントによる被害者に対応するため、教授会にハラスメント防止委員会を置く。
- 2 ハラスメント防止委員会による啓発活動  
ハラスメント防止委員会は、ハラスメントの発生を予防・防止し、構成員や関係者の理解を深めるために、啓発活動、必要な研修等その他のハラスメント防止に関する活動を実施する。
- 3 ハラスメントに対する基本方針  
ハラスメントと認める事例が発生した場合は被害者の意思を尊重し、同時に関係者のプライバシーにも配慮してすみやかに対応する。
- 4 ハラスメント防止委員会による対応  
被害の申し立てがあつた場合は、原則としてハラスメント防止委員会が担当し、問題の速やかな解決に当たる。ハラスメント防止委員会は、被害者又は相談者と協議の上、必要な場合には、適切と認める事実関係の調査、確認、検討を行い、さらに、必要と認める場合には、ハラスメントの救済のために適切と認める措置を講じる。

### 第5 ハラスメントについての相談体制

- 1 ハラスメント相談窓口  
ハラスメント防止委員会は、ハラスメントについての相談窓口を置く。
- 2 相談受付方法  
ハラスメント相談窓口においては、学生支援課への来訪の他、電話・メール・手紙など多様な方法で相談を受ける。
- 3 ハラスメントの被害にあつた場合  
ハラスメントの被害にあつたと感じた時は、その被害を最小限に食い止めるために次の事に留意する。
  - (1)無視したり、受け流したりせず、その言動が不快であることを明確に意思表示する。

(2)ひとりで我慢して悩まず、信頼できる友人や相談員に相談する。

(3)ハラスメントと思われる言動については、日時、場所、内容及び第三者の有無の状況等を可能な限り詳細に記録し、申し立ての際の根拠とする。

#### 4 相談員

相談員は、別途定める。

#### 5 相談員の役割

相談員は、申し立ての内容を詳細に聴取の上事実関係の確認を行い、必要と判断する場合には、適切と認める調査を実施し、問題点を整理したうえで、解決の方針もしくは本人の意思に応じて、ハラスメント防止委員会に報告する。

#### 6 守秘義務

相談員は、相談内容について守秘義務を負う。相談記録は、個人情報として適切に管理する。

### 第6 被害者の保護と救済・不利益取扱いの禁止

1 ハラスメントの被害者に対しては、可能な限り改善の救済が与えられるよう努力する。

2 役員、教職員及び学生は、ハラスメントに関する苦情、相談、当該苦情・相談に係る調査への協力その他ハラスメントに関する正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。ハラスメントの被害を受けた者は、被害を申し出たことによって、いかなる不利益をも受けることはない。

3 再発防止や二次被害防止などのために、「授業停止」、「指導教員の交替」、「単位の代替措置」、「ゼミ、サークルの活動停止」、「職場等の環境改善の措置」などの必要な措置をとることがある。

### 第7 適切な懲戒措置等

本ガイドラインに基づく調査の結果、ハラスメントの事実が存在するものと判断した場合には、加害者に対して、関係法令及び学校法人北辰学堂就業規則等の規程に基づき適切と認める懲戒措置を講じる。

### 第8 守秘義務

ハラスメントの問題に携わる者は、当事者のプライバシーの保護に配慮するとともに、職務遂行上知り得た秘密を漏らしてはならない。また、その任務を退いた後も同様とする。

### 第9 本ガイドラインの適用範囲

本ガイドラインは、本法人に属する学生、教員、職員その他の本法人の構成員に適用する。

### 第10 ガイドラインの見直し

このガイドラインは、必要に応じ適切な見直し及び改訂を行う。

附 則

このガイドラインは平成 22 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

このガイドラインは令和 3 年 4 月 1 日から施行する。