ハラスメントの防止・対策に関するガイドライン

○ このガイドラインの目的

学校法人神奈川大学（以下「本学」という。）は、教育、研究、就労の場としての大学や附属学校においてハラスメントが起こらないよう、また不幸にして問題が発生してしまった場合には、迅速・公平な解決ができるよう、ハラスメント対策委員会を設置しています。このガイドラインは、ハラスメントに対する大学としての姿勢と、何がハラスメントにあたり、問題が発生した場合にどのような手続きで解決が図られるかをわかりやすく解説したものです。

○ ハラスメントに対する本学の姿勢

誰もが他者の言動によって妨げられずに、快適な環境のもとで教育を受け、研究活動に携わり、あるいは就労する権利をもっています。本学は、ハラスメントが人権侵害であるという認識に立ち、一人ひとりが個人として尊重され、ハラスメントのないキャンパスをつくります。また、不幸にしてハラスメントが発生した場合、本ガイドラインおよび「学校法人神奈川大学ハラスメント対策に関する規程」に基づき、迅速かつ適切に対応することに努めます。

○ ガイドラインが適用される対象

① このガイドラインは、神奈川大学及び神奈川大学附属学校の構成員である教職員（常勤、非常勤）、学生（研究生、科目等履修生、公開講座の受講生など、教育を受けるすべての者を含む）及び生徒を対象とします。
また、本法人が実施する採用活動における求職者等についても、このガイドラインを準用し、適切に対応します。

② このガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員相互で問題になる場合には、それが起こった場所、時間帯を問わず適用されます。

③ 構成員以外の者との間でハラスメントの問題が生じた場合にも、このガイドラインの趣旨及び関係法令等を踏まえ適切に対応します。

○ ハラスメントの定義

ある言動がハラスメントに該当するかどうかは、相手がどのように受け止めたかやその行為がどのような意味をもつか、それが行われたいきさつなど、総合的客観的に判断されます。とくに、相手が望まない行為で、就学・就労に不利益をもたらし、またはその環境を害し、あるいは個人の尊厳や人格を侵害する場合、ハラスメントとされる可能性が高くなります。

ハラスメントには、セクシュアル・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、マタニティー・ハラスメントなどがあります。

◆ セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、相手の望まない性的な言動を行うことにより、相手に不利益を与え、または個人の人格や尊厳を傷つけることをいいます。（性的な言動には男女の性別役割意識に基づく差別的言動が含まれます。）

言動がセクシュアル・ハラスメントであるかどうかは、被害を受けた人（女性・男性）である場合には「平均的な人（女性・男性）の感じ方」を基準とすることが適当です。

セクシュアル・ハラスメントには、同性間で行われるもの、性的マイノリティに対して差別的言動をすることも含まれます。

セクシュアル・ハラスメントはその形態によっていくつかに分類されています。

・環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な言動によって、他者の就学・就労環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどで看過できない程度の支障が生じること

・対価型セクシュアル・ハラスメント

教育・研究上の地位、職務上の地位あるいは先輩と後輩といった上下関係を利用して性的な要求や誘いかけを行い、そのような要求に対する相手の態度（服従や同調、抵抗や拒否等）に応じて利益または不利益を与えること

例）

- 上司や教員が、出張中に部下や指導学生をホテルの一室に呼び出す。
- 性的な冗談を言ったりからかったりする。
- ゼミやサークルなどで、恋愛経験を執拗に尋ねる。
- ヌードポスターを貼る。
- 男のくせに意気地がない」「セクハラされるうちが花」「女性は研究に向かない」などという。
- 性的指向、性自認等に関連してからかったり、差別的な表現を使ったりする。

◆ アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究上の地位または権限を利用して、適正な教育・指導の範囲を超えて、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、相手に心身の苦痛を与え、または教育・研究環境を悪化させることをいいます。

例）

- 教員が学生に対して、授業や研究とは無関係な雑用を言いつけたり、私用を押しつけたりする。
- 「おまえはバカだ」「小学生以下のレベルだ」など学生の能力や人格を否定する発言を繰り返す。適正な指導の程度を超えて、大声で叱責したり罵ったりする。
- 教員が嫌いな学生に対して理由なく指導しようとしない。

◆ パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上の地位または権限を利用して、適正な職務の範囲を超えて、相手に心身の苦痛を与え、または職場環境を悪化させることをいいます。

例）

- 上司が特定の部下に対して他の同僚たちの前でわざと誹謗中傷したり、信用をなくさせるようなことを言う。
- 上司が職務とはまったく関係のない買い物や送迎などの行為を部下に命じる。
- 教員が学務に関して生じた問題に憤り、特定の職員に対して、「この野郎、いい加減にしろ」「おまえらはバカだ」などと罵る。

◆ マタニティー・ハラスメント

妊娠や出産した部下に対し、上司が解雇その他の不利益な取扱いをほのめかしたり、繰返しいやがらせをすることや、妊娠や出産に関する労働基準法上の制度や育児休業・介護休業等の制度を利用したい旨相談した部下に対し、上司が解雇やその他の不利益な取扱いをほのめかしたり、制度を利用しないように言うこと、並びに制度を利用した者に対し、上司や部下が繰返しいやがらせ等をすることもハラスメントに該当します。

これらのハラスメントは、上司だけでなく、同僚が繰返し行う場合も含みます。また、育児休業・介護休業等の制度利用については、男性労働者も該当します。

例）

- 妊娠の報告に対し、上司が「休むなんて迷惑だ、辞めたら？」などと言う。
- 上司や同僚が「妊婦はいつ休むかわからない」などと言い、雑用しかやらせない。
- 育児休業の利用を相談する部下に対し、「男のくせに育休をとるなんてありえない」などと言い、取得をあきらめさせようとする。
- 短時間勤務をしている者に対し、上司や同僚が「周りのことを考えていない。迷惑だ」などと繰り返し言う。

◆ その他のハラスメント

その他、無理にお酒を強要すること（アルコール・ハラスメント）、相手の国籍、民族、宗教等に関して不快ととられる言動をすることなども、ハラスメントに該当します。

○ 加害者にならないために

大学は教育、研究、就労の場であり、そこにおける人間関係も多様である以上、ハラスメントは誰にでも起こりうる身近な問題です。誰もがハラスメントの被害者になる可能性があるのと同時に、誰もがハラスメントの加害者にもなる可能性があります。自分としては悪意からではなく、あるいは厳格な指導や好意の意思表示だと信じていたとしても、相手の心はひどく傷ついていることもあります。

快適な就業・就労環境を維持するために、普段から以下の点に心がけてみてください。

- たとえ自分に悪意がなくても、相手が拒否したり、嫌がっていることがわかった場合には、同じような言動を繰り返さない。
- 相手が常に明確な意思表示ができるとは限らないことを理解する。
- 自分が教育上、職務上優位な立場にある場合は、常に自分の言動を客観的に捉え直し、相手がどう受け止めるか敏感になる。

ハラスメントの被害に遭ってしまったときだけでなく、自分がハラスメントをしていないか不安になったときも、ぜひ本学のハラスメント相談室を訪ねてみてください。

○ 被害にあったと思ったら

① 不快な気持ちを伝えてみましょう。

相手の言動を「不快だ」と感じたら、それはあなたがハラスメントを受けているからかもしれません。その場合、可能であれば、「不快である」という気持ちをはっきり相手に伝えてみましょう。これだけで問題が解決する場合もあります。

② 記録をつけておきましょう。

あなたが受けたハラスメントと思われる行為について、それが起こった日時や場所、行為の内容など、なるべく詳しく記録しておきましょう。また、相手からのメールやインターネット上の書き込み等も保存しておきましょう。

③ 相談してみましょう。

明確に拒否の意思表示ができなかったり、どうしてよいかわからないという気持ちになったとしても、自分を責める必要はありません。そのときは、ひとりで悩まずに、信頼できる友人やハラスメント相談室に相談してみましょう。

自分が受けている行為がハラスメントかどうか確信をもてないという場合でも、とりあえずハラスメント相談室に相談してみてください。

○ 誰かに相談されたら

- ハラスメントの相談を受けた場合は、じっくり話を聴いてあげてください。
- ハラスメント相談室に関する情報を教えてあげてください。また、必要があれば、同行してあげてください。
- ハラスメント相談室では、“友人や同僚がハラスメントを受けている”という相談にも応じています。プライバシーは厳守しますので、ぜひ訪ねてみてください。

○ ハラスメント相談室の対応

① プライバシーの厳守

- 相談は匿名でもできます。
- ハラスメント相談室では、相談者のプライバシーを厳重に守ります。相談者の同意なしに相談内容が漏れることはありません。
- 相談員は、ハラスメントの行為者とされる者と、事実確認や調整のための接触は原則としてしないことになっていますので、安心して相談してください。

② 問題の整理・解決

ハラスメント相談室では、相談者が受けたというハラスメントについて一緒に考え、解決方法を提案し、相談者自身が意思決定するサポートをします。

また、相談者と協議のうえ、必要に応じて、ハラスメント対策委員会へ問題解決の申立てを行います。

○ ハラスメント対策委員会

ハラスメント対策委員会（以下「対策委員会」という）では、相談員と連携をとり、相談者の要望を踏まえた救済措置について審議します。救済措置が必要とされた場合、相談者の同意を得て、手続きに移ります。

① 「調整」等による救済

相談者が訴える被害に早期に対応するため、ハラスメントの行為者とされる者への注意喚起（通知）や関係部局への環境改善の依頼（調整）、両者の話し合いの仲介（調停）を行います。

＊その際、相談された行為がハラスメントにあたるかどうかの厳密な調査や判断は必ずしも必要としません。

② 「調査」による救済

調査が必要と判断された場合、調査委員会を設置し、調査委員会は中立的立場から事実関係を調査します。

調査委員会では、必要に応じて相談者やハラスメントの行為者とされる者、関係者から聞き取りを行い、すみやかに結論を出し、相談者および対策委員会に報告します。

○ ハラスメントに対してとられる措置

- 対策委員会においてハラスメントと認定された場合、ハラスメント行為者はハラスメントに関する研修を受けなければなりません。
- ハラスメント行為者に対しては、その悪質性の程度に応じて、学内の諸規程の手続きに従った処分が行われます。
- 再発防止等のために必要に応じて、環境改善の処置をとります。たとえば、「授業停止」「担当教員の交替」「クラブ・サークル・課外活動の停止」「職場の環境改善命令」などがあります。

○ 虚偽の申立・報復等の禁止

ハラスメントの被害を受けた者が、相談をしたり解決を求めたことで、ハラスメント行為者等から報復その他の不利益な取扱いを受けることがあってはなりません。また、相談を受けた者や証言をした者が、そのことによってハラスメント行為者や他の構成員から圧力をかけられたり、就学・就業にあたっての不利益を受けたりすることもあってはなりません。このような報復行為等に対しては、懲戒その他の処分が行われることもあります。

また、虚偽のハラスメントの申立てをしたり、虚偽の証言を行ったりすることも、同様に許されません。故意にこれらのことを行った場合も、処分の対象となります。

○ 防止のために

学校法人神奈川大学は、ハラスメントの問題に対する構成員の意識を高めるため、情報の収集・提供、啓発活動等を積極的に行っています。

○ 見直し・改訂

このガイドラインは、年度ごとの運用状況をみて、必要に応じて適切な見直し・改訂を行うものとします。

※このガイドラインは、2026年10月1日から適用する。