



ハラスメント防止と根絶に向けて

ハラスメント防止に関する学校法人中京学院の基本的な姿勢

教育・研究を行う学問の場である学校において、教職員と学生間、学生同士、あるいは教職員間であるかどうかを問わずセクシャル・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、その他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）が行われることはあってはならないことです。

学校法人中京学院（以下「本法人」という。）は、すべての学生及び教職員が個人として尊重され、平等かつ平穏な教育・研究環境及び労働環境のもとで就学または就労できることを維持することが責務だと考えます。

したがって、本法人は個人の尊厳を侵し、人権侵害や性差などに基づく差別でもあるハラスメントを強く非難するとともに、快適な学校生活や教育・研究環境、職場環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るように、教育・研修・広報活動を通じ周知徹底、啓発に努力します。

また、本法人は、被害を受けた学生及び教職員が、安心してハラスメントに関する相談や申立てができる窓口を設置し、被害者へのケアや権利回復を重視しつつ、慎重に効果的な対応をします。その際、関係者のプライバシーの保護と秘密厳守には特に配慮します。

ハラスメントは、人権侵害や性差などに基づく差別に関わる問題の一つです。本法人はハラスメント問題の予防・根絶のため真摯に取り組む、社会的使命を果たします。

ハラスメント防止ガイドラインの対象・適用範囲

「学校法人中京学院ハラスメント防止ガイドライン」は以下の者・場合に適用ないし準用されます。

- (1) 本法人の構成員であるすべての学生、教職員
- (2) 加害者とされる者が本法人の構成員でない場合は、その者が所属する機関に対して、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう強く求めます。

ハラスメントの被害を受けた場合の問題解決の方法

ハラスメントの被害を受けたときは、本法人の学生相談室、教育相談室、相談員、外部相談窓口にご相談することができます。この場合、相談を受けた相談室又は相談員は、相談者（申立人）の希望に沿って関係部局に改善措置を求めるなど問題解決に努めます。また被害者（申立人）が人権委員会の委員長に申立てて問題解決を求めることもできます。

この被害者（申立人）による人権委員会への申立てに基づく解決方法には、当事者間の話合いのあっせん、人権委員会から加害者とされる者への改善勧告、人事委員会への上告などがあります。どの方法をとるかは、事実調査に基づき、被害者の意向を尊重します。苦情の相談や問題の処理にあたっては、関係者のプライバシーに最大限の配慮をします。

(1) 当事者間の話合いのあっせん

相談員が当事者（被害者及び加害者とされる者）の間に入って、話合いによる問題解決を図ります。

(2) 人権委員会から加害者とされる者への改善勧告

人権委員会は、被害者及び加害者とされる者から事情を聞き、事実関係について相当程度の確認ができ、改善勧告の必要があると判断した場合には、相手方（加害者とされる者）に改善勧告を通知します。通知の内容は、厳重注意とします。ただし、加害行為が繰り返された場合は厳しい措置を行うことを警告し、報復、嫌がらせを行わないように勧告します。

(3) 人事委員会などへの上告

人権委員会は、被害者及び加害者とされる者から事情を聞き、事実関係について相当程度の確認ができ、その行為が重大であり懲戒処分に相当すると判断した場合には、その内容を人事委員会や各所属長に上告します。この場合、加害者とされる者が学生の場合は各所属長により、学則等に基づき制裁を行います。教職員の場合は、人事委員会において就業規則に基づき制裁を行います。

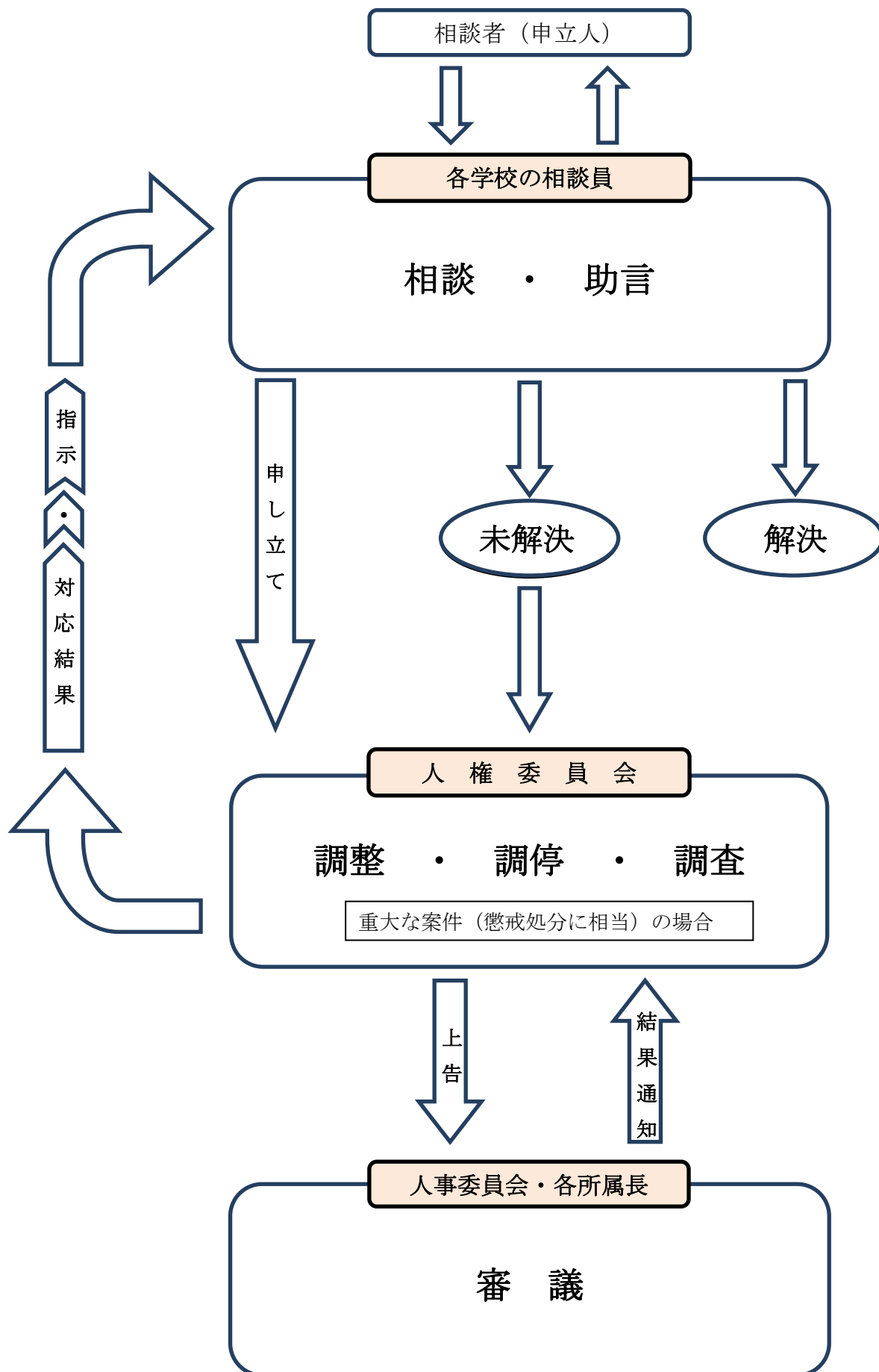
人権委員会

本法人では人権委員会がハラスメント防止及びハラスメントが発生した場合に責任もって対応します。

【委員会の職務】

- ・ハラスメント及びハラスメント防止に関する情報の収集、教育研修及び調査活動に関する事項
- ・学内外において教職員又は学生等が加害者又は被害者の如何にかかわらず、当事者の一方が本学構成員である場合のハラスメントに関する相談又は苦情の処理に関する事項
- ・各学校相談員又は外部機関との連携及び協力等のための連絡調整に関する事項
- ・その他ハラスメント防止に必要な事項

ハラスメントに関する相談等の流れ



セクハラ、アカハラ、パワハラとは？

セクハラとは？

セクシャル・ハラスメントの略称です。相手方が望まない、不快にさせる性的な言動（性的な内容の発言や言動）をいいます。（条件と引き換えに）肉体関係の要求をする「対価型」と、行為が行われることで働きづらい環境が作られる「環境型」に大別されます。

パワハラとは？

パワー・ハラスメントの略称です。職場内の地位や権力を悪用して、部下の人権や尊厳を踏みにじり、不当に苦しめる言動をいいます。

アカハラとは？

アカデミック・ハラスメントの略称です。教育研究の場における権力を利用した嫌がらせをいいます。例えば、教員の場合では、上司にあたる教授からの研究妨害、昇進差別、退職強要など。学生の場合では、指導拒否、退学強要など。



これらのハラスメントに該当するかどうかは、
基本的に言動の受け手が
それを不快に感じるかどうかによって決まります。

NO! ハラスメント

セクハラ、アカハラ、パワハラは 〇〇〇

なぜ問題？

これらのハラスメントは、個人の尊厳や名誉などの基本的人権を侵害するものです。それは、相手に単なる不快感だけでなく、深い屈辱感や心理的・身体的苦痛を与え、時には後遺症を残すような場合もあります。

その結果、本法人の就学、教育、研究及び就労のための環境が害されることにもなりかねません。

誰もが、相手の立場を尊重することに努めるとともに、これらのハラスメントを起こさないこと、また、起こさせない環境づくりに組織全体として取り組む必要があります。

なお、これらのハラスメントは、本学の学生又は職員に限らず、学内に出入りする一般の人々に対しても該当することになりますので、再認識が必要です。

セクハラ、アカハラ、パワハラを 〇〇〇

起こさないためには？

ある人にとっては、セクハラ、アカハラ、パワハラと感じられない行為でも、別の人には極めて強いハラスメントと感じられる場合があります。社会的・文化的な背景が異なる場合には、同じ行為でも違ったものとして受け取られることがあります。例えば、日本人と外国人では文化的背景が異なっており、信仰している宗教によっても大きく受け止め方は変わることになります。

また、不快な言動であるか否かについて、いつも明確に意思表示がある（嫌だと拒否する）とは限りません。

人間関係を損ないたくないという気持ちから、拒否したり抗議したりすることができないこともあるからです。**相手への思いやり**こそ、ハラスメントを起こさない基本姿勢です。

NO! ハラスメント

セクハラ、アカハラ、パワハラを

〇〇〇

見かけたら？

自分の周囲でこれらのハラスメントについて問題提起する学生又は職員をトラブルメーカーとみたり、被害にあっている人に対して当事者間の個人的な問題として片付けしないで、勇気を出して助けてあげましょう。

まず、自分の周囲からハラスメントに関する問題の被害者や加害者を出さないように、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとるようにしましょう。

セクハラ、アカハラ、パワハラの

〇〇〇

被害にあったら？

無視したり、受け流しているだけでは必ずしも状況は改善されません。嫌なことは相手に対してはっきりと**拒否の意思**を伝えることが望まれます。

また、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、学内の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、一人で悩まないで、まず身近な人に相談することが大切です。



なお、学生相談室、教育相談室及び各学校、各学部には相談員を配置していますので、気軽に相談してください。相談を受けた者は、被害を申し出た方のプライバシーを守ります。



各学校の相談窓口（相談員）

学生 相談窓口

【経営学部】

（相談員）

教員 横谷 淳 第1研究棟3階 / 6号館1階
職員 山下 大志郎 6号館1階（学生支援部）

【看護学部】

学生相談室 4号館1階

（相談員）

教員 岸 央子 7号館3階
教員 日浅 友裕 12号館1階

【短期大学部】

学生相談室 4号館1階

（相談員）

教員 矢野良太 4号館2階
職員 柴田敏江 4号館1階（学生相談室）

園 相談窓口

【こども園・保育園】

（相談員）

教員 小島実咲 こども園職員室

教職員相談窓口

上記の相談員に相談下さい。

【外部相談窓口】対象者：私学共済加入者

WEBによるメンタルヘルスカウンセリング

<https://consult.t-pec.co.jp/service/e63fe1>

私学事業団健康相談ダイヤル 0120-24-7831

※ なお、身近な人にご相談いただいても結構ですのでお一人で悩まないでください。