

キャンパス・ハラスメントの  
予防・防止等に関するガイドライン

学校法人藤田学園

## 目次

1.ハラスメントに対する学園の方針	3
2.ハラスメントの定義と特徴	3
2.1.このガイドラインが対象とするハラスメント	3
2.2.ハラスメントの生じる人間関係	3
2.3.ハラスメントの成立	4
2.3.1.ハラスメントが暴力によるものである場合	4
2.3.2.ハラスメントが暴力以外の言動によるものである場合	4
2.4.セクシュアル・ハラスメント	4
2.4.1.性的な言動による不利益・不快感の発生	4
2.4.2.学園内の人間関係で発生	4
2.4.3.セクシュアル・ハラスメントの種類	5
2.5.パワー・ハラスメント	6
2.5.1.適正な範囲を超えた精神的・身体的苦痛又は就学環境の悪化の発生	6
2.5.2.学園内の人間関係で発生	6
2.5.3.パワー・ハラスメントの種類	7
2.6.アカデミック・ハラスメント	7
2.6.1.研究教育に関わる優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為	7
2.6.2.学園内の人間関係で発生	7
2.6.3.アカデミック・ハラスメントの種類	7
2.7.加害者となった場合の代償	8
2.7.1.刑事的制裁…犯罪者になる可能性	8
2.7.2.民事的制裁…損害賠償義務を負う可能性	9
2.7.3.行政的制裁…資格取得が困難になる可能性	9
2.7.4.その他の制裁…懲戒処分が科される可能性	9
2.8.ハラスメントに関する紛争に巻き込まれないための心得	9
3.キャンパス・ハラスメントの予防・防止に関するガイドライン	9
3.1.ガイドラインの適用範囲	10
3.1.1.対象者	10
3.1.2.申し出の時期	10
3.1.3.対象となる場所・時間の範囲	10
3.1.4.教職員	10
3.1.5.教職員以外の者	10
3.2.キャンパス・ハラスメントに対するシステム	10
4.キャンパス・ハラスメントの予防	11
4.1.予防の組織	11
4.2.予防活動	11
5.キャンパス・ハラスメントの防止	12
5.1.防止の組織	12
5.1.1.キャンパス・ハラスメント相談窓口員	12
5.1.2.カウンセラー	12
5.1.3.キャンパス・ハラスメント調査委員会	12

5.2.自分が被害者となった場合の対応.....	12
5.2.1.拒否の意思を表示する.....	12
5.2.2.拒否の意思表示ができない場合は、相談する.....	13
5.2.3.不快な言動を記録に残す.....	13
5.3.友人が被害者となった場合の対応.....	13
5.3.1.拒否の意思を代弁する.....	13
5.3.2.相談を受けたら、相談窓口に行くことを勧める.....	13
5.4.学園への連絡.....	14
5.4.1.学生便覧を見て、相談窓口員に連絡する.....	14
5.4.2.相談の受付.....	14
5.5.対策委員会による初期対応.....	15
5.5.1.臨時緊急対策委員会の開催.....	15
5.5.2.対策委員会での相談内容の検討.....	15
5.5.3.調査委員会の設置.....	16
5.5.4.カウンセリング.....	16
5.6.調査委員会による調査.....	16
5.6.1.調査委員会の職務.....	16
5.6.2.事実関係の調査・解明.....	17
5.6.3.学長及び理事長への報告.....	17
5.6.4.対策委員会への報告.....	17
<b>6.懲戒.....</b>	<b>18</b>
<b>6.1.学生の場合.....</b>	<b>18</b>
6.1.1.懲戒の内容.....	18
6.1.2.懲戒の手続.....	18
<b>6.2.教職員の場合.....</b>	<b>18</b>
6.2.1.懲戒の内容.....	18
6.2.2.懲戒の手続.....	19
<b>7.禁止事項.....</b>	<b>19</b>
7.1.報復行為の禁止.....	19
7.2.虚偽申告の禁止.....	19
<b>8.その他.....</b>	<b>19</b>
8.1.その他の解決.....	19
8.2.改訂.....	20

## 1. ハラスメントに対する学園の方針

### ハラスメントは、学修・研究の機会と権利を奪う人権侵害

学校法人藤田学園（以下、学園とします）は、独創一理を建学の理念とし、謙虚で誠実に医療を実践できる人材、患者中心の専門職連携を実践できる人材、独創的な学究精神と国際的視野を持った人材の輩出をビジョンに掲げて、良き医療人育成のための教育にあたっています。その目的の達成のためには、すべての構成員が尊敬・協力し合い良好な学修・研究環境を常に整備維持していくことが不可欠です。ハラスメントは人権を侵害し、学修・研究の遂行を著しく妨げる行為であり、学園はその発生を未然に防ぐ予防対策と万が一発生した場合の防止対策を強力に推し進めます。

### 学園は、学修・研究の機会と権利を守ります

学園は、学園において学び・研究に関与するすべての構成員が、個人として尊重され、公正で安全な環境の下で勉学研究に専念し、課外活動を楽しむ機会と権利を保障するため、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントをはじめとする人権侵害の予防に努めるとともに、発生に際しては、被害者の救済、良好な学修・研究環境の維持のための適切な対応を速やかに行います。

## 2. ハラスメントの定義と特徴

### 2.1. このガイドラインが対象とするハラスメント

#### ハラスメントは、人間関係から生じる嫌がらせ

「ハラスメント」とは、邦訳すると「嫌がらせ」になりますが、単なる「嫌がらせ」というよりも、学校や職場における人間関係から生じる「優位性」を背景とした、正当な理由なく又は適正な範囲を超えて行われる「嫌がらせ」を指します。

「〇〇〇〇・ハラスメント」という場合、〇〇〇〇の部分には「嫌がらせ」の態様が入るもの（【例】セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）と背景となる人間関係が入るもの（アカデミック・ハラスメント、ドクター・ハラスメント等）がありますが、いずれも人間関係から生じる「優位性」を背景とする「嫌がらせ」であることに変わりはありません。

#### ガイドラインの対象は、人間関係から生じる嫌がらせ全般です

このガイドラインは、ハラスメントの名称にかかわらず、学園の学校や職場における人間関係から生じる「優位性」を背景に、正当な理由なく、適正な範囲を超えて行われる不利益な行為を「キャンパス・ハラスメント」と捉え、予防・防止活動に取り組みます。

### 2.2. ハラスメントの生じる人間関係

#### 当事者の一方に何らかの優位性が生じる関係が前提

学内におけるハラスメントは、次のような上下関係を伴う人間関係に典型的に見られます。部活動やサークルなど課外活動においても同様です。

- (1) 教職員と学生
- (2) 先輩と後輩

### (3) 上級生と下級生

従来は年功を背景とする組織又は集団内の地位に基づく優位性がハラスメントの要因となっていました。しかし、現在はこうした組織等の地位だけではなく、ITに関する知識の有無に基づく優位性など、従来には見られなかった優位性に基づくものが現れてきており、その結果、上下関係だけでなく、同級生間や学生から教職員に対してハラスメントがなされる例も現れています。

## 2.3.ハラスメントの成立

### 2.3.1.ハラスメントが暴力によるものである場合

ハラスメントが暴力によるものである場合は、よほど違法性を否定する正当な理由（正当防衛、緊急避難、正当行為（医療行為、スポーツなど））のない限り、正当な理由がないか、適正な範囲を超えて行われたものとして成立する可能性が高いといえます。

### 2.3.2.ハラスメントが暴力以外の言動によるものである場合

ハラスメントが暴力以外の言動によるものである場合は、その言動による被害者への影響が見えにくいいため、行為者側はハラスメントの成立を認識できないことが多いと思われます。

この場合、ある言動がハラスメントに該当するかは、「その行為者の判断」ではなく、あくまでもその言動を「受け止める相手の判断」に拠るところが大きいのが特徴です。

行為者の多くは、「スキンシップのつもり」「親近感の表れ」「軽い悪ふざけ」「指導の一環」などと主張しますが、相手が「嫌がらせ」と受け止めた場合に、これを受忍すべき正当な理由、適正な範囲とする主張は容易ではありません。

また、同じ言動でも、ある人は不利益・不快を感じず、ある人だけ不利益・不快を感じ、その結果、ハラスメントが成立することもあります。特に外国人留学生など社会的・文化的・宗教的背景が異なる場合には、相手の受け止め方が大きく変わることにより気を配る必要があります。

## 2.4.セクシュアル・ハラスメント

### 優位性が「性的な言動」に現れるのがセクハラ

「セクシュアル・ハラスメント」とは、学園における就学上、学生の意に反する「性的な言動」に対する学生の対応により就学条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就学環境が害されたりする行為をいいます。

### 2.4.1.性的な言動による不利益・不快感の発生

学園や職場などでの人間関係を背景として、相手の望まない「性的な言動」を発し、相手方に不利益又は不快感が与えられた場合にセクシュアル・ハラスメントが成立します。

「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれます。

### 2.4.2.学園内の人間関係で発生

セクシュアル・ハラスメントも学園や職場における人間関係において発生します。自由な意思に基づく恋愛であれば継続するのも拒絶するのも自由でしょうし、見ず知

らずの他人からの性的な要求であれば避けることも訴えることに抵抗感は少ないでしょう。

しかし、セクシュアル・ハラスメントは、一定の人間関係の中で生じ、その人間関係において当事者の一方に優位性があるため、関係のない者に対して拒絶できる性的言動に、明確に拒絶の意思表示ができないことで生じます。男性から女性に対するものが典型ですが、女性から男性に対するもの、又は同性間でも生じることがあります。

また、当初は自由意思に基づく恋愛だったのが、学園や職場における優位性によって、いつしかセクシュアル・ハラスメントに変容する可能性があるのも特徴的な事象です。

### 2.4.3.セクシュアル・ハラスメントの類型

セクシュアル・ハラスメントの類型は、大きく2つに分類できます。参考にいくつかを類型別に例示します。なお、これらはいくつかでも例示であり、挙げられたものだけがすべてではありませんので注意してください。

#### (1) 地位利用型・対価型

研究・教育上の地位を利用して、又は利益若しくは不利益などを条件にして、性的要求をする類型

- ①個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価又は学業成績などに反映させること。

【例】 ・教員が性的要求を拒否した学生に単位を与えないこと。服従しなければ単位を与えないと脅しながら要求を続けること。

- ②個人的な性的要求への服従又は拒否を、修学条件の決定や指導に反映させること。

【例】 ・教員が性的要求を拒否した学生に対して、修学上報復的な言動や不利益な処遇を行うこと。

- ③教育・研究上の指導や評価又は利益・不利益の与奪、指導権の行使などを条件とした性的働きかけをすること。

【例】 ・要求に応じれば推薦する・良い評点を付けるなどと約束して性的関係を迫ること。

- ④相手への性的な関心の表現を業務遂行上に混交させること。

【例】 ・学生の学業を褒める時に、その容姿を褒める言葉を混ぜること。  
・学生の学業を叱る時に、その容姿をけなす言葉を混ぜること。

#### (2) 環境型

相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学、就労、研究、教育などの環境を損なう類型

- ①執拗に若しくは強制的に性的行為に誘うこと、又は交際の働きかけをすること。  
②強引に接触し、若しくは性的行為を行うこと、又は行おうとすること。  
③性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること。  
④正常な業務の遂行を性に関する話題・行動などで妨害すること。

【例】 ・相手の性的魅力や自分の抱く性的関心に関する話題などで相手の

仕事を妨害すること。

⑤性的な意図を持って相手の身体へ一方的に接近すること、又は接触すること。

【例】 ・相手の身体を長い間じろじろ眺めたり、目で追ったりすること。  
・相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪など）に意図的に触れること。

⑥話題や行動で性的な不快感を与えるような状況を作ること。

【例】 ・相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言ったり、からかったりすること。  
・ポルノ写真、わいせつ画像を貼るなどの扇情的な雰囲気を作ること。  
・卑わいな絵画、映像又は文章を見ることを強要すること。  
・親睦会、終業後の付き合いなどで、集団で下品な行動をとること。  
・相手が不快感を表明しているにもかかわらず、相手がある場を離れるのを妨害すること。  
・個人的な性体験などを尋ねること、又は経験談を話すこと。

⑦女性又は男性という性を一般化して、それに対する軽蔑的な発言や話題を持ち出すこと。

【例】 ・女性又は男性であるという理由のみによって、性格、能力、行動及び傾向などを評価したり、又は決めつけたりすること。  
・ある人の主張や意見を、その人の男性又は女性としての魅力に結びつけて評価すること。

⑧人格を傷つけかねない性的評価をし、又は性的風評を流すこと。

【例】 ・特定の個人の性に関する風評を流すこと。  
・ある人の前でその人と同性の他者との性的魅力を比較すること。  
特にいずれかを悪く言うこと。

## 2.5.パワー・ハラスメント

### 優位性が「行き過ぎ」た形で現れるのがパワハラ

「パワー・ハラスメント」とは、学園における就学上、学生に対して、就学上の地位や人間関係などの学園内での優位性を背景に、就学の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就学環境を悪化させる行為をいいます。

#### 2.5.1.適正な範囲を超えた精神的・身体的苦痛又は就学環境の悪化の発生

学園や職場などでの「優位性」を背景として、就学上「適正な範囲」を超えて精神的・身体的苦痛を与え、又は就学環境を悪化させた場合にパワー・ハラスメントが成立します。

「適正な範囲を超えて」とは、指示や注意、指導など就学の目的に適う必要なものであっても、度を過ぎていることを意味します。一概にその基準を示すことは難しいところですが、厚生労働省は6つの類型を示しています。

#### 2.5.2.学園内の人間関係で発生

パワー・ハラスメントもセクシュアル・ハラスメントと同様、学園や職場における

人間関係を背景とする「優位性」により生じるため、被害者は明確に拒絶の意思表示ができないことが多い傾向にあります。

### 2.5.3.パワー・ハラスメントの類型

パワー・ハラスメントの類型は、厚生労働省により6つに分類されています。ただし、これらはあくまでも例示であり、挙げられたものだけがすべてではありませんので注意してください。

- (1) 身体的な攻撃  
暴行、傷害などの類型
- (2) 精神的な攻撃  
脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言などの類型
- (3) 人間関係からの切り離し  
隔離、仲間外れ、無視などにより、個人を疎外する類型
- (4) 過大な要求  
就学上明らかに不要なことや不可能なことを強制することや就学を妨害する類型
- (5) 過小な要求  
就学上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い課題を命じる、テーマを与えない類型
- (6) 個の侵害  
私的なことに過度に立ち入る類型

## 2.6.アカデミック・ハラスメント

### 優位性が「妨害」として現れるアカハラ

「アカデミック・ハラスメント」とは、学園における就学上、研究教育に関わる優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為をいいます。

いわゆるセクハラ、パワハラに含まれるハラスメント行為も包含しますが、大きな特徴は、学生の学ぶ機会を妨害し、場合によっては喪失させる点にあります。

#### 2.6.1.研究教育に関わる優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為

アカデミック・ハラスメントについては、未だ正式な定義がなされているわけではありませんが、研究教育に関わる「優位性」を背景として、精神的・身体的苦痛を与える行為といえます。

#### 2.6.2.学園内の人間関係で発生

アカデミック・ハラスメントも他のハラスメントと同様、学園や職場における人間関係を背景として「優位性」により生じますが、研究教育という特定された、代替性が低い範囲での人間関係内に基づくものであると同時に、かつ権力差が大きい傾向があります。

#### 2.6.3.アカデミック・ハラスメントの類型

アカデミック・ハラスメントについては、未だ正式な定義がないことから、類型も明確ではありませんが、概ねパワー・ハラスメントと同様の整理ができます。

- (1) 身体的な攻撃  
暴行、傷害などの類型
- (2) 精神的な攻撃



- 脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言などの類型
- (3) 人間関係からの切り離し
  - 指導義務の放棄、指導上の差別、他大学の学生、留学生、聴講生、ゲストなどへの排斥行為などの類型
- (4) 個の侵害
  - 私的なことに過度に立ち入る類型
- (5) 学生の権利の侵害
  - 学習・研究活動への妨害、卒業・進級妨害、就職・進学への妨害、望まない異動の強要、研究成果の収奪、不当な経済的負担の強制などの類型

## 2.7.加害者となった場合の代償

### ハラスメント行為の代償は大きい

ハラスメントの事実が認定され、加害者となった場合、加害者が負う可能性のある制裁として、①刑事的制裁、②民事的制裁、③行政的制裁の3つが挙げられます。

#### 2.7.1.刑事的制裁…犯罪者になる可能性

加害者の言動が、刑法をはじめとする刑事法に規定する犯罪の要件を満たした場合、罪を問われ、刑に処せられる可能性があります。

ハラスメントにより、加害者が問われる可能性のある犯罪の例は、表のとおりです。

【表】加害者が問われる可能性のある犯罪とその罰則

罪名	罰則
わいせつ物頒布罪（刑 175 条）	2 年以下の懲役若しくは 250 万円以下の罰金若しくは科料に処し、又は懲役及び罰金を併科
強制わいせつ罪（刑 176 条）	6 月以上 10 年以下の懲役
強姦罪（刑 177 条）	3 年以上の有期懲役
準強姦罪（刑 178 条）	3 年以上の有期懲役
準強制わいせつ罪（刑 178 条）	6 月以上 10 年以下の懲役
傷害罪（刑 204 条）	15 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金
暴行罪（刑 208 条）	2 年以下の懲役若しくは 30 万円以下の罰金又は拘留若しくは科料
脅迫罪（刑 222 条）	2 年以下の懲役又は 30 万円以下の罰金
強要罪（刑 223 条）	3 年以下の懲役
名誉毀損罪（刑 230 条）	3 年以下の懲役若しくは禁錮又は 50 万円以下の罰金
侮辱罪（刑 231 条）	拘留又は科料
ストーカー罪（ス規 13 条）	6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金
公表罪（私防 3 条）	3 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金
公表目的提供罪（私防 3 条）	1 年以下の懲役又は 30 万円以下の罰金

※刑…刑法、ス規…ストーカー行為等の規制等に関する法律、私防…私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律

罪に問われ、刑に処せられると、それだけでも不利益を被るわけですが、その他にも、選挙権・被選挙権が一定期間停止されたり、法人の役員となることについて制限を受けたりするなど、刑に処せられたことに付随して様々な不利益を被ることとなります。

### 2.7.2.民事的制裁…損害賠償義務を負う可能性

加害者の言動が、不法行為責任（民709条）の要件を満たす場合、損害賠償義務を負う可能性があります。

近年、特にセクシュアル・ハラスメントを原因とする訴訟では、損害賠償金の高額化が進んでおり、数百万円に上る判決も少なくありません。

また、訴訟に対応するためには、本人でも訴訟はできるものの、弁護士に委任する方が円滑な進行が期待できることを踏まえると、その弁護士費用も無視できない金額になります。

### 2.7.3.行政的制裁…資格取得が困難になる可能性

罪に問われ、一定以上の刑に処せられた場合、医師をはじめとする国家資格について、行政の裁量で許可を与えないことがあります。また、既に国家資格を有している者に対しては、欠格事由に該当するものとして免許の取消しをはじめとする処分が下されることがあります。

### 2.7.4.その他の制裁…懲戒処分が科される可能性

学園は、秩序維持のため、相当の理由が認められるときは、学生に対しては学則に基づき、教職員に対しては就業規則に基づき、懲戒処分を科す場合があります。

## 2.8.ハラスメントに関する紛争に巻き込まれないための心得

- (1) 相手を互いに対等なパートナーであると認識し、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。

相手を力で支配し、心理的に圧迫し、又は身体的に傷つけるような言動に及ばない。

- (2) 言動に対する受け止め方には、個人差や男女の差、立場の差などがあることを考慮すること。

あなたの言動がハラスメントに該当するか否かは、相手の受け止め方によることを再確認しましょう。

- (3) 相手が拒否し、又は嫌がっている場合には、同じ言動を繰り返さないこと。

このサインを受け止められるか否かによって、あなたの人生が変わる可能性があります。

- (4) あなたの言動に対し、相手がいつも明確に意思表示をするとは限らないこと。

相手は何らかの不利益を恐れて受忍しているに過ぎません。被害者が不利益を感じなくなり、解決のためのアクションを講じた場合、加害者に残される防御手段はほとんどなく、上述のとおり様々な制裁が加えられる可能性が高くなります。

## 3.キャンパス・ハラスメントの予防・防止に関するガイドライン

学園は、セクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害・性差別の無い環境とするための施策の一つとして、藤田学園キャンパス・ハラスメントの予防・防止に関するガ

イドライン（以下、単にガイドラインといいます）を定めました。

ハラスメントが生じないよう教職員、学生共々相手を思いやり、疑わしい行為をしないこと、早い段階で注意し止めることが肝心ですが、万一、ハラスメントが生じた場合は、このガイドラインに沿って対応します。

### 3.1.ガイドラインの適用範囲

#### 3.1.1.対象者

対象者は、原則として学園の運営する学校（藤田保健衛生大学（医学部・医療科学部）、大学院、看護専門学校）に在籍するすべての学生です。

学生とは、大学院生、学部生、専門学校生のほか、留学生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生その他学校で教育を受ける身分を有する者を含みます。

#### 3.1.2.申し出の時期

学生が在学中にハラスメントの被害を受けたとして学園に訴えることのできる時期は、原則として当事者の一方が在学している期間とします。ただし、在学期間中に発生した事案の場合、卒業、退学又は除籍等で学籍を失ってから1年以内も同様となります。

#### 3.1.3.対象となる場所・時間の範囲

ハラスメントが学園の学生間又は学生と教職員間における問題の場合は、場所については学園内外を問わないものとします。また、同様に時間については講義・実習などの授業内外、課外活動内外、勤務時間内外を問わないものとします。

#### 3.1.4.教職員

教職員とは、勤務及び契約の形態を問わず、学園の事業に関わるすべての教員及び職員を指します。

#### 3.1.5.教職員以外の者

ハラスメントが学園の学生と教職員以外の者との間における問題の場合（特に加害者が教職員以外の者である場合）は、学園は、ガイドラインを準用するなど必要な措置を講じ、被害者の救済・問題解決に努めます。

### 3.2.キャンパス・ハラスメントに対するシステム

#### 予防と防止が活動の中心

学園は、キャンパス・ハラスメントを防ぐため、問題を未然に防ぐための予防活動と、残念ながら問題が発生した場合の防止活動を行います。

予防については第4項で、防止については第5項で説明します。

## 4.キャンパス・ハラスメントの予防

学園は、キャンパス・ハラスメントの発生を予防するために、次に掲げる活動を継続して行っています。

### 4.1.予防の組織

#### 対策委員会を中心に予防活動を推進

学園は、キャンパス・ハラスメントの予防、啓発のための施策を検討、実施するための組織として、キャンパス・ハラスメント対策委員会（以下、対策委員会といいます）を学生部に常設し、定期的に活動しています。

対策委員会の委員は、各学部、学校の教職員及び全学の職員の中から、性別その他を考慮し、毎年、各学部・学校の長の推薦により、数名が選出されます。

対策委員会の委員長は、学生部長が務めます。

### 4.2.予防活動

学園は、キャンパス・ハラスメントの予防のために、次の活動を行っています。

- (1) キャンパス・ハラスメントの防止のためのパンフレットやポスターを作成するなどの啓発活動
- (2) 学生に対しては、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た、キャンパス・ハラスメントに対する理解を深める教育活動
- (3) 教職員に対しては、講演会、研修などの機会を通じた、キャンパス・ハラスメントに対する理解を深める教育活動
- (4) 毎年度、学園内におけるキャンパス・ハラスメントの実状について、相談件数、措置件数、対応結果などの公表  
※公表に際してはプライバシーの保護を十分に考慮しています。
- (5) 関連する規程の整備、規程及びガイドラインの改廃

## 5.キャンパス・ハラスメントの防止

学園は、キャンパス・ハラスメントの防止のために、次に掲げる組織を常時又は臨時に設置しています。

### 5.1.防止の組織

#### 5.1.1.キャンパス・ハラスメント相談窓口員

学園は、ハラスメントについての相談に対する受付窓口として、キャンパス・ハラスメント相談窓口員（以下、相談窓口員といいます）を置いています。

相談窓口員は、教職員の中から、各学部・学校の長、学生部長の推薦により選出されます。相談窓口員は、各学部・学校の学生便覧に記載されていますので確認してください。

相談窓口員の役割は、①相談の受付、②対策委員会への連絡、です。相談窓口員が自ら相談にのったり、対策を講じたりすることはありません。

#### 5.1.2.カウンセラー

対策委員会は、相談者（被害者）の援助、人権保護、精神的肉体的苦痛に対する救済、学業及び日常生活に対する支援などが必要と判断された場合、悩みを親身に聞きつつ、同時に相談者（被害者）が直面する諸問題の解決を支援するために、学生相談室に学生相談員をカウンセラーとして任命しています。

#### 5.1.3.キャンパス・ハラスメント調査委員会

対策委員会は、相談窓口員から報告されたハラスメントについて、当事者間での解決が難しいなど放置しておく、学園の就学・就業の場としての環境に悪影響が生じると認められる場合、キャンパス・ハラスメント調査委員会（以下、調査委員会といいます）をその都度設置します。

学生部長は、学長及び理事長に対し、調査委員会を発足して調査に着手する旨を報告するとともに、委員の選出に着手します。調査委員会の委員長及び委員は、対策委員会及び報告された案件に係る学部又は学校の長（又は委任された者）の合議により、その都度決定します。

委員は、原則として学園の教職員の中から選出されます。ただし、事案により学園外の方の意見を必要とする場合、弁護士などに委嘱する場合があります。

### 5.2.自分が被害者となった場合の対応

万一、あなたがハラスメントの被害者となった場合、次のとおり対応しましょう。

#### 5.2.1.拒否の意思を表示する

あなたが相手の言動を「不快」に感じた場合、相手に対して言葉と態度で明確に、自分は①「その言動を望んでいない」こと、②「不快である」こと、をその場で相手に伝えるよう心掛けましょう。

<p>【例】 「すいませんが、そういう話題は、避けていただけませんか」 「あまり気持ちのいいことではないので、やめていただけませんか」</p>
---

相手は、「あなたなら、その程度のことは許容してくれる」又は「社会通念上、許容される」と考えているかもしれません。

最初に拒否の意思表示をすることで、そのような考えを改めてもらえて、ハラスメントが止むことも多いので、勇気をもって相手に伝えてみましょう。伝える場合には、真面目に、冗談めかすことなく、伝えることが大切です。

自分一人で言えない場合は、周囲の人に相談し、助けてもらう方法もあります。

#### 5.2.2.拒否の意思表示ができない場合は、相談する

相手が目上の人や上級生である場合、相手が恐ろしいと感じる場合、気が動転している場合など、その場で拒否の意思を相手に伝えられなかったときは、一人で悩まずに、できるだけ早く相談窓口員に相談しましょう。

できるだけ早く行動することで被害が小さく、解決を早めます。

#### 5.2.3.不快な言動を記録に残す

相談前や相談と並行して、ハラスメントに関わる言動について、「いつ・どこで・誰から・どのようになされたのか・どのように感じたのか」を、記録を残しましょう。また、証拠となる品物がある場合は、保管しておきましょう。

証人になってくれる人がいる場合は、その人の連絡先を確認しておきましょう。

第三者の協力を得るためには、その第三者にどのような事態が生じているのかをいかに認識してもらえるかが重要です。

### 5.3.友人が被害者となった場合の対応

#### 5.3.1.拒否の意思を代弁する

あなたが、あなたの周囲でハラスメントが行われている現場に遭遇したら、勇気を出して注意しましょう。また、被害者に相談するよう促しましょう。被害者の了承が得られるなら、あなたが見聞した事実を、相談窓口員に通報してください。

注意すること・証言すること・通報することで、あなたが学園の中で不利益を被ることは絶対にありません。不利益を被るおそれがある場合は、その内容を相談窓口員に伝えてください。

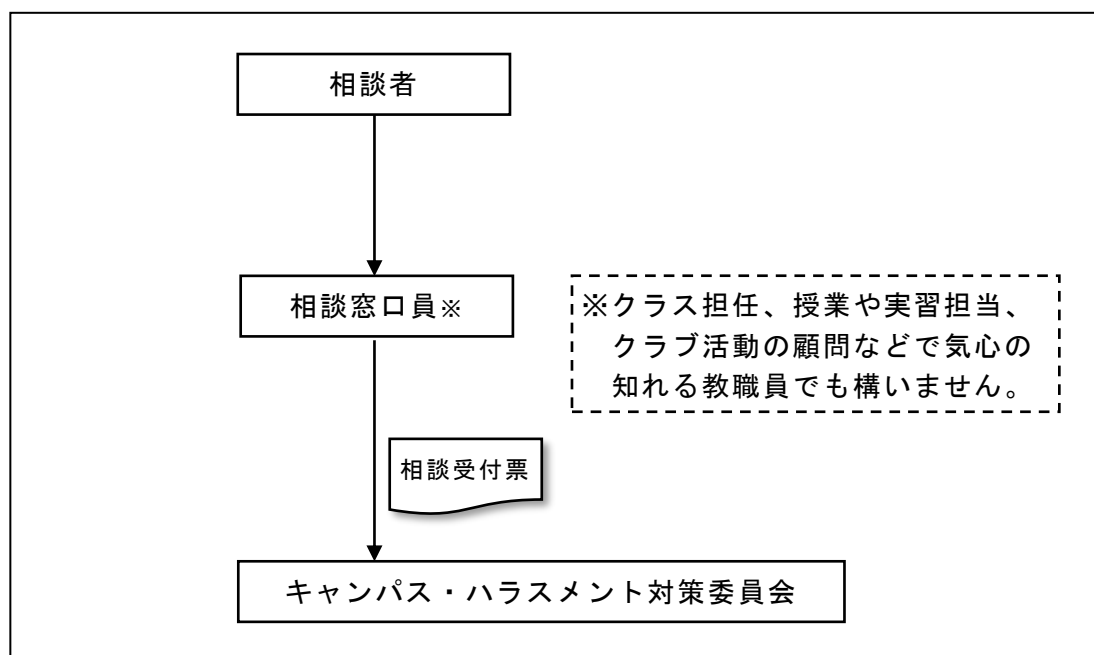
#### 5.3.2.相談を受けたら、相談窓口に行くことを勧める

あなたが、あなたの周囲の人から、ハラスメントに関する悩みの相談を受けたら、できるだけ相談にのってあげてください。そして、すぐに相談窓口員を訪ねることを勧めてください。一人では行けないと言われたら、できるだけ一緒について行ってあげてください。

直接出向くことが難しい場合は、本人の了解の下に手紙、電話、電子メールでも相談を受け付けていますので、代行してあげてください。

## 5.4. 学園への連絡

相談のために学園に連絡するプロセスは、【図1】のようになります。



【図1】 学園に連絡するプロセス

### 5.4.1. 学生便覧を見て、相談窓口員に連絡する

ハラスメントに関して相談したいと思ったら、学生便覧に記載されている相談窓口員を確認し、相談したい旨を連絡しましょう。連絡の際は、必ず相談窓口員から連絡が取れるよう連絡先を忘れずに伝えてください。

なお、相談すること自体であなたに不利益となることは絶対にありませんから、安心して相談してください。

希望により匿名での相談にも応じます。

### 5.4.2. 相談の受付

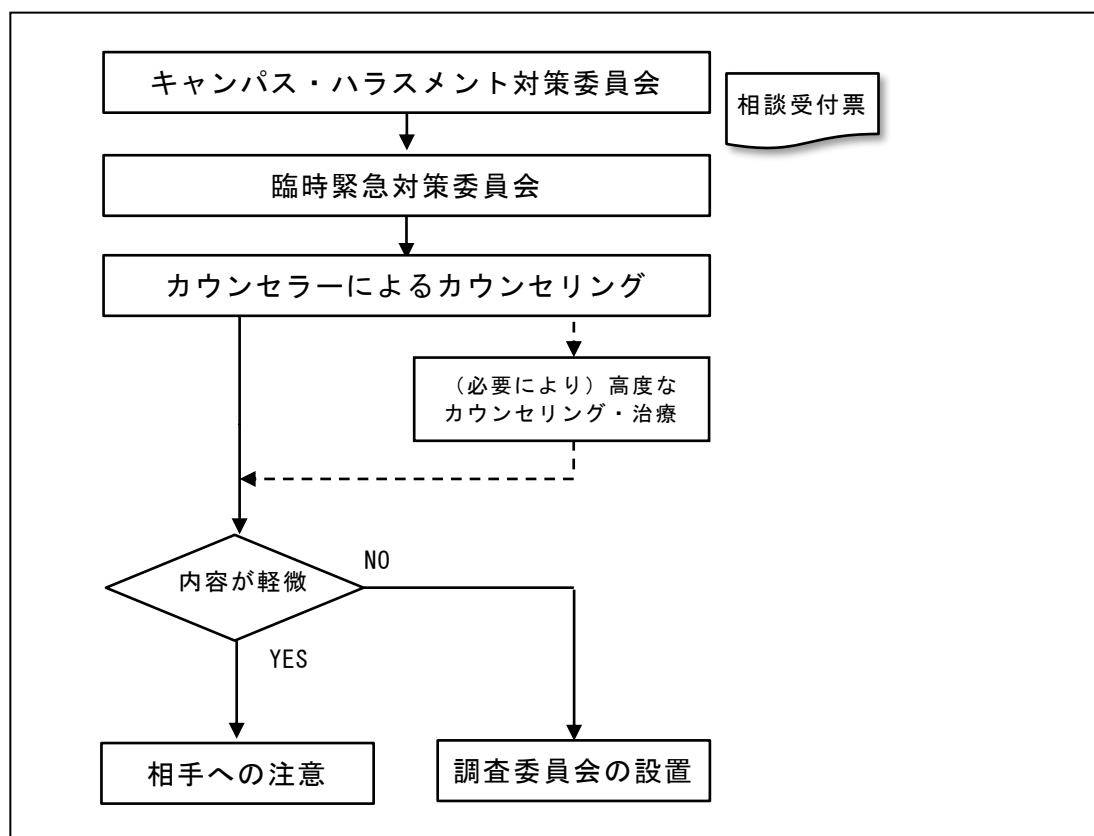
相談窓口員は、あなたの相談したい事項を聴き取り、あなたのプライバシーを厳重に守りつつ、相談受付票を作成します。なお、相談受付票は、直に対策委員会に送付されます。

なお相談は、相談窓口員と面識がなく、連絡しにくい・訪れにくい場合、相談窓口員にこだわらずに、クラス担任、授業や実習担当、クラブ活動などで気心が知れる教職員にしても構いません。学園に勤務するすべての教職員が対象になります。

相談を受けた教職員は、対策委員会に対し、連絡・報告を行います。

## 5.5.対策委員会による初期対応

対策委員会が相談窓口員からハラスメントに関して連絡・報告がなされた場合の初期対応のプロセスは、【図2】のようになります。



【図2】初期対応のプロセス

### 5.5.1.臨時緊急対策委員会の開催

対策委員会は、相談窓口員からの報告・連絡がなされた場合、直ちに臨時緊急対策委員会を開催します。

臨時緊急対策委員会では、主に次の事項について審議の上、初期対応を決定します。

- (1) 相談として受け付けた事象のハラスメントの該当性及び程度
- (2) 被害者に対する早急な援助又は保護の必要性
- (3) 具体的な事実関係の調査の必要性並びに調査主体及び調査の方法

### 5.5.2.対策委員会での相談内容の検討

対策委員会は、報告・連絡の内容に基づき、相談として受け付けた事象がハラスメントに該当するかを検討するとともに、被害者に対するカウンセリングを開始します。

ハラスメントの事実が認められるが、被害の程度が軽微で、加害者への注意で状況が改善することが見込まれる場合、対策委員会は、加害者に対し、注意を行うことができます。なお、この注意は懲戒処分ではありません。また、就学環境の改善に資すると見込まれる措置があるときは、これを講じることができます。

対策委員長は、上述の注意又は措置を行ったときは、対策委員会に報告するものとします。



### 5.5.3.調査委員会の設置

相談者（被害者）が被った被害が深刻で、就学環境が著しく損なわれているか又はそのおそれがあるときは、直ちにキャンパス・ハラスメント調査委員会を設置します。

### 5.5.4.カウンセリング

対策委員会は、相談者（被害者）の支援・保護のために必要と判断した場合、学生相談員をカウンセラーとして任命します。なお、被害者自身が特定のカウンセラーを希望することもできます。

カウンセラーは、相談者（被害者）の側に立って、相談者（被害者）の名誉とプライバシーを厳重に守りつつ対応します。

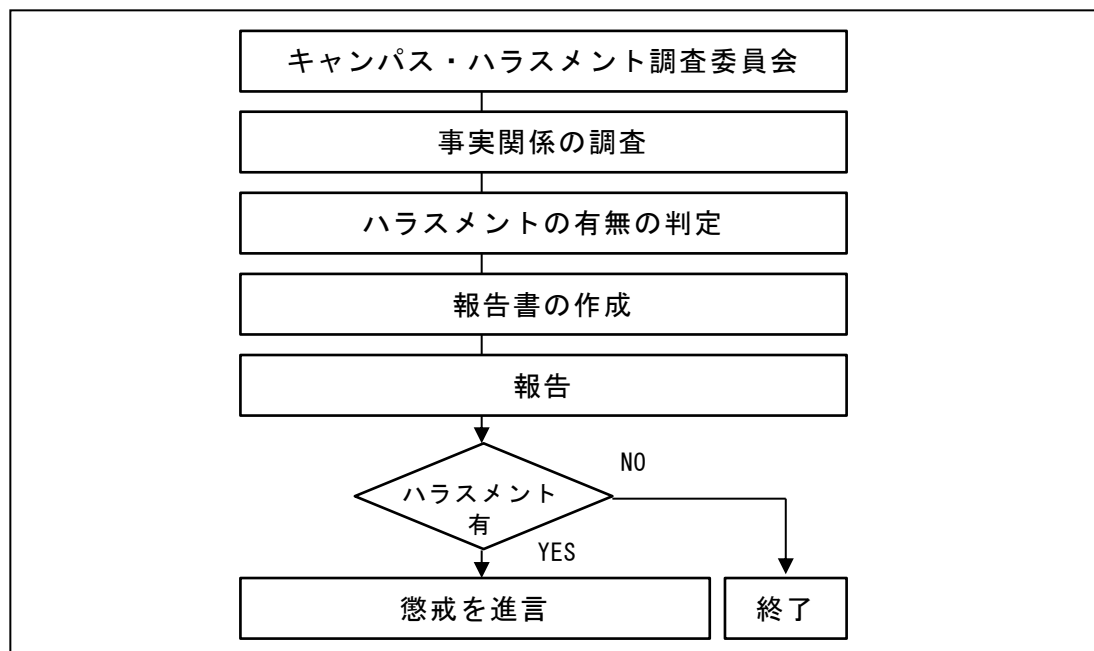
被害者は、カウンセラーと落ち着いて話しをすることで、次のような事項について、今後の方針を決定するためのお手伝いをします。

- 【例】
- ・自身の受けた言動がハラスメントに当たるか否かの再認識
  - ・自分の受けた言動に対する要求事項※の確認
- ※単に話を聞いて貰うだけで気が晴れる  
相手と距離を置くよう配慮してほしい  
調査を進め、学園による処分を求めたい など

カウンセリングを進める中で、必要と認められる場合、より高度な専門家によるカウンセリング・治療の手配もします。ただし、カウンセラーは、相手との直接的な仲介を担うことはありません。

## 5.6.調査委員会による調査

調査委員会の設置から、調査を経て、報告するまでのプロセスは、【図3】のようになります。



【図3】調査のプロセス

### 5.6.1.調査委員会の職務

調査委員会の職務は、次に掲げるとおりとなります。なお、調査委員会は、公平を

旨として、相談者（被害者）及び加害者の双方のプライバシーを厳重に尊重しながら職務を遂行します。

- (1) 事実関係の調査・解明
- (2) 学部長、研究科長等加害者の在籍する部門の長への報告
- (3) 学長及び理事長への報告
- (4) 対策委員会への報告

#### **5.6.2.事実関係の調査・解明**

調査委員会は、次に掲げるように事実関係の調査を行います。

- (1) 相談者（被害者）の申立の聴取
- (2) （存在する場合）関係者の事情聴取
- (3) 当事者（加害者）の事情聴取
- (4) 申立に係る事実に関する資料の確認

調査委員会は、調査の結果、ハラスメントの有無を判断します。

#### **5.6.3.学長及び理事長への報告**

調査委員長は、調査の内容及び結果について報告書を作成の上、各学部・学校の長、学生部長を経由して学長及び理事長に提出します。

調査委員長は、当事者（加害者）に懲戒を科す必要が認められるときは、その旨を合わせて報告するものとします。

#### **5.6.4.対策委員会への報告**

調査委員長は、調査委員会の任務が終了したときは、直ちに上記 5.6.3. の報告書の概要を対策委員長に報告します。なお、対策委員長は、対策委員会において経過を報告します。

## 6.懲戒

調査委員会からの報告に基づき、当事者（加害者）に懲戒の可能性が認められるときは、懲戒手続を行うこととなります。なお、当事者（加害者）の学園における身分により懲戒の根拠、手続が異なります。

### 6.1.学生の場合

当事者（加害者）が学生の場合は、学則及び藤田保健衛生大学学生の懲戒等に関する規程に基づき、手続を行います。

#### 6.1.1.懲戒の内容

懲戒の内容は、次の各号に掲げるとおりです。

- (1) 退学 学生としての身分を喪失させること
- (2) 停学 6カ月未満の期間を定めて、又は6カ月以上かつ期間を定めずに登校を禁ずること ※停学期間中は試験の受験を認めない
- (3) 訓告 学生に対して文書により注意を与え、将来を戒めること
- (4) 受験停止 学部の行う試験を受けさせないこと

なお、懲戒まで至らない場合にも、教育的措置として嚴重注意又は注意がなされることがあります。

#### 6.1.2.懲戒の手続

懲戒の手続は、次のとおり進行します。

- (1) 調査委員会の設置
- (2) 調査委員会による事情聴取、弁明の機会の付与
- (3) 調査報告書の作成
- (4) 教授会の審議
- (5) 処分の決定
- (6) 処分の通知
- (7) 教授会への報告、処分の公示

### 6.2.教職員の場合

当事者（加害者）が教職員の場合は、就業規則及び藤田学園懲戒規程に基づき、手続を行います。

#### 6.2.1.懲戒の内容

懲戒の内容は、次の各号に掲げるとおりです。

- (1) けん責 始末書を提出させ、将来を戒める
- (2) 減給 始末書を提出させ、労働基準法第91条に定める範囲の減給を行う
- (3) 出勤停止 始末書を提出させ、かつ3カ月出勤を停止し、その期間如何なる給与も支給しない
- (4) 降格・解任 始末書を提出させ、降格又は役職解任を行い、将来を戒める
- (5) 諭旨退職 自発的な退職願の提出を勧告し、提出があったときは退職させる勧告に応じないときは懲戒解雇する
- (6) 懲戒解雇 労働基準法第20条第1項ただし書の規定により即時解雇する

### 6.2.2.懲戒の手続

懲戒の手続は、次のとおり進行します。

- (1) 懲戒審議会の設置
- (2) 懲戒審議会による事情聴取、弁明の機会の付与
- (3) 報告書の作成
- (4) 処分の決定
- (5) 処分の通知
- (6) 処分の公表

## 7.禁止事項

### 7.1.報復行為の禁止

キャンパス・ハラスメントに関する相談者（被害者）に対して、該当する当事者（加害者）などが改めてハラスメント的言動やその他の報復的行為をすることを厳しく禁じます。なお、これらの報復的行為がなされた場合は、学園として直ちに必要かつ厳重な措置を講じます。

### 7.2.虚偽申告の禁止

キャンパス・ハラスメントに関する申告、調査に際して、故意に基づく虚偽の申告又は証言をすることを厳しく禁じます。なお、これらの虚偽申告がなされた場合も同様に学園として直ちに必要かつ厳重な措置を講じます。

## 8.その他

### 8.1.その他の解決

学園のハラスメント対策は、就学環境の改善を図ることが目的です。したがって、当事者間のすべての紛争が解決できるわけではありません。また、ハラスメントの認定についても、警察のような捜査権が認められているわけでもありませんので、調査の結果に不満が残ることも考えられます。

そのような場合は、次のような方法も考えられますので検討してみてください。

#### (1) 刑事関連

ハラスメント行為が犯罪に該当する場合、警察相談専用電話#9110 では、直面している問題に応じて相談にのってもらえます。相談の内容により、①指導・助言、②他の行政機関の紹介、③指導・警告・説得、④検挙・補導 などの対応が行われます。

#### (2) 民事関連

ハラスメント行為により損害が発生した場合、総合法律支援法に基づいて設置された日本司法支援センター（通称 法テラス ）では、電話により解決のための道筋を紹介してもらえます。①法的トラブルに関する法情報や、その他の法制度の案内、②各種相談窓口の中から適切な窓口の紹介 などの対応が行われます。

法テラス <http://www.houterasu.or.jp/index.html>

また、愛知県弁護士会では、紛争のあっせん・仲裁を行っています。第三者である弁護士が間に入って、話し合いによる解決を目指します。裁判よりも費用が安く、比較的短期間で解決することが見込めます。ただし、相手が話し合いに応じないことも認められているため、その場合は改めて裁判による解決を目指すことになります。

愛知県弁護士会 <http://www.aiben.jp/>

## 8.2.改訂

このガイドラインは、必要に応じて適切な見直し・改訂を行います。

以上

### キャンパス・ハラスメントの予防・防止に関する ガイドライン

---

2010年4月 初版発行  
2017年4月 第2版発行

発行 学校法人藤田学園  
藤田保健衛生大学  
キャンパス・ハラスメント対策委員会  
TEL 0562-93-2636 (学生部)  
E-mail [gakuseib@fujita-hu.ac.jp](mailto:gakuseib@fujita-hu.ac.jp)

---