

# 高知県立大学ハラスメント防止のためのガイドライン

## 1. アカデミック・コミュニティ構成員としての心構え

高知県立大学をハラスメントのない教育・研究環境とするために、すべての構成員は次のような意識をもつことが望まれます。

(1) 学生、教職員等、本学に関わる全ての者が、アカデミック・コミュニティにおいて対等な構成員であるという自覚を持ち、互いの人格を尊重し、協力して教育・研究・就業にふさわしい環境を作り出す。

(2) ハラスメントは通常、性的嫌がらせとのみ考えられているが、人格権(個人の尊厳)の侵害になるとの認識を持つ。

(3) アカデミック・コミュニティのあらゆる現場で、差別的取扱いを一掃する。

(4) 社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)に関する固定観念を根拠に個人を評価しない。

(5) 言動の受止め方には、個人により差があることを認識し、相手の気持ちを思いはかる。

## 2. ハラスメントの定義

本学で定めるハラスメントとは、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、妊娠・出産・育児・介護及びそれらに関わる休業等に関するハラスメントその他あらゆるハラスメントの総称をいいます。

(1) セクシャル・ハラスメント 相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、利益又は不利益を与えること、及び相手方の意に反する性的な言動により、修学、教育・研究又は就業上の環境を害することをいい、例として次のようなものをいいます。

1 職務上の地位や権限を利用し、成績評価、卒業判定、人事考課等において、相手への利益の対価または相手が不利益を被らないための代償として、はっきりと又はほめかしながら、相手の意に反して行われる性的な含意のある要求。

2 相手方に不快の念を抱かせ、正常な勉学、課外活動、研究、職務の遂行を妨げる等の教育・研究環境及び就業環境等を悪化させる性的性質の言動。

(2) アカデミック・ハラスメント 教育・研究の場において指導的な立場にある者が、その立場や権限を利用し又は逸脱して、相手方の意に反する教育・研究上不適切な言動により、修学又は教育・研究上の環境を害することをいい、例として次のようなものをいいます。

1 職員が学生に対し、指導的立場や権限を不当に利用して、退学や留年を勧める、指導を拒否する、就職・進学・単位取得の妨害をする、成績評価・卒業判定等において差別するなどの行為。

2 教員が他の教員に対し、昇格に関して差別や妨害をする、退職を勧める、研究を妨害するなどの行為。

(3) パワー・ハラスメント 職務上の地位や事実上の上下関係などの優越的な関係を背景とした、業務上又は指導上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、修学、教育・研究又は就業上の環境を害することをいい、例として次のようなものをいいます。

1 相手の人格を否定するような暴言をはく行為。

2 相手を無視したり孤立させたり、相手の信用を傷つけたりする行為。

3 不当な量・内容の仕事が強要する行為。

(4) 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する不適切な言動により、修学、教育・研究又は就業上の環境を害することをいい、例として次のようなものをいいます。

1 妊娠・出産・育児・介護等の制度又は措置の利用に対し、非難するなどの言動。

2 実験や研究等、業務がはかどらないことを理由に、上司等が妊娠した女性教職員に暗に退職を迫るなどの行為。

3 不妊治療に対する否定的な言動。

(5) その他あらゆるハラスメント 前4号に規定するもののほか、性的指向・性自認、国籍、宗教、年齢、身体的特徴等、広く人格に関わる事項等に関して、相手方の意に反して行われる言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、その尊厳を損なうことをいいます。

## 3. 問題解決に向けて

ハラスメントの被害にあった場合、あるいは身近でハラスメントが起きた場合には、被害の継続と拡大を防ぎ、早急に被害を回復することが必要です。そのためには以下のような対応が望まれます。

(1) 自分が不快だと感じた場合は、そのことを相手に表明すること。ただし、早期に表明しなかったことが落ち度とされることはありません。また、信頼できる周囲の人や相談員等に相談すること。

(2) 実際に身近でハラスメントを見聞きした場合には、はっきりと注意を促すこと。

(3) 友人や同僚から相談を受けた場合は、被害の継続を差し止め、その拡大を防ぐために、被害を受けた人の立場に立って解決にむけて協力すること。

(4) 自分がハラスメントを受けた場合も、身近でハラスメントが起きた場合も、自分だけの問題では

なく、よりよい教育・研究の場を形成するために必要であるとの考えを持ち、下記の問題解決のための体制を活用するなどして、ハラスメントの防止と排除に努めること。

#### 4. 問題解決のための体制

ハラスメントの防止と排除、問題解決のために、本学には人権委員会及び相談員が設置されています。被害にあった当人、もしくは相談を受けた者は、相談員に相談することができます。相談は、直接面談によるほか、手紙、電話、ファックス、電子メールでも受け付けています。相談を受けた相談員および人権委員会は、相談者のプライバシーを厳守しつつ公正・公平・迅速に問題解決に努めます。

- (1) 相談員は、匿名性を重視しつつ事情を聞き、被害を受けた人の立場に立って迅速に相談に応じます。
- (2) 人権委員会は、相談者から救済措置を求める訴えがなされた場合には、事実関係の調査にあたります。
- (3) 人権委員会は、問題解決のために、学長に救済措置等を具申します。

#### 附 則

本ガイドラインは平成23年4月1日から施行する。

#### 附 則

本ガイドラインは令和4年3月3日から施行する。