

本学園のハラスメント防止・排除に関するガイドライン

東京女子体育大学・東京女子体育短期大学
ハラスメントに関する委員会

本学園は、建学の精神及び教育目標等を踏まえて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」等、関係法令に則り人権侵害行為等に対して看過・容認を許さず、以下の方針に従い、全ての学生、教職員等（委託業者を含む。以下、同じ。）は、本学園からハラスメントを排除することに努める。

1 ハラスメントに対する基本方針

我々、学生及び教職員等は、相手の人格を尊重し、相手方の立場に立って行動することを心がけ、下記の点に細心の注意を払い、良好な人間関係を形成するよう努める。

- (1) 自分の価値観で一方向的に判断し、行動しないこと。
- (2) 相手方の社会的・文化的・宗教的な違い等を認めること。
- (3) 相手方への言動について、細心の注意を払うこと。
他意のない又は、ハラスメントと意識していない言動等。
- (4) 地位を利用した人格的な支配や心理的圧迫を与えないこと。
- (5) 相手方を一方向的に性的関心の対象としないこと。

2 ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、性別、年齢、職業、宗教、政治的信条、身体的特徴等、広く人格に係わる事項又は修学・就労に関して相手の意に反する不適切な言動により、相手に不快感、不安感、屈辱感を与えたり、修学・就労、教育研究又は課外活動を行う環境を悪化させたりする行為を指す。

3 ハラスメントの種類

本学園では、ハラスメントを次の5点に区分し、防止・排除の対象とする。

- (1) セクシャル・ハラスメント
- (2) パワー・ハラスメント
- (3) アカデミック・ハラスメント
- (4) 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント
- (5) その他のハラスメント

(1) セクシャル・ハラスメント

性的言動における嫌がらせ行為を指し、その様態によって次の2点に区分される。

① 対価型・地位利用型セクシャル・ハラスメント

行為者の意に反する性的な言動に対する相手方の反応(拒否や抵抗)により、行為者が修学上・職務上の地位や権限を利用して相手方に利益もしくは不利益を与える、又は与えようとすることを言う。

(ア) 教育・研究上の指導・評価等の利益の与奪又は人事権あるいは業務指導権の行使等を条件として性的要求をすること。

(イ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導・評価あるいは学業成績等に反映させること。

(ウ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事・勤務条件の決定あるいは業務に反映させること。

(エ) その他、(ア)～(ウ)に類するような言動を行うこと。

② 環境型セクシャル・ハラスメント

行為者の性的言動が、相手方に不快と受け止められ、修学・就労、教育研究活動、課外活動の遂行を妨げる等、環境を悪化させることを言う。

(ア) 目的もなく個人的見解で身体的特徴を話題にすること。

(イ) 相手の性的魅力又は自分の抱く性的関心を意味もなく話題にすること。

(ウ) 特定の個人の性に関する風評を故意に流布すること。

(エ) 公共の場で卑猥な写真・画像等を見せたり、又は見たりすること。

(オ) 意味もなく相手の身体を注視したり、相手の身体(肩、背中、腰、頬、髪等)に意図的に触れたりすること。

(カ) その他、(ア)～(オ)に類するような言動を行うこと。

なお、当事者が些細なことと思うことでも繰り返し行くと、セクシャル・ハラスメントとみなされることがある。

(2) パワー・ハラスメント

教育・研究活動、課外活動、就労の場において行われる行為者と相手方との優越的な関係を背景とした、教育・指導・業務上、必要かつ相当な範囲を超えた言動で、相手方の修学・就労環境等を害することを指す。

(ア) 暴力的な言動や人格を傷つける言動を行うこと。

(イ) 悪口や中傷等、プライバシーに関することを流布すること。

(ウ) 引越しの手伝いや車の送迎等、教育・研究・課外活動・業務に関係のないことへの従事を強要すること。

(エ) 飲み会等への参加や飲酒を強要すること。

(オ) 周囲に根拠のない悪評を流布すること。

(カ) その他、(ア)～(オ)に類するような言動を行うこと。

特に就労環境に関するものとして、以下が挙げられる。

- (ア) 正当な理由もなく退職を促したり、示唆したりすること。
- (イ) 頻繁な配置転換や意味のない仕事を強制すること。
- (ウ) 再雇用を条件に不当な要求を行うこと。
- (エ) その他、(ア)～(ウ)に類するような言動を行うこと。

なお、上下関係、権利関係の中で、当事者が些細なことと思うことでも繰り返し行くと、パワー・ハラスメントとみなされることがある。

(3) アカデミック・ハラスメント

教育・研究活動上、指導的立場にある者が、その指導を受ける者に対し、その意に反する差別的な発言や行動を行い、その指導を受ける者の自由で主体的な学習活動や研究活動、円滑な職務遂行活動を妨げ、個人の尊厳又は人格を侵害することを指し、その様態によって次の2点に区分される。

① 教育指導に関連したもの

- (ア) 指導者の個人的教育観により、受け手の自由を侵害する言動や行為をすること。
- (イ) 学位又は単位認定に関して不公平・不公正な対応をすること。
- (ウ) 正当な理由がないのに退学を促したり、示唆したりすること。
- (エ) 進路に関し教育的配慮に欠けたり、妨害又は干渉をしたりすること。
- (オ) 教育指導と称し、暴力や暴言等の体罰を行うこと。
- (カ) その他、(ア)～(オ)に類するような言動を行うこと。

② 研究活動に関連したもの

- (ア) 指導教員が適切な研究指導等を意図的に行わないこと。
- (イ) 適切な指導を行わない、研究テーマを押しつける等本人の自主性を認めないこと。
- (ウ) 機器の使用を認めない、研究費及び出張旅費を配分しない等、研究活動の遂行を妨害すること。
- (エ) 研究発表や論文作成等を妨害すること。
- (オ) 研究活動を妨害したり、自主性を否定するような言動を行ったりすること。
- (カ) その他、(ア)～(オ)に類するような言動を行うこと。

なお、教育指導及び研究活動において、当事者が些細なことと思うことでも繰り返し行くと、アカデミック・ハラスメントとみなされることがある。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を妨害する言動や不利益な扱い、又、妊娠・出産・育児・介護の状態に対しての嫌がらせ等の行為のことを指す。

- (ア) 「妊娠されたら職場が困る」「最近妊娠する人が多くて・・・」等の発言をすること。
- (イ) 育児休業の申し出に「育休をとるなんてあり得ない」等の発言をすること。

- (ウ) 「介護休業をとられたら困る」「最近介護する人が多くて・・・」等の発言をすること。
- (エ) 介護休業の申し出に「介護休業をとるなんてあり得ない」等の発言をすること。
- (オ) その他、(ア)～(エ)に類するような言動を行うこと。

なお、妊娠・出産・育児休業・介護休業等において、当事者が些細なことと思うことでも繰り返し行くと、ハラスメントとみなされることがある。

(5) その他のハラスメント

性別の固定観念や役割分担等の差別意識や優越意識に基づく差別的な言動により、相手方に不快感を与える「ジェンダー・ハラスメント」等、ハラスメント行為は上記に限らず多岐に亘る。

- (ア) 「女には仕事を任せられない」、「女は職場の花であればいい」、「男のくせに根性がない」、「女のくせに」等の差別的な発言をすること。
- (イ) 女性であることだけで、お茶汲み、掃除やコピーの補助的業務等をさせたり、私用を強要したりすること。又、相手を「ちゃん」づけで呼ぶこと。
- (ウ) 相手を蔑む意味を込めて、「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」、「お嬢さん」等の呼び方をする事。
- (エ) 性自認や性的指向性等を聞き出したり、差別的な言動を行ったりすること。
- (オ) 性自認や性的指向等を本人の意に反して公にすること(アウトティング)。
- (カ) その他、(ア)～(オ)に類するような言動を行うこと。

なお、相手へ何らかの不利益を与える場合等において、当事者が些細なことと思うことでも繰り返し行くと、ハラスメントとみなされることがある。

4 二次被害

二次被害とは、ハラスメントの相談・被害申立をした学生、教職員等が、加害者とされる者や第三者から修学上、研究上もしくは就労上の不利益を受けることであり、以下のような状況がそれに該当する。

- (ア) 被害を相談・被害申立をした者に対し、「あなたが悪い」、「よくあること」と取下げさせようとする事。
- (イ) 被害者や関係者を特定しようとしたり、問題に係わる内容を聞き出そうとしたりすること。
- (ウ) 被害者や関係者についての噂を流す、無視をする、指導をしない、単位を認定しない、辞めさせる、配置転換する等、報復・嫌がらせ・脅かし行為をすること。
- (エ) 被害者や関係者が所属する環境にいつらくなるような状況をつくること。
- (オ) その他、(ア)～(エ)に類するような言動を行うこと。

なお、ハラスメントの相談・被害申立をした被害者や関係者に不利益を与える場合等において、当事者が些細なことと思うことでも繰り返されると、二次被害とみなされることがある。

5 ハラスメントへの対応

(1) ガイドラインの適用

① 対象者について

ガイドライン適用の対象者は、本学園の全ての学生、教職員等である。

② 場所・時間帯について

学内・学外、勤務時間内・外等、ハラスメントが起こった場所や時間帯を問わず適用する。

③ その他

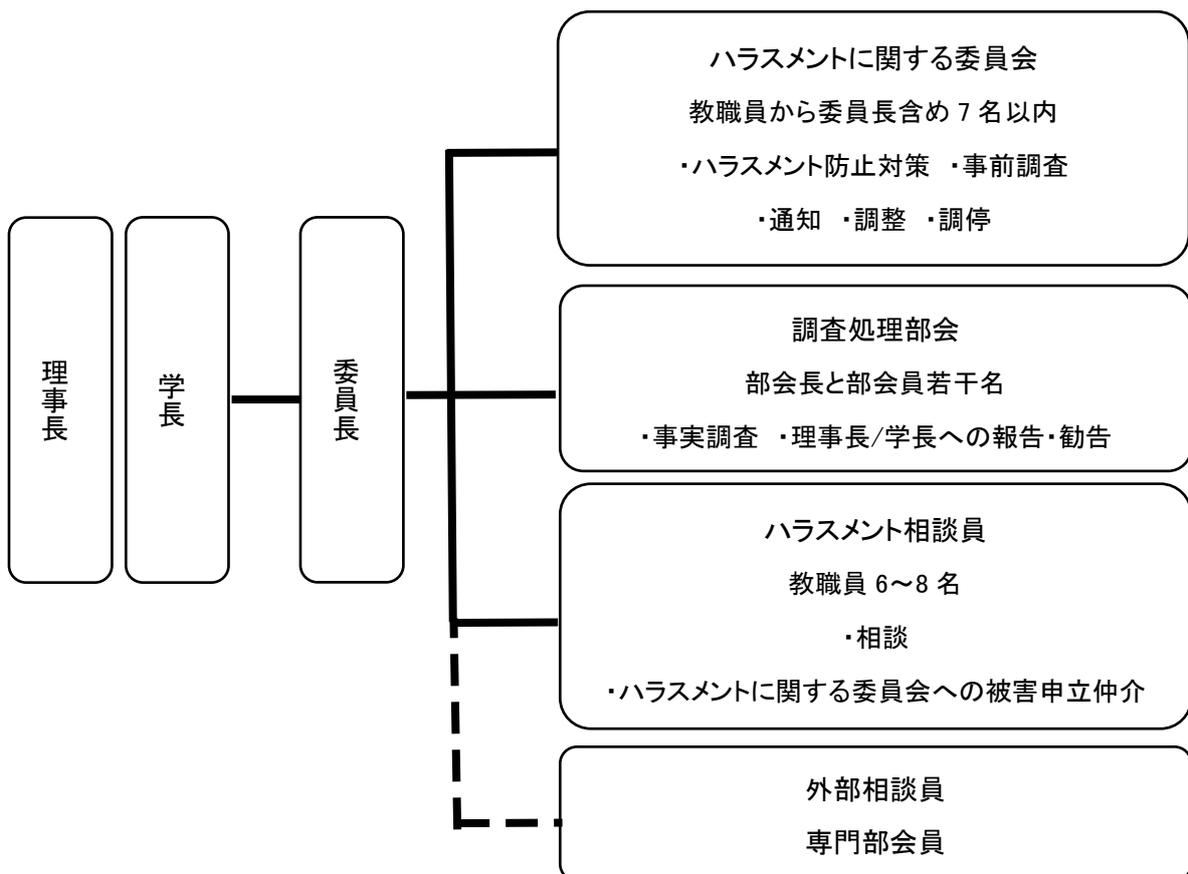
出入り業者、他大学の教職員・学生等、学外者に対するハラスメントが生じた場合には、このガイドラインを準用する。

(2) ハラスメントに係わる組織

ハラスメントに係わる組織は下記のとおりである。

なお、それぞれの組織の職務等は、「ハラスメント防止・排除に関する規程」に定めている。

【ハラスメントに係わる組織図】



(3) ハラスメントへの対応の流れ

ハラスメントへの対応は、基本的には下図のように進める。それぞれの問題解決手続についてはハラスメント防止・排除に関する規程に定めている。

(4) ハラスメント相談について

本学園では、ハラスメント等の被害の相談等については、下記のハラスメント相談員が対応する。

ハラスメント相談員

ハラスメント被害の救済と問題解決のために、学長と協議のうえ、理事長により委嘱された教職員がハラスメント相談員として、相談や被害の申し出によりハラスメントに関する委員会に被害申立を行う。ただし、相談員は問題解決の手続は行わない。

- (ア) 相談は匿名でもよく、対面、文書、電話、電子メール等で直接受け付ける。
- (イ) 原則、対面及び電話等での相談は、事前に予約の上、相談の日時を調整する。
- (ウ) 相談事案の当事者だけでなく、保護者、友人、先輩・後輩等でも相談することができる。
- (エ) 相談する際は、どの相談員に相談しても構わない。ただし、担任、クラブ部長、同じ部署等、密接な関係性のある相談員は避ける。
- (オ) 相談者が心身の不調により医療機関に通院している場合、相談過程において心身への負担が懸念されるため、事前に主治医と相談し、許可を得て対応する。
- (カ) 教職員からハラスメント相談員を紹介する際は、相談者の許可を得たうえで、必要に応じて情報を申し送る。

(5) 被害者の保護と二次被害の防止

学園はハラスメントの被害者に対して、相談中あるいは調査中であっても状況の改善に努め、以下のような措置を講じる。

- ① 苦情を申し出たことによって、不利益を受けることがないように適切な措置を講じる。
- ② 問題解決に係わった人(証言者)も不利益を受けることがないように適切な措置を講じる。
- ③ 再発防止や二次被害防止に努め、必要な措置を講じる。
- ④ 調査結果に基づき、ハラスメントの加害者と認定された者は、法律又は学則等の規程に基づき適切な措置を講じる。又、被害者及び加害者の苦情・異議申立は文書によって受け付け、ハラスメントに関する委員会及び調査処理部会は状況の中立的な把握を行う。
- ⑤ ハラスメントのことで学園等に相談や調停、苦情の申立をしたことを理由に、当該の担当者が相談者に対してハラスメントをしたり、その他不利益な扱いをしたりすることがないように適切な措置を講じる。
- ⑥ ハラスメントの相談や調停、苦情の申立をしたことに対して、被申立人又は第三者が嫌がらせや妨害、報復等のいかなる言動もないように適切な措置を講じる。
- ⑦ 被申立人又は第三者が、申立人に対して何らかの差別的な取扱いや不利益となる扱い、又は、嫌がらせ等があった場合適切な措置を講じる。
- ⑧ ハラスメントの相談、調停、事前・事実調査、苦情・異議の申立等に際して、故意に虚偽の申立や証言を行ったものは、法律又は学則・就労規則に基づき厳正に措置する。

- 付則
- 1 平成23年4月1日施行
 - 2 平成26年4月1日一部改正（ハラスメント相談員の変更）
 - 3 平成27年4月1日一部改正（ハラスメント相談員の変更）
 - 4 平成29年4月1日一部改正（ハラスメント相談員の変更）
 - 5 平成31年4月1日一部改正（ハラスメント相談員の変更）
 - 6 令和2年4月1日一部改正（ハラスメント相談員の変更）
 - 7 令和3年4月1日一部改正（基本方針等の一部改正）
 - 8 令和5年4月1日一部改正（学外ハラスメント相談窓口削除）