

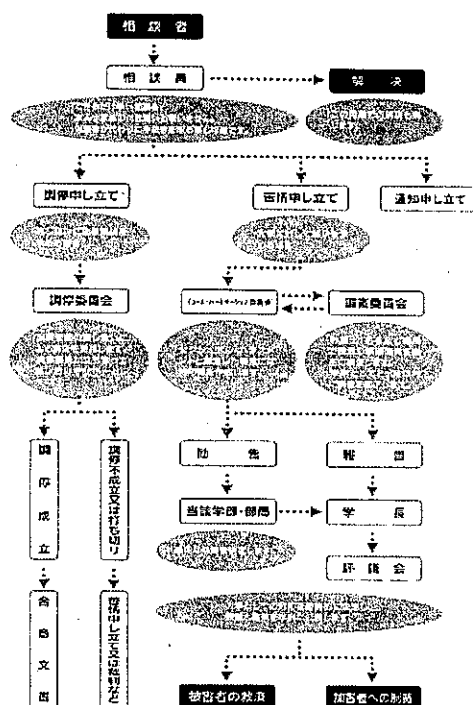
国立大学法人大分大学イコール・パートナーシップ推進宣言

国立大学法人大分大学のすべての構成員は、個人の尊厳と男女の平等とを深く認識し、互いを対等な人格として認め、その権利と自由を尊重する。

これらの見地から、人類の普遍的な福祉を目的として、学術の教育・研究を推進する大学にふさわしい環境づくりを目指し、他の人の人格を傷つけ、不快感を与える言動を行わない決意を表明するとともに、そのような言動を防止するための万全の配慮と不断の努力を行うことを宣言する。

大分大学 イコール・パートナーシップ推進に関するガイドライン

●相談の流れ



クリックすると大きくなります。

- (1) ガイドライン制定の趣旨
- (2) 法人の責任と構成員の義務
- (3) ガイドラインの対象
- (4) セクシュアル・ハラスメントとは何か
- (5) セクシュアル・ハラスメントを起こさないために
- (6) もし、セクシュアル・ハラスメントにあったら～勇気を出して対応しましょう！
- (7) アカデミック・ハラスメントとは何か
- (8) アカデミック・ハラスメントを起こさないために
- (9) すぐに相談しましょう～相談員が親身に相談にのってくれます
- (10) 問題解決のために～「相談」⇒「通知」・「調停」・「苦情申し立て」
- (11) 学長・部局長のとりべき措置
- (12) セクシュアル・ハラスメント等に対してとられる措置～救済・制裁・環境改善～
- (13) その他の注意事項
- (14) セクシュアル・ハラスメント等の防止のための施策
- (15) 見直し・改訂

●国立大学法人大分大学イコールパートナーシップの推進及びセクシャル・ハラスメント等の防止・対策に関する規則

(1) ガイドライン制定の趣旨

本学は、憲法及び男女共同参画社会基本法並びに雇用機会均等法に則り、基本的人権の尊重と男女共同参画社会づくりをめざし、本学において、学び、研究し、働く者すべてが、個人として尊重され、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、差別や偏見いじめ等(以下、「セクシュアル・ハラスメント等」という。)による人権侵害のない快適な環境において、学び、研究し、働く権利を保障するために、このガイドラインを定めます。(なお、手続きに関して「大分大学イコール・パートナーシップの推進及びセクシュアル・ハラスメント等の防止・対策に関する規則」を別に

定めます。)

(2) 法人の責任と構成員の義務

法人は、男女共同参画の推進に努め、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害に対して厳しい態度で臨み、性差別等を生むおそれのある環境を改善して、快適な学習・研究・職場環境を作る努力をします。そのために、学長は、「イコール・パートナーシップ委員会」(以下「委員会」という。)を設置し、セクシュアル・ハラスメント等の防止と対策に関する全学的な施策全般について責任を負い、各部局の長は、具体的な施策や措置の実施について責任を負います。

法人等のすべての構成員は、法人等において、学び、研究し、働く自由と権利をセクシュアル・ハラスメント等によって妨げられることがあってはなりません。また、誰もが、男女の対等な関係を前提とし、相手の立場を尊重することに努めるとともに、人間関係を損ない、人としての尊厳を傷つけることになるセクシュアル・ハラスメント等を起こさないこと、また、防止することに努める義務を負います。

(3) ガイドラインの対象

1) このガイドラインは、法人等の構成員である、教員・職員(いずれも常勤・非常勤を問いません。)、学生(大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生・公開講座の受講生など大学等で教育を受ける関係にあるすべての者をさします。以下、「学生」という。)、生徒・児童・幼児のすべてを対象とします。ただし、教員・職員については離職後、学生・生徒・児童・幼児については、大学等を卒業・退学などで学籍を失った後においても、在職中もしくは在学中にうけた被害についての訴えを委員会に申し出ることができます。

2) このガイドラインは、セクシュアル・ハラスメント等が法人等の構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、授業中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間帯を問わず、適用されます。

3) セクシュアル・ハラスメント等が、法人等の構成員と法人等の構成員以外の者との間において問題となる場合には、当事者間に職務上の利害関係のあるときに限り、このガイドラインを適用します。したがって、教員が大学等の外において行う講演・講義、あるいは、学生の教育実習やアルバイト先での問題等についても、このガイドラインを適用します。ただし、加害者が法人等の構成員以外の者であるときには、このガイドラインの手続きを準用し、法人として解決のために必要かつ適切な措置をとる努力をします。

(4) セクシュアル・ハラスメントとは何か

1) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手方の意に反する性的言動で、行為者本人が意図すると否とにかかわらず、相手方にとって不快な性的な言動として受け止められ、その言動への対応によって相手方に利益もしくは不利益を与えたり、又は、相手方が法人等で学び、研究し、働く環境を著しく損なうものをいいます。

2) たとえば、職務上または研究・教育上の地位を利用して、あるいは、利益もしくは不利益を条件に、性的要求をすること(地位利用型・対価型)や、職務や研究・勉学の遂行を妨げるなどの職場または研究・勉学環境を悪化させること(環

境型)などがそれにあたります。

3)また、性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせ(ジェンダー・ハラスメント)もセクシュアル・ハラスメントになります。

4)なお、相手の意思を無視した性的暴力(強姦など)や虐待はいわゆるセクシュアル・ハラスメント以上に悪質で許されないものであり、この種の被害についてもこのガイドラインを適用します。

5)セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、女性から男性への場合、あるいは同性間でも問題になります。

6)また、教員と学生、上司と部下など、いわゆる上下関係にあるものの間で生じるのが一般的ですが、教員・職員・学生などのそれぞれの同僚や同級生および先輩・後輩又は上級生・下級生の間でなされる場合、又は、学生から教員・職員に対して、また、職員から学生に対してなされる場合も問題になります。

(5)セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

1)男女は互いに対等なパートナーであることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って考え行動することが人間関係にとって必要なルールです。相手を性的な対象とみて、力関係で支配し、心理的に圧迫したり、身体的に傷つけるようなことは、絶対にしてはなりません。

2)たとえ行為者本人が意識していない場合でも、相手によってはそれがセクシュアル・ハラスメントだと受け止められることがあります。相手がそれを「望まない性的言動」だと受け取ったら、それがセクシュアル・ハラスメントになるのです。ここに、セクシュアル・ハラスメントの特徴があることに注意しましょう。

3)ある人にとってはセクシュアル・ハラスメントと感じなくても、外国人留学生などとの関係において、社会的・文化的・宗教的な差異があるときにはそれがセクシュアル・ハラスメントとして受け取られることがありますので注意しましょう。

(6)もし、セクシュアル・ハラスメントにあったら～勇気を出して対応しましょう！

1)あなたが、相手方の性的言動を「不快だ」と感じたら、相手に対して、言葉と態度ではっきりと自分は望んでいないこと、「不快である」ことを伝えて下さい。相手が目上の人や上級生であっても勇気を持って拒否し、自分の意思をはっきりと相手に伝えることが大事です。自分一人で言えないときには、周囲の人に話して助けてもらうことも必要です。

2)あなたにとって不快な性的言動が、「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」などについて、記録をとって下さい。もし、誰か証人になってくれる人がいるときには、その人にあとで証言してもらうことの確認をとっておくことが必要です。

3)もし、自分の周囲でセクシュアル・ハラスメントにあっている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者に注意したり、被害者の証人になったり、相談にのってあげたり、相談員のところへ同行してあげたりしましょう。

(7) アカデミック・ハラスメントとは何か

1) アカデミック・ハラスメントは、研究・教育の場において、地位の上の者(教授・助教授など)から下の者(助教授・助手・講師・大学院生・学生など)が受ける嫌がらせのことをいいます。

2) たとえば、研究・教育上の地位を利用した、①セクハラ型(性差別に基づく嫌がらせ)、②研究阻害型(研究意欲をそぐような言動)、③研究搾取型(研究成果やアイデアの流用)、④権力濫用型(研究と無関係の雑用の強要)などがそれにあたります。

3) なお、これらの行為は、嫌がらせの意図の有無にかかわらず、受け手が嫌がらせと感じた場合には、アカデミック・ハラスメントになります。

(8) アカデミック・ハラスメントを起こさないために

1) 研究・教育の場においては、指導—被指導の関係が生じますが、指導する立場にある者がその関係を権力的に濫用することは、指導を受ける者の信頼を裏切るばかりでなく、大学における研究・教育の自由や自律性の基礎を損なうことになります。これは、指導を受ける者の研究する権利、あるいは教育を受ける権利の侵害となりますので、指導する立場にある者は研究・教育本来のありかたを踏み外すことのないよう、十分に注意することが必要です。

2) 指導する立場にある者は、アカデミック・ハラスメントが、研究する権利、あるいは教育を受ける権利を侵す人権侵害行為であることを認識し、研究・教育本来のありかたを踏み外すことのないよう、十分に注意し、法人等のすべての構成員の人権が尊重される良好な学習・研究・就業環境をつくるよう努力しましょう。

(9) すぐに相談しましょう～相談員が親身に相談にのってくれます

1) セクシュアル・ハラスメント等にあつたときには、あなたが悪いわけではないので、相手に「ノー」と言えなくても、自分を責めないようにしましょう。そして、ひとりで悩んだりせずに、すぐに誰かに相談するか、相談員に相談して下さい。

2) 法人は、セクシュアル・ハラスメント等についての相談に応じるために、相談員を配置していますので(相談員一覧表をごらんください。)、あなたが最も利用しやすいところへ相談に行ってください。もし、自分一人では相談室や相談窓口に行きにくいときには、親しい友人などに一緒に行ってもらいましょう。

3) 相談は面談だけでなく、相談室前の「相談箱」への投函、手紙・電話・ファックス・電子メールなどでも受け付けます。相談室に行きにくいときには、これらの方法のうちであなたの一番利用しやすい方法で相談員に相談して下さい。(相談員への連絡方法はパンフや掲示板等をご覧ください。)

4) 相談員は相談者の悩みを親身に聞いて、相談者の受けた行為がセクシュアル・ハラスメント等にあたるかどうかを理解することを助けるとともに、今後とるべき方法(通知措置や調停・苦情申し立て等)について、相談者が自分で意思決定をするために必要な相談に応じます。また、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。

5) 相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守りますので、安心して相談して下さい。

(10) 問題解決のために～「相談」⇒「通知」・「調停」・「苦情申し立て」

1) セクシュアル・ハラスメント等にあった場合に、相手方との間での問題を解決するための方法としては、相手方への注意・警告(「通知」)、当事者間での話し合い(「調停」)、強制的な措置をとるもの(「苦情申し立て」)の三つがあります。どの方法によるかは、原則としてセクシュアル・ハラスメント等の被害にあった本人が決めることです。ただし、いずれの手続きをとるにしても、事前に必ず相談員に手続きについて相談しなければならないこととします。どの手続きをとるのが最も適当であるかについて、冷静に熟慮した上で決めていただきたいからです。

2) 通知や調停及び苦情申し立てがなされた時点において(場合によっては途中でも)セクシュアル・ハラスメント等の疑いのある行為が継続している場合で、緊急性があると認められるときには、委員会は、臨時の措置として、ただちに当該行為をやめるよう勧告することができます。

3) 通知や調停及び苦情申し立て手続きにおいて、当事者は、必要な場合付添人(法人等の構成員以外の者でもかまいません。)を同席させることができます。

4) 調停及び苦情申し立て手続きの過程において、申し立てられた側が「同意があった」旨の抗弁(言い訳)をしても、それを証明する責任は申し立てられた側に負わせるものとします。また、調停または事実調査の過程において、被害者の抑圧もしくは被害事実の揉み消しが行われてはなりません。これらに反する扱いがなされたときには、申し立て人は当該委員の交替を請求すること、又は、手続きの打ち切りを申し立てることができます。

5) 調停及び苦情申し立ては、証拠や証言の信用性の問題がありますから、できるだけ早く手続きをとってください。なお、申し立ては、セクシュアル・ハラスメント等の被害にあった本人のほか、被害者が学生や生徒・児童・幼児の場合にはその保護者が手続きをとることもできます。

(10-1) 通知措置

1) 通知措置は、セクシュアル・ハラスメント等の被害者が、その被害の程度から、問題解決のために調停や苦情申し立ての手続きをとるまでのことができにくい場合、もしくは、そこまでのことは望まない場合で、しかし、相手方に注意・警告はしてもらいたいときに、被害者からの申し立てにより委員会から相手方に対する旨の通知をする手続きのことです。

2) 委員会は、申し立て人及び関係者(相手方を除く。)から事情を聞き、通知の必要性があると判断した場合には、相手方に通知をします。ただし、事案が重大で、法人として何らかの措置が必要であると委員会が判断した場合には、原則として申し立て人の同意を得た上で、苦情申し立て手続きに移行することができます。

3) 通知に際しては、申し出人の名前をだしたりしないようプライバシーを尊重す

るとともに、報復措置を禁止するなど十分な配慮をします。

4) 通知は、相手方の所属する部局長及び当該部局の委員の立会いのもとで、委員長から相手方に申し渡します。

(10-2) 調停～話し合いによる解決

1) セクシュアル・ハラスメントの紛争を当事者双方の話し合いで解決する手続きが「調停」です。「調停」の申し立てがあった場合には、すみやかに調停が開かれます。調停には調停委員(委員会の3名の委員)が立ち会い、当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをします。どのような内容で合意するかは当事者が決めることですが、調停の進行状況並びに諸般の事情を考慮し、調停委員会が調停案を提示することがあります。しかし、その調停案を受諾するかどうかは、当事者が決めることです。調停委員は、双方の主体的な話し合いが円滑に進むことを側面から支援することにつとめ、当事者がセクシュアル・ハラスメントについての認識を共通のものにすること、並びに、被害の救済を専らとし、被害者の抑圧や被害の揉み消しに該当するような言動をしてはなりません。もし、調停委員がこれに反する言動を行ったときには、申し立て人は直ちに当該調停委員の交替、又は、調停の打ち切りを申し出ることができます。

2) 調停委員会は、調停が成立したときは合意事項を文書で確認するとともに、委員会に報告します。なお、合意に関連して、法人としての措置が必要な場合には、委員会が対応策を策定し、当該学部・部局の長に勧告し、学長に報告します。

3) 当事者はいつでも調停を打ち切ることができます。また、調停委員会は、相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したときは、調停を終了させることができます。調停が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、被害者は「防止・対策委員会」に「苦情申し立て」をすることができます。

(10-3) 苦情申し立て

1) セクシュアル・ハラスメント等の被害者が法人に対して何らかの措置をとるように求める手続きが「苦情申し立て」です。この手続きは、原則として被害者等から委員会に苦情申し立てがなされた場合に開始します。ただし、被害の程度が重大であることが明白で、緊急に法人としての対応が必要と判断した場合には、被害者等からの苦情申し立てがなくても、委員会として独自に手続きを開始します。もちろん、この場合には、原則として被害者の同意を得なければなりません。

2) 委員会は「苦情申し立て」手続きを開始した場合には、すみやかに、事実関係を調査するために当該事件のみに関する調査委員会を設置します。この委員会は、客観性・中立性・公平性を確保するために、外部から弁護士1名を委員とし、男女比に配慮し、相談員を委員とせず、また、当該学部・部局の関係者をできるだけ除外するなど、委員構成に配慮して設置されます。

3) 調査委員会は、必要に応じて、当事者及び関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。この場合、関係者の名誉・プライバシーなどの人格権を侵害することのないよう、委員は最大限の注意を払わなければなりません。

4) 調査委員会は、原則として2ヶ月以内に調査を終了し、調査結果をただちに委員会に報告しなければなりません。

5) 委員会は、調査委員会の報告をもとにすみやかに結論を下します。

なお、必要な場合には、当事者の意見を聴取する機会を設けることができます。

6) 委員会は当該の事案をセクシュアル・ハラスメント等と認定した場合には、必要かつ適切な対応がとられるよう、委員会としての対応策案を付して当該部局・学部・学部に勧告するとともに、学長に報告します。なお、当事者の一方が法人等の構成員以外の者であるときには、理事(教育担当)(仮称)に必要な対応をするよう勧告します。

(11) 学長・部局長のとるべき措置

1) 学長は、法人等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止および排除について統括し、部局長は、当該部局におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止および排除に努めなければなりません。

2) 当該学部・部局は、委員会から勧告があったときには、直ちに適切な措置をとらなければなりません。

3) 当該学部・部局、あるいは教育研究評議会での審議に際しては、当事者に意見を表明する機会を保障しなければなりません。

4) 学長は、法人としての対応を被害者に知らせるとともに、被害者の利益を最優先させ、当事者のプライバシーに配慮しながら、経過と結果の概要を学内に公表します。

(12) セクシュアル・ハラスメント等に対してとられる措置～救済・制裁・環境改善～

1) 被害者に対しては、法人として、心理的ケアを含む、可能な限り最善の救済が与えられるよう努力します。

2) セクシュアル・ハラスメント等を行ったとして、調停や苦情の申し立てをされた者は、その行為がセクシャル・ハラスメントであることが認定された場合には、必ず、セクシュアル・ハラスメント等に関する研修を受けなければなりません。(このための研修のプログラムは別に定めます。)

3) セクシュアル・ハラスメント等の加害者は、その悪質性の程度に応じて、学則や法律により処分されます。

ⅰ) 教職員の場合には、人事院の指針を準用し、次のような懲戒処分が科せられます。

① 強制わいせつを行い、または、教員・学生・上司・部下等の関係に基づく影響力を用いて、強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした者は、免職又は停職。

② 相手が不快とを感じるわいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した者は、停職又は減給。この場合、わいせつな言辞等の執拗な繰返しにより、相手が強度な心的ストレスの重積による精神疾患にかかったときは免職又は停職。

③ 相手が不快とを感じるわいせつな言辞等の性的な言動を行った者は、減給又は戒告。

ii) 学生等の場合には、学則又は大学院学則の定めるところに従い、その程度に応じ、退学・停学・訓告または嚴重注意等の処分が科せられます。

4) 再発防止のために必要な場合には、環境改善の措置をとります。例えば、「授業停止」、「指導教員の交替」、「必修単位の代替措置」、「ゼミ・サークルの活動停止」、「職場等の環境改善命令」などがあります。

(13) その他の注意事項

1) セクシュアル・ハラスメント等のことで法人に相談したり、通知・調停・苦情申し立てをしたことを理由に、当該の担当者が相談者に対してセクシュアル・ハラスメント等をしたり、その他の不利益扱いをしてはなりません。

2) セクシュアル・ハラスメント等の相談や通知・調停・苦情申し立てをしたことに対して、申し立てられた側が報復をすることを厳しく禁じます。もし、報復行為がなされた場合には、法人として、ただちに必要な措置をとります。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てをした者に、何らかの差別的・不利益的な取扱いや、いやがらせなどをしたときも同様に対処します。

3) セクシュアル・ハラスメント等の相談・通知・調停・苦情申し立て・事情聴取等に際して、虚偽の申し立てや証言をした者は、学則や法律により処分されます。

(14) セクシュアル・ハラスメント等の防止のための施策

委員会は法人等においてセクシュアル・ハラスメント等が発生しないようにするために、以下のような様々な活動を行います。

1) セクシュアル・ハラスメント等の啓発のためのパンフレットやポスターを作成します。

2) 学生・生徒などに対して、新入生オリエンテーション、講義、講演会、研修などの機会を通じてセクシュアル・ハラスメント等に対する理解を深めるように努めます。

3) 教員・職員に対して研修を行い、セクシュアル・ハラスメント等に対する理解を深めるように努めます。

4) 特に、管理職に対して、セクシュアル・ハラスメント等の問題が発生した場合に、これを単なる個人的な問題として処理したり、消極的な対応をとることのないよう、研修を行って注意を喚起します。

5) 調停及び苦情申し立てをされた者の行為がセクシュアル・ハラスメント等であることが認定された場合には、その者に対して特別の研修を行います。

6) 毎年度ごとに、セクシュアル・ハラスメント等の概要(相談件数、通知措置件数、苦情申し立て件数、と対応結果等)を公表し、法人等の現状について、全構成員に情報を提供します。なお、公表に際しては、被害者本人の利益を最優先させるとともに、プライバシーの侵害にならないよう配慮します。

7) 適当な期間をおいて、必要な場合には実態調査を行い、結果を公表します。

(15) 見直し・改訂

本ガイドラインは、年ごとの運用の状況を見て、必要が生じた場合にはその都度適切な見直し・改訂を行うものとします。

『国立大学法人大分大学イコールパートナーシップの推進及びセクシュアル・ハラスメント等の防止・対策に関する規則』は、[こちらへ](#)。

