

ハラスメント防止及び対応ガイドライン

2022年4月改訂

公立大学法人広島市立大学

目 次

| | | |
|------|--------------------------|------|
| I | 本ガイドラインの目的 | P 1 |
| II | ハラスメントに対する本学の基本的な取組 | P 1 |
| III | このガイドラインの適用範囲 | P 2 |
| IV | ハラスメントとは（定義や事例） | P 2 |
| | セクシュアル・ハラスメント | P 2 |
| | アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント | P 5 |
| | 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント | P 9 |
| V | ハラスメントの防止のために | P 13 |
| VI | 相談 | P 15 |
| VII | 問題解決のためのプロセス | P 16 |
| VIII | その他取り決めなど | P 21 |
| IX | ハラスメントの防止等の組織体制 | P 21 |

I 本ガイドラインの目的

ハラスメントは、行為者の意図や意識の有無にかかわらず、また、相手を不快にさせるということだけではなく、個人としての尊厳を傷つけ、または、就学・就労・教育・研究上の環境を害し、場合によっては、これらに関する権利を侵害するものです。決して許容されるものではありません。

この基本的な考えの下、広島市立大学のすべての構成員が、ハラスメントの脅威を感じることなく安心して就学・就労し、教育・研究を行うことができるよう、その環境を整える必要があります。

このガイドラインは、「公立大学法人広島市立大学ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「規程」という。）に基づき、ハラスメントに対する本学の基本的な取組、ハラスメントの定義、相談から対応までの手続き等を分かりやすく解説し、もって、ハラスメントの防止等を図ることを目的としています。

II ハラスメントに対する本学の基本的な取組

次を基本として、ハラスメントに取り組みます。

1 研修等の啓発活動を継続的に実施し、大学構成員の意識を向上させ、ハラスメントの発生を未然に防止する。

まずは「ハラスメントをしない、させない」ことが最も重要です。そのためには、すべての大学構成員が、「どのような言動がハラスメントに該当するか（定義や事例）」、「ハラスメントがどういう影響を及ぼすのか（被害）」など、ハラスメントへの理解を深め、そして、これらのことを意識した言動をすることが大切です。

このため、研修等の啓発活動を継続的に実施します。

2 大学構成員が、ハラスメントに関する悩みや疑問を安心して相談できるよう、ハラスメント相談体制を充実し、ハラスメントやハラスメントの芽の早期把握に努め、深刻化するのを防止する。

ハラスメントを受けても、あるいは、誰かの言動によって不快になったり教育や研究をしづらいつ感じても、相談となるとなかなか踏み出せず、解決できないまま徐々に、教育・研究環境や心身の状況などが深刻な事態になっていくことが考えられます。

このため、ハラスメントの悩みや疑問を早い段階で安心して相談できるよう、相談のチャンネルを増やすなど、被害者の立場に立って、相談体制を充実します。

3 ハラスメントの問題が発生したときは、被害を受けた者のケアや権利回復等を図りつつ、問題の解決に向けて迅速かつ適切に対応する。また、加害者に対して厳正に対処する。

ハラスメントの問題が発生したときは、問題の内容や被害者の意向に応じて、解決に向け、迅速かつ適切に対応します。その際は、被害者の気持ちや心身の状況に配慮しながら対応します。また、相談したことや調査に協力したことによって二次被害が起きないように、その防止を徹底します。

加害者に対しては、被害者の意向を尊重しながら、指導その他により厳正に対処します。懲戒処分が必要な場合は、法令に基づき、適正な手続きの下、客観的事実を基に、その言動の動機や態様などに応じて厳正に行います。

Ⅲ このガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、次の範囲のものに適用します。

1 「本学のすべての構成員」を対象とします。具体的には、次のようになります。

- (1) 学生（学生や研究生等として在学している者）
- (2) 職員（教員や事務職員等の雇用関係にある者）
- (3) 関係者（関係業者、共同研究の相手、図書館を利用する学外の方など）

2 例えば、次のような場合も相談等ができます。ただし、(4)～(7)の場合の対応は、必要に応じて他機関等と連携等を行うことになります。

- (1) 本学の学生と職員の間で発生したもので、授業時間外・勤務時間外、あるいは学外で受けた言動
- (2) 学生の間で発生したもの
- (3) 卒業生や離職した職員が、本学在籍中に受けた言動
- (4) 学生が、インターンシップ、教育実習、就職活動、アルバイト先等で受けた言動
- (5) 職員が、学会活動等の職務に関連した活動中に受けた言動
- (6) 関係者と学生・職員との間で発生したもの
- (7) 学生や職員が、盗撮やつきまとい・ストーカー等の被害を受けている場合

Ⅳ ハラスメントとは（定義や事例）

ハラスメントは、人と人との関係の中で発生し、その態様はさまざま、誰もが加害者にも被害者にもなり得ますが、多くの場合、立場の強い人から弱い人に向けて発生します。また、大学での活動中に限らず、学外での私的な活動中にも起こります。学生が就職活動中や就職した後などにハラスメントの問題に直面することも考えられます。

本学構成員として、ハラスメントの定義や事例、その影響などを理解し、「ハラスメントをしない、させない」という意識を持つことが大切です。

1 セクシュアル・ハラスメント

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義等

セクシュアル・ハラスメントとは、「職員や学生等が、他の職員や学生等を不快にさせる性的な言動」をいいます（規程第2条）。

また、ハラスメントに起因する問題について、「構成員が他の構成員の意に反する不適切な言動を行い、これによって当該他の構成員が、学業若しくは職務遂行に関連して一定の不利益若しくは損害を被るか、若しくは学業若しくは職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。」と定義されています（規程第2条）。

当人はセクシュアル・ハラスメントではないと思っていなくても、言動の相手あるいは周囲の者が性的な言動と認識し不快に感じれば、そのほとんどは、セクシュアル・ハラスメントに該当します。多くは男性から女性に対するものですが、女性から男性、同性間、性的マイノリティとマジョリティ間でも発生します。

なお、行為によっては、「強制わいせつ」などの犯罪に当たる場合もあります。

(2) セクシュアル・ハラスメントの形態

① 性的な誘いかけ、性的行為の強制

ア 執拗に、または強制的に性的行為に誘ったり、交際を求めたりすること。

イ 強引な接触や性的行為を行うこと。

ウ 常軌を逸した「つきまとい行為」などを行うこと。

〔具体的な行為の例〕

- ・ 遅くまで大学に残っていると、頼んでもいないのに自宅へ送ると執拗に誘う。
- ・ 研究室で二人きりになると、体を近づけたり、髪などを触る。
- ・ 性的な内容のメールを何通も一方的に送信する。
- ・ 交際しているかのように思い込んだメールを執拗に送信する。

② 対価型セクシュアル・ハラスメント

上下の関係など（教員と学生、上司と部下など）の優越的立場を利用して性的な要求を行い、その反応（服従や拒否など）によって、何らかの不利益または利益（対価）を与えようとするもので、次のような言動が当てはまる可能性があります。

ア 性的欲求への服従または拒否を教育・研究上の指導や評価、学業成績等へ反映させること。

イ 性的欲求への服従または拒否を人事や業務遂行等へ反映させること。

ウ 教育・研究上の指導や評価、または人事その他利益・不利益の与奪を示唆して性的働きかけを行うこと。

〔具体的な行為の例〕

- ・ 「誘いを断れば単位が認定されない」などと思わせるような状況にして、性

的な誘いかけをする。

- ・ 指導学生や部下との出張中に、ホテルの一室に呼び出す。
- ・ 食事の誘いを断ったことをきっかけに、教育上や業務上の連絡をしなくなる。
- ・ 任期付きの職員に対し雇用の更新をほのめかして交際を迫る。

③ 環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により、授業に出席することや研究室・職場等にいることを苦痛に感じさせたり、研究等をやりづらいつ感じさせるなど、教育・研究環境や職場環境を悪化させるもので、次のような言動が当てはまる可能性があります。

- ア 学業や職務中に、相手の性的魅力や性的話題を持ち出すなど、正常な学業や職務を性的話題や行動で妨害すること。
- イ 性的意図をもって、一方的に体へ接近したり、接触したりすること。
- ウ 性的に不快に感じるような話題や行動、状況を作ること。

〔具体的な行為の例〕

- ・ 相手の体を上から下までじろじろ眺めたりする。
- ・ 肩、背中、腰、頬、髪等に日常的に触る。
- ・ 教室や職場で、不快感をもよおす性的な話題を頻繁に持ち出す。
- ・ 相手が返答に困るような性的または下品な冗談を言う。
- ・ 研究室にわいせつ図画を貼るなどして扇情的な雰囲気を作る。
- ・ 卑わいな映像や文章等を強引に見せる。
- ・ 懇親会等の付き合いの中で下品な行動をする。
- ・ 意図的に性的な噂を流す。
- ・ 個人が特定できる形で、SNSなどで性的な内容の中傷や私的な情報を書き込む。
- ・ 体のスリーサイズや性的体験などの話題を持ち出す。
- ・ 女性の学生や部下に、スカートで来ることなどを指示する。

④ ジェンダー・ハラスメント

性に関する固定観念や役割意識に基づく言動により、他の者を不快にさせるもので、次のような言動が当てはまる可能性があります。

- ア 異性一般に対して侮蔑的な発言をすること。
- イ 個人の性的指向や性別自認に関して侮蔑的な発言をすること。
- ウ 異性という理由のみによって、能力・行動・傾向等において劣っている等と決めつけること。
- エ 性的マイノリティであるという理由のみによって、能力・行動・傾向等におい

て劣っている等と決めつけること。

オ 異性の意見・主張を異性としての魅力や欠点に結び付けること。

〔具体的な行為の例〕

- ・ 「男のくせに根性がない」、「女に仕事は任せられない」、「女性は研究には向かない」、「女性は子どもを産むべき」などと、性に関する固定観念や性別役割観を押し付ける発言をする。
- ・ 「女の子」、「男の子」、「おねえさん」、「おばさん」、「おじさん」などと人格を認めない呼称をしたり、特定の学生だけを「ちゃん」付けて呼んだり、呼び捨てにしたりする。
- ・ 「彼氏（彼女）はいないのか」、「適齢期だが結婚はしないのか」など、交友関係や結婚観に対して口出しをする。
- ・ 研究室や職場で、女性ということだけで飲食の世話や掃除、私用をさせる。
- ・ 性的指向や性自認をからかいの対象にする。

(3) セクシュアル・ハラスメントが発生する背景

セクシュアル・ハラスメントが発生する背景として、次のようなものが挙げられます。

- ・ 性的な言動の受け止め方には個人や男女間、世代間で差があることを認識せず、あるいは「この位の言動は許される」などと勝手な思い込みをしている。
- ・ 相手を性的な関心や欲求の対象として見ている。
- ・ 相手も「自分に気がある」と勘違いして性的な行動に出る。
- ・ 相手を対等なパートナーとして見ていない。
- ・ 相手の立場や気持ちに無関心である。
- ・ 性に関する固定観念や役割意識が強い。
- ・ 研究室や職場等に、コミュニケーション不足や、自分に関係のない問題に関わりを持つとうとしない空気がある。

2 アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント

(1) アカデミック・ハラスメントの定義

アカデミック・ハラスメントとは、「職員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して、他の職員又は学生に対して行う研究若しくは教育上又は就学上の不適切な言動」をいいます（規程第2条）。

アカデミック・ハラスメントは、優越性を背景に、主に教員と学生との間や教員間で発生します。また、厳密には定義に当てはまりませんが、指導的立場の学生と他の

学生との間など学生間で発生することも考えられます。

(2) パワー・ハラスメントの定義等

パワー・ハラスメントとは、「職員が職務上の地位や権限を不当に利用して、他の職員に対して行う就労上の不適切な言動」をいいます（規程第2条）。

パワー・ハラスメントは、主に職員間で発生します。教授と教授以外の教員との間や上司と部下との間のほか、心理的な優越性などを背景に、教員から教員以外の職員に対し、部下から上司に対し、あるいは同僚間で発生する場合があります。

(3) アカデミック・ハラメント、パワー・ハラスメントの問題や事例等

① ハラスメントに起因する問題

ハラスメントに起因する問題について、「構成員が他の構成員の意に反する不適切な言動を行い、これによって当該他の構成員が、学業若しくは職務遂行に関連して一定の不利益若しくは損害を被るか、若しくは学業若しくは職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。」と定義されています（規程第2条）。

なお、行為によっては、「暴行」「傷害」などの犯罪に当たる場合もあります。

② 当てはまる可能性のある言動

次のような言動が、アカデミック・ハラメントやパワー・ハラスメントに当てはまる可能性があります。

ア 性別、年齢、出身、国籍、民族、人種、心身の障害や傷病、容姿、性格等の個人的な属性を理由に、就学・就労上の機会、条件、評価等で差別したり、排除したりすること。

イ 私的または一方的な要求への拒否又は服従を、教育・研究上の指導・評価、学業成績等に反映すること。

ウ 私的な要求への拒否又は服従を、人事上の評価等に反映すること。

エ 教育・研究上の指導・評価、または利益・不利益の与奪等を示唆し、相手に私的または一方的な働きかけを行うこと。

オ 人事権の行使、または利益・不利益の与奪等を示唆し、相手に私的または一方的な働きかけを行うこと。

カ 個人的な好悪の感情を教育や職務に反映させること。

キ 指導に従わない相手に暴言を吐いたり、意図的に無視したり、暴力的な行為に及ぶ等、相手の人格又は身体を傷つける言動を行うこと。

ク 相手の意に反する行為に執拗に誘ったり、一定の行為を繰り返し強要すること。

ケ 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こと。

コ 相手を困らせるため、意図的に事実無根のうわさを流すこと。

③ アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントの認定等

アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、教員から学生への教育指導権限、上司から部下への指導監督権限など、何らかの優越性を背景に発生します。指導権限などに基づき、教員が学生に対し、あるいは上司が部下に対し、叱責を伴うような厳しい指導を行うことがあります。しかし、「厳しい」というだけでハラスメントに当てはまるということではありません。

アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントの認定に当たっては、その言動が、教育・研究上の適正な指導等の範囲なのかどうか、あるいは業務上の必要性に基づく合理的な業務命令や指導の範囲なのかどうかなどについて、客観的・合理的な判断を行う必要があります。

指導する側に対して言えば、教育・研究上や職務上、厳しく叱責したり、何らかの不利益を与えたりする場合などには、本人が納得できるよう適切な説明やフォローなどを行うことが望まれます。それらが十分でなかったり、些細なことで執拗な叱責などを繰り返し相手の人格を侵害したりしたときは、ハラスメントとみなされることがあります。

[具体的な行為の例]

○ 主に教育・研究の場で起こりやすいもの

- ・ 学生や他の教員に対し、機器類や文献の使用を理由なく制限するなどして、研究を妨害したりする。
- ・ 学生や他の教員に対し、正当な理由がないのに研究室への立入を禁止する。
- ・ 意図的に研究の打合せやミーティングの連絡をしない。
- ・ 不当又は恣意的に学生に単位を認定しなかったり、卒業・修了の判定をしない。
- ・ 指導教員の変更を申し出た学生に対し「私の指導が気に入らないのなら退学せよ」と言う。
- ・ 正当な理由もなく、学生への研究指導やアドバイスを怠ったりする。
- ・ 正当な理由もなく、長時間あるいは夜遅くまで、または休日にゼミを行う。
- ・ 常識的あるいは必要な教育指導の範囲を超えて、厳しく叱責する。
- ・ 主任指導教員が、正当な理由もなく、論文原稿を受け取ってから何か月も放置する。
- ・ 研究成果が出ないことを一方的に他の教員や学生の責任にする。
- ・ 学生が出したアイデアを使って、勝手に論文を書いたり、研究費の申請を

する。

- ・ 自分の気に入らない論文を「読むな」と言ったり、研究会に「行くな」などと言って、学生の研究の自由を制限する。
- ・ 就職志望の学生には冷たく接し、大学院進学志望の学生を特別に優遇する。
- ・ 気に入った学生だけを優遇するなど不平等な扱いをする。

○ どこでも起こり得るもの

- ・ 理由もなく決裁をしないなど、研究や職務遂行を妨害する。
- ・ 食事やコンパなど、付き合いの良し悪しによって、学生や部下を評価する。
- ・ 飲み会への参加を強要する。
- ・ 些細なミスに対して執拗に叱責したり、暴言を繰り返す。
- ・ 多過ぎる仕事をさせる等過大な要求をしたり、仕事を与えない等過小な要求をする。
- ・ 意味のない仕事などを強制する。
- ・ 他の学生や同僚の前で、特定の人をこき下ろしたり、嘲笑したり、罵声を浴びせたりする。
- ・ 学生や部下に対し、挨拶を全く返さない、机を叩く、物を投げるなど、横柄で尊大な態度で接したり、威嚇する。
- ・ 「体調が悪く休みたい」と申し出た学生や部下に、研究や仕事を強要する。
- ・ 私的な用事や車での送迎を部下や学生に命じる。
- ・ 私的な趣味の活動などへの参加を学生や部下に強要する。
- ・ 国籍、民族、人種、性別、年齢等を理由に、特定の学生や職員に対して侮辱的な発言をする。
- ・ 個人を攻撃するような内容のメールを執拗に送り付けたり、同時に複数の人に送信する。
- ・ SNSなどで、特定の個人の人格を傷つける誹謗中傷を書き込む。

(4) アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生する背景

アカデミック・ハラスメント等が発生する背景として、次のようなものが考えられます。

- ・ 大学における研究・教育を担っているという自覚が足りない。
- ・ 教育・研究上の指導、業務指導の範囲内と思い込むなど、自身の行為を過信している。
- ・ 人材を育成しようという視点が欠けている。
- ・ 相手の人格、権利、自由を尊重する意識が乏しく、相手の立場や気持ちに無関心である。
- ・ 性格が他罰的であり、また権力をもって主導権を握ろうとする。

- ・ 仕事のストレスなどでイライラしている。
- ・ 研究室や職場等に、コミュニケーション不足や、自分に関係のない問題に関わりを持つとうとしない空気がある。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

(1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの定義等

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、「妊娠等をしたことに関する言動や制度等の利用（妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用をいう。）に関する言動により職場環境が害されるもの」をいいます（規程第2条）。

職員の上司又は同僚・部下の言動によるものが該当し、次のような形で職場環境が悪化します。

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、制度等の利用をしにくい。
- ・ 妊娠等をし、または制度等の利用をした職員の周囲の職員の業務負担への配慮がない。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動と認められる場合は、ハラスメントには該当しません。

(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの形態

① 制度等の利用への嫌がらせ

ア 職員が、制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、または制度等の利用をしたことにより、上司がその職員に対し、人事や給与の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆する。

イ 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したり、同僚・部下に伝えたところ、上司または同僚・部下がその職員に対し、請求等をしないように言うなど、制度等の利用の請求等や制度等の利用を阻害する。

ウ 職員が制度等の利用をしたことにより、上司または同僚・部下がその職員に対し、繰り返しまたは継続的に、嫌がらせ的な言動をしたり、業務に従事させなかったり、専ら雑務に従事させる。

② 状態への嫌がらせ

ア 職員が、妊娠等をしたことを上司に相談したことにより、上司がその職員に対し、①のアの不利益な取扱いを示唆すること。

イ 職員が、妊娠等をしたことにより、上司または同僚・部下がその職員に対し、繰り返しまたは継続的に、嫌がらせ的な言動をしたり、業務に従事させなかった

り、専ら雑務に従事させる。

【参考】 性暴力にまつわる神話と実態（「大学のセクハラ対策〔丹羽雅代・松倉ゆり共著、地域科学研究会 高等教育情報センター出版〕」から抜粋

- 神話：セクシュアル・ハラスメントに対抗する一番良い方法は無視することだ。
実態：セクシュアル・ハラスメントは無視しているとエスカレートしていく傾向にあります。
- 神話：きちんとした身なり、行動をしていればセクシュアル・ハラスメント等の被害は防げます。
実態：被害者の服装、行動、職種とは関わりなく性被害は起きます。性暴力は加害者が「性」を手段として憎しみを表現したり、相手を自分の思い通りにコントロールしようとする支配欲によって起こるからです。
- 神話：加害者は見知らぬ人間です。
実態：多くの場合、被害者と知り合いです。
- 神話：しっかりと「NO」を言えば被害を避けることはできます。
実態：被害者の「NO」は無視されることが多い。肉体的、経済的、社会的に優位に立つ加害者は被害者の抵抗さえも無視しようとします。セクシュアル・ハラスメントを防止しようとする責任は被害者が負うべきものではありません。

【参考】 職場のパワー・ハラスメントについて、2020年に厚生労働者から、いわゆる「パワハラ指針」が告示され、その中で、代表的な言動の種類と事例が示されましたので、参考として記載します。（これら以外に該当するものがあり、また、個別の事案の状況等によって判断は異なります。）

| 代表的な言動の種類 | 該当すると考えられる例 | 該当しないと考えられる例 |
|---------------------------------|---|--|
| (1)身体的な攻撃 (暴行・傷害) | ①殴打、足蹴りを行う。 ②相手に物を投げつける。 | ①誤ってぶつかる。 |
| (2)精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言) | ①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する屈辱的な言動を行うことを含む。 | ①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意する。 |

| | | |
|--|--|---|
| <p>(2)精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)</p> | <p>②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。 ③他の労働者の面前において大声での威圧的な叱責を繰り返す。 ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する。</p> | <p>②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意する。</p> |
| <p>(3)人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)</p> | <p>①自分の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長時間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。 ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</p> | <p>①新規に採用した労働者を育成するため短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する。 ②懲戒規程に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。</p> |
| <p>(4)過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)</p> | <p>①長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。 ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。 ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。</p> | <p>①労働者を育成するために現状より少し高いレベルの業務を任せる。 ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。</p> |
| <p>(5)過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)</p> | <p>①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</p> | <p>①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する。</p> |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| <p>(6)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)</p> | <p>①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をした りする。</p> <p>②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</p> | <p>①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う。</p> <p>②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す。</p> |
|---------------------------------|--|---|

V ハラスメントの防止のために

1 広島市立大学ハラスメント根絶宣言

ハラスメント防止等に対して強い姿勢で臨むことを学内外へ示すため、「広島市立大学ハラスメント根絶宣言」を発出します。これを基本姿勢として、「防止」「相談体制の充実」「迅速・適切な対応」等のハラスメント対策を講じていきます。

広島市立大学ハラスメント根絶宣言

ハラスメントは、学生及び職員その他の大学構成員の個人としての尊厳を侵害し、又は就学・就労・教育・研究の環境を害し、あるいはこれらの権利を侵害するものであり、決して許容されるものではありません。

広島市立大学は、「公立大学法人広島市立大学ハラスメントの防止等に関する規程」を設け、研修などによりハラスメントの防止に取り組んでまいりました。しかしながら、開学以来、深刻なハラスメントの問題が繰り返し発生していることは誠に遺憾です。

広島市立大学はハラスメントを許しません。すべての大学構成員が、安心して就学・就労等ができるよう、次の取り組みを徹底し、ハラスメントの根絶に全力を挙げて取り組むことを宣言します。

- 1 「ハラスメントは決して許さない」との姿勢を学内外に広く発信するとともに、研修等の啓発活動を継続的に実施し、大学構成員のハラスメントに対する意識を向上させ、ハラスメントの発生を未然に防止する。
- 2 大学構成員が、ハラスメントに関する悩みや疑問を安心して相談できるよう、ハラスメント相談室の機能の強化などハラスメント相談体制を充実し、ハラスメントやハラスメントの芽の早期把握に努め、深刻化するのを防止する。
- 3 ハラスメントの問題が発生したときは、被害を受けた者のケアや権利回復等を図りつつ、問題の解決に向けて迅速かつ適切に対応する。また、事実関係等を調査し、加害者に対して厳正に対処する。

2 ハラスメント防止のための啓発活動

まずは「ハラスメントをしない、させない」こと、また、ハラスメントを許さない環境づくりが大切です。このため、次のような啓発活動を行い、本学構成員の意識を高めていきます。

(1) 職員研修等

- ① このガイドラインやハラスメントの事例、などを基に、職員や学外の専門家などによる「ハラスメント防止研修」を継続的に実施します。新任の職員に対しては、着任当初にハラスメント防止研修を実施します。

また、ハラスメント相談員に対し、相談マニュアルなどを基に相談員研修を行い、そのスキルアップに努めます。

② 折に触れて、全職員へメールを送信し、ハラスメントに関する注意喚起を行います。

(2) 学生への啓発活動等

学生ハンドブックやリーフレット、メール配信により、学生にハラスメントの定義や事例、悩みや疑問についての相談制度を説明します。また、必要に応じて、説明会や研修会を開催します。

メール配信のほか、デジタルサイネージ、リーフレットなどを通じて、相談を促す取組を行います。

3 大学構成員による防止のための環境づくり

規程第3条に「構成員は、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。」と、また、「構成員は、他の構成員からハラスメントに関する相談又は苦情、被害の申出を受け、又はハラスメントに気付いた場合は、速やかに相談員に相談する等適切な対応をしなければならない」と定めています。

ハラスメントの防止等は、大学が責任をもって取り組む必要がありますが、全職員、また学生においても、次のように取り組むことで、ハラスメントのない環境づくりが進みます。

(1) ハラスメントが起こりにくい環境づくり

ハラスメントは人と人との関係の中で発生します。お互いの立場や人格を尊重し、また、コミュニケーションを活性化するなど、ハラスメントが起きにくい環境を作っていくことが大切です。

(2) ハラスメントを受けたとき

一人で抱えず、信頼できる人やハラスメント相談員に相談しましょう。また、ハラスメントを受けたと思ったら、録音や具体的なメモなどをしていくことも大切です。

(3) ハラスメントを見かけたとき

自分の周囲でハラスメントに遭っていると気づいたら、声をかけるなど援助してあげましょう。相談に乗ったり、相談に同行することなどが考えられます。

特に職員は、ハラスメントに該当すると思われる言動に気づいたり、周りの学生や職員がハラスメントを受けているのではないかと危惧されるときは、相談員に相談するなど、防止に向けた対応を取るよう努めてください。

VI 相談

1 相談

ハラスメント相談は、ハラスメントを受けて悩んでいる場合はもちろん、ハラスメントに関する疑問など、さまざまな相談を広く受けます。

ハラスメントは1：1の関係で発生する場合も多く、周りの者や大学が、被害やその兆候を把握することは容易ではありません。ハラスメントやハラスメントの芽を早期に相談（把握）して対応し、ハラスメントが深刻化するのを防ぐことが大事です。

また、被害者本人に限らず、周りの友人・同僚・担当教員などからの相談、あるいは、加害者と言われた方からの相談もお受けします。

(1) 相談の例

- ・ ハラスメントを受けて悩んでおり、状況を何とか改善してほしい。
- ・ ハラスメントを受けていると思うのだが、よく分からないので教えてほしい。
- ・ ある教員は、いつも厳しい口調で叱責しているが、ハラスメントに当たるのではな
いか。早く注意しないと、大きな問題になりかねない気がする。
- ・ 友人や同僚がハラスメントで悩んでおり、何とか改善してあげたい。
- ・ 私のゼミの学生が、ある教員からハラスメントを受けて悩んでいるようだ。
- ・ 私の言動が「ハラスメントだ」と指摘され、どうすれば良いか悩んでいる。

(2) 相談先

① ハラスメント相談員

本学に複数（10名以上）の「ハラスメント相談員」を置き、ハラスメント相談に当たります。ハラスメント相談員の名簿は、本学ウェブサイトに掲載しています。

② ハラスメント相談専用メールアドレス

特定のハラスメント相談員へは相談しづらい場合とか、ちょっとした疑問、あるいは卒業生からの相談など、ハラスメント相談専用メールで相談することもできます。

ハラスメント相談室長、学生担当副理事、事務局総務室長の3名が受信し、主にハラスメント相談室長が応答します。

アドレス：soudan@m.hiroshima-cu.ac.jp

(3) 相談方法

ハラスメント相談員への相談は、面談を基本としますが、メールや電話での問い合わせもできます。

また、自分が所属する学部等の相談員に限らず、どの相談員にも相談できます。また、匿名での相談も受け付けます（ただし、何らかの対応を必要とする場合は、名前等を特定しないと対応できないときもあります。）。

(4) 相談員の基本姿勢

次を基本姿勢として相談に当たります。

- ① 問題の解決や被害の防止や回避に向け、相談者（被害者）の意向を尊重しながら、一緒に考え、解決方法を提案するなど、相談者（被害者）をサポートします。
- ② 相談員には守秘義務があり、相談者（被害者）のプライバシーを守ります。相談者（被害者）の了解を得ることなく、ほかの者に相談者（被害者）から相談があったことを伝えることはありません。
- ③ ハラスメント相談員は、原則として、事実確認やハラスメントの加害者とされた者との接触は行いません。

このため、ハラスメント相談員は、相談者（被害者）の意向を確認しながら、ハラスメント相談室長など事実確認や対応を行う立場の者に依頼や上申を行います。

相談者（被害者）が望まなければ、ハラスメント相談員限りの相談になる場合もあります。

- ④ 必要に応じて、心と身体相談センターを紹介したり、連携を取ります。

VII 問題解決のためのプロセス

ハラスメントの問題の解決や防止、回避に向けては、①被害者自身が、相談員のアドバイスを受けながら、それ以上の被害を受けないための行動をとることのほか、②ハラスメント相談室長や部局長等が「調整」を行う方法があります。

また、被害者の心身の状況によっては、学生相談室での相談（カウンセリング）を助言する場合などがあります。

対応するに当たっては、プライバシー保護や報復的行為の禁止など、二次被害が起きないよう気を付けながら対応します。

1 調整

ハラスメントの問題は、本人が無意識に行っている場合など、第三者が「注意する」だけで解決が期待できるようなものも少なくありません。

「調整」とは、ハラスメントの問題に応じて、それ以上被害を受けないようにするため、ハラスメント相談室長等が、関係する部局長等と連携などをして、**教育環境や職場環境、人間関係の改善を行うこと**です。必要に応じて、ハラスメント防止委員会で審議する場合や、理事長・学長の職務権限として行うこともあります。また、緊急避難措置として、被害者と加害者の分離などの措置を行う場合もあります。

「調整」に当たっては、相談者（被害者）の意向を汲みながら行います。複数のものを組み合わせて行うこともあります。

なお、相談者（被害者）が訴える被害に着目し、その被害を迅速に改善することが大

きな目的のため、必ずしも、ハラスメントに当たるかどうかの厳密な調査や判断は必要としません。

また、プライバシー保護や二次被害の防止を考慮しながら行います。例えば、被害者が「被害を訴えたことを知られたくない」場合には、大学全体への注意喚起や研修などが考えられます。

(1) 調整の例

- 加害者への注意・指導・警告等
 - ・ 部局長等から加害者に対し、注意、指導または警告を行う。
 - ・ 加害者に改めてハラスメント研修を受講させる。
- 被害者と加害者の分離
 - ・ 部局長から加害者に対し、被害者に近づかないよう指導・指示する。
 - ・ 被害者の指導教員やゼミを変更する。
 - ・ 加害者（または被害者）の配置転換を行う。
 - ・ 被害者と加害者ができるだけ接触しないよう、加害者の教育上の権利等も考慮しながら、教育活動に一定の制限を加える。
- 被害救済および権利回復のための措置
 - ・ 加害者から被害者に対し謝罪する。
 - ・ 認定されなかった単位の回復を図る。
- 就学・就労環境全体を改善するための啓発
 - ・ 被害者が特定されないよう事案を一般化して、部局でハラスメント研修を実施する。
 - ・ 被害者が特定されないよう事案を一般化して、大学全体へ注意喚起を行う。

(2) 調整のプロセス

調整のプロセスは、事案ごとに異なりますが、おおむね次のようになります。

① 相談者（被害者）の意向の確認

相談員や相談後に関わったハラスメント相談室長等が、相談者（被害者）がどういう解決方法を望んでいるか確認します。

② 部局長等との連携

ハラスメント相談室長等が、相談者（被害者）の意向を踏まえ、加害者の所属する部局長等と調整の方法について協議します。

この場合、別の調整方法を相談者（被害者）に提案することもあります。

③ 調整の実施

加害者に対する注意・指導など、加害者に対する措置を行います。併せて、報復的行為を禁止します。

また、被害者の権利回復等のための措置を行います。

調整を行おうとする場合、また、調整を行った後、原則として、相談者（被害者）に対して、ハラスメント相談室長や部局長等から、そのことを知らせます。

④ 調整後のフォロー

調整を行った後、ハラスメントの問題の解決の状況について、あるいは、二次被害が起きていないかなど、相談員やハラスメント相談室長、部局長等が相談者（被害者）から聞き取るなど、調整後のフォローを行います。

2 調査

加害者に対して制裁的な措置を行う場合や、懲戒処分が必要な場合は、事実関係を厳密に調査した上で行う必要があります。

(1) 調査の実施

調査は、事案ごとに「ハラスメント調査委員会」を設置して行います。おおむね次のようなプロセスになります。

① ハラスメント調査委員会の設置

セクシュアル・ハラスメントの場合は被害者と同性の委員を多くするなど、事案の内容によって、おおむね5名程度で調査委員会を構成します。

② 調査

調査は、主に被害者、加害者からの聞き取りにより行います。必要に応じて、周りの関係者からの聞き取りや関係資料の収集等を行います。

なお、調査の過程で、緊急避難措置が必要と判断される場合は、これを理事長に上申します。

(2) 調査結果の報告

調査結果を取りまとめ、理事長・学長へ報告し、ハラスメント防止委員会での審議等を経て、加害者に対する調整措置や懲戒処分、また、被害者に対する救済措置などを決定していきます。

3 懲戒処分

ハラスメントの問題が生じた場合、事案の悪質性などに応じて、懲戒処分を行います。被害者が懲戒処分を望まない場合もありますが、責任を問う上で、また、大学における規律を確保する上で、必要に応じて、懲戒処分でもって厳正に対処します。

本学の懲戒処分には、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給、戒告の5種類があります。

なお、学生に対して懲戒処分を行うこともあり得ますが、ここでは、職員に対する懲戒処分について説明します。

(1) 懲戒処分の原則

大学におけるハラスメントの問題は、被害者に深刻な被害を及ぼすとともに、大学

に対する信用を著しく失墜させるものです。

一方、職員は労働者であり、労働契約法その他の法令により、労働者としての権利が保護されています。懲戒処分に当たっては、法令（労働契約法や職員就業規則等）に基づき、適正な手続きの下で厳正に行う必要があります。なお、労働契約法は、学生が企業等へ就職した場合のほか、アルバイトで雇用されている場合も適用されません。

本学でも、懲戒処分は、客観的事実に基づき、また、職員懲戒規程に定める手続きに則り、調査、懲戒審査会での審査、教育研究評議会や理事会・経営協議会での審議を経て、厳正に行っています。

[参考：労働契約法]

（懲戒）

第15条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

（解雇）

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

(2) 懲戒処分の標準例

ハラスメントなどの非違行為に対する懲戒処分の標準的な処分を定めたものを「懲戒処分の標準例」といいます。本学のハラスメント関係の懲戒処分の標準例は次のとおりです。

○ セクシュアル・ハラスメント

- ① 暴行・脅迫を用い、又は心神喪失若しくは抗拒不能に乗じて、強いて性的な関係を結び、又はわいせつな行為をした職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
- ② 職務上の地位、権限又は影響力を不当に利用して、強いて性的関係を結び、又はわいせつな行為をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- ③ 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、学業又は職務遂行に関連して著しい不利益又は損害を与えた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- ④ 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。この場合において、学業又は職務遂行に関連して一定の不利益又は損害を与えた職員は、停職又は減給とする。

○ アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメント

- ① 教育、研究、就学又は就労(以下「教育・研究等」という。)上の地位又は権限を不当に利用して、相手の意に反する教育・研究等上の不適切な言動を繰り返し行い、学業又は職務遂行に関連して著しい不利益又は損害を与えた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- ② 教育・研究等上の地位又は権限を不当に利用して、相手の意に反する教育・研究等上の不適切な言動を行い、学業又は職務遂行に関連して一定の不利益、損害若しくは支障、又はそのようなおそれを生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

○ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児又は介護に関し、職場環境を害する不適切な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において、職務遂行に関連して一定の不利益又は損害を与えた職員は、停職又は減給とする。

なお、報復的行為があった場合に厳正に対処するため、「ハラスメントその他の非違行為を申立てた者及び当該非違行為の調査に協力した者に対し報復的な行為を行ったとき」は、処分の加重要素として考慮することとしています。

(3) 懲戒処分の公表基準

本学が懲戒処分を行った場合の公表については、人事院の「懲戒処分の公表指針」に準じて行っています。なお、本学の運用として、懲戒解雇の場合は、原則として、被処分者の氏名も公表することとしています。なお、ハラスメント事案については、公表に当たって、被害者のプライバシー等に十分な配慮が必要と考えています。

懲戒処分の公表を行う場合は、原則として、あらかじめ相談者（被害者）に対して、公表の時期や内容について知らせます。

懲戒処分の公表指針について（人事院）

1 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

2 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等1及び2によることが適当でないと認められる場合は、1及び2にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することも差し支えないものとする。

5 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

Ⅷ その他取り決めなど

1 不利益取扱いの禁止

ハラスメントの相談をしたり、調査への協力をしたりしたことで、加害者から脅迫や威圧的行為、報復など、不利益な取扱いを受けることがあってはなりません。

そのような行為があった場合は、その行為自体を二次加害行為として、厳正に対処します。

2 プライバシーの保護

相談や解決のためのプロセスに関与した関係者は、相談者（被害者）など関係者のプライバシーを守ります。本人の同意が無い限り、職務上知り得た相談内容や個人情報をみだりに関係のない人に知らせたり、不当な目的に利用してはなりません。

3 虚偽の申立ての禁止

ハラスメントに関する虚偽の申立てや証言をしてはなりません。そのような行為があった場合は、厳正に対処します。

4 ガイドラインの見直し

このガイドラインは、必要に応じて見直します。

Ⅸ ハラスメントの防止等の組織体制

規程に規定している本学のハラスメント防止等の組織体制の概略は次のとおりです。

1 理事長（学長）

理事長（学長）は、就学・就労・教育・研究環境の改善や緊急避難措置の実施、調査委員会の設置や懲戒処分の実施など、本学のハラスメント対策全般について、最終的な責任と権限を有しています。

2 各部署の長

各学部長等（研究科長や広島平和研究所長を含む。）及び事務局長は、所管部署におけるハラスメントの防止、および発生したときに適切に対処することの責任を有しています。

3 ハラスメント相談室

ハラスメント相談員で構成します。相談マニュアルの改善や相談員研修の実施、相談事例などの共有などを通じて、相談員のスキルアップなどを行います。

ハラスメント相談員が相談を受けても、相談者（被害者）の理解がない場合は、ハラスメント相談室長等へ報告しないことにしています。この場合は、相談員限りで相談を受けることとなります。

ハラスメント相談室長は、ハラスメント相談員からの報告、または、直接、相談を受けます。部署長等と協力して、事実関係の把握や調整について検討するなど、迅速に解決するよう努めます。また、必要があるときは、理事長（学長）へハラスメント防止委員会の開催やハラスメント調査委員会の設置について上申します。

4 ハラスメント防止委員会

常設の委員会としてハラスメントの防止対策を所掌するほか、必要に応じて、調査委員会の設置、ハラスメントの問題が発生した場合の解決に向けた対応、被害者に対する救済措置などについて審議します。

ハラスメント防止委員会は、総務・危機管理担当理事（事務局長）を委員長として、副学長、各部署の長（学部長等）で構成します。

5 ハラスメント調査委員会

ハラスメントの事案ごとに設置し、ハラスメントの事実関係を中心として、調査を行い、理事長（学長）へ報告します。

【引用・参考にさせていただいた資料等】

「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」（広島大学）

「キャンパスにおけるハラスメント防止ハンドブック」（21世紀職業財団）

「大学のセクハラ対策」（丹羽雅代・松倉ゆり共著、地域科学研究会 高等教育情報センター）

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）

「懲戒処分の公表指針について」（人事院）