

# 岩手大学ハラスメント・性暴力等の防止等に関する指針

令和8年10月1日改訂

国立大学法人岩手大学ハラスメント・性暴力等防止委員会

## 1 岩手大学の基本方針

岩手大学は、憲法、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法及びその他関係法令の精神に則り、個人の尊厳・法の下での平等・学習の権利・研究の自由・勤労の権利を守り、岩手大学のすべての構成員がハラスメント・性暴力等のない快適な環境で学び・研究し・働くことができ、本学において求職活動等を行う者が安心して求職活動等を行うことができるよう、この指針を定めます。

岩手大学は、ハラスメント・性暴力等や差別のない大学づくりに取り組み、すべての構成員が対等な個人として尊重され、公正で安全な学習・研究・職場環境を維持するために必要な措置を講じます。

岩手大学の誰もが、地位や立場の違いはあっても個々の人権を尊重し、男女が対等であることを前提として行動し、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ハラスメント・性暴力等を起こさないこと、また、防止する義務を負います。

岩手大学のすべての構成員は、ハラスメント・性暴力等によって大学で学び・研究し・働く自由と権利を妨げられてはなりません。もし、ハラスメント・性暴力等の行為を行う者がある場合には、岩手大学は関係する法律や学内規則に基づいて厳正に対処します。

## 2 ハラスメント・性暴力等の定義

(1) ハラスメントとは、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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント、カスタマー・ハラスメント及びその他の人権侵害の総称をいいます。

ハラスメントは、人としての尊厳を侵害する行為であり、人格に対しての侵害です。ハラスメント行為は岩手大学のすべての構成員の平等を損ない、学生の学ぶ権利、教員の教育・研究の権利、教職員の働く権利をも著しく侵害し、環境を悪化させます。

### ① (セクシュアル・ハラスメント)

セクシュアル・ハラスメントは、勉学・研究・課外活動・教育・就労などの人間関係においてなされる相手方の意に反する性的な言動であり、行為者本人の意図の有無、相手方の性的指向又は性自認にかかわらず、相手方にとって性的な言動であると受けとめられ、それによって相手方を不快にし、差別し、脅威や屈辱感あるいは利益、不利益を与え、また相手方の学び・研究し・働く環境を悪化させるものをいいます。

- \* 例えば、職務上又は研究・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、職務や勉学の遂行を妨げるなど職場・勉学環境を悪化させること（環境型）などがこれに当たります。
- \* 身体測定や介助の際の配慮のなさ等もセクシュアル・ハラスメントです。
- \* 大学で起こるセクシュアル・ハラスメントの例で典型的なのは、指導したり成績評価する権限を持つ教職員が、学生の意に反して性的嫌がらせを行う場合です。また、課外活動において先輩が後輩にセクシュアル・ハラスメントをする場合もあり、これらは同じ職場内での上司・部下という関係の場合と同じように、力関係を背景に持つセクシュアル・ハラスメントです。
- \* セクシュアル・ハラスメントは異性間だけでなく、同性間でも起こり得ます。例えば、他の人の外

見や振る舞いを「男っぽい女」、「女っぽい男」と表現したり、性的指向・性自認が自身と異なる人に対する偏見・侮蔑・嫌悪感等に基づく言動をしたり、またそれらのことにより差別したり、あるいはセクシュアル・ハラスメントについて問題提起した人に嫌がらせをしたりすることなどの行為は、異性間・同性間のどちらの場合についても、セクシュアル・ハラスメントとなる可能性があります。

- \* 性的な関心・欲求に基づく言動の他に、性別による差別や性別役割意識に基づく言動もセクシュアル・ハラスメントです。女性であるというだけで、お茶くみを強要したり、仕事や研究の能力を低く見ようとしたりすることがこれに当たります。また、男性に対して「男のくせに根性がない」などと決めつけた言い方をするのも、セクシュアル・ハラスメントです。
- \* セクシュアル・ハラスメントは、ある特定の行為が必ずこれに相当する、とは言えないものです。同じ行為でも、そこに築かれている人間関係・状況・本人の意識の違いによって、それが本人の望まない不快な行為となるかどうか、異なるからです。

従って、被害者がその行為を「自分の望まない、不快な性的言動」とであると判断したら、それはセクシュアル・ハラスメントなのです。この場合、加害者とされる側の判断でなく、被害者の判断によって決定することが重要です。

## ② （アカデミック・ハラスメント）

アカデミック・ハラスメントは、教育・研究の場において地位の上の者から下の者が受ける、教育指導や研究活動に関連する嫌がらせのことをいいます。

例えば、研究上・教育上若しくは職場での地位を利用した、研究意欲をそぐような言動、研究成果やアイデアの流用、研究と無関係の雑用の強要などがそれにあたります。

教育・研究において妥当と見なされる程度から逸脱した言動等によって、相手方が嫌がらせと感じたら、嫌がらせの意図の有無にかかわらずその行為はアカデミック・ハラスメントとみなされます。

## ③ （パワー・ハラスメント）

パワー・ハラスメントは、主として労働の場において地位の上の者から下の者が受ける嫌がらせのことをいいます。

例えば、職場での地位を利用した、労働意欲をそぐような言動、人格を傷つける暴言や意図的な無視、意に反する一定の行為の強要などがそれにあたります。

労働の場において妥当とみなされる程度から逸脱した言動等によって、相手方が嫌がらせと感じたら、嫌がらせの意図の有無にかかわらずその行為はパワー・ハラスメントとみなされます。

## ④ （妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント）

妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、大きく分けると2つの型に分類されます。

1つ目は、主として労働の場において、地位の上の者又は同僚から、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、就業環境が害されるものをいいます。（制度の利用への嫌がらせ型）

2つ目は、主として労働の場において、地位の上の者又は同僚から、妊娠・出産したことその他妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。（状態への嫌がらせ型）

例えば、労働者が制度等の利用の請求等をしたことに対し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆したり、請求等を取り下げるように言うことや、妊娠等したことにより嫌がらせ等を行うことはハラスメントとみなされます。

なお、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動については、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しません。

⑤（求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント）

求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントとは、本学の教職員による性的な言動により、求職者その他これに類する者（以下「求職者等」という。）が行う求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）が阻害されることをいいます。

求職活動等には、採用面接、採用説明会、インターンシップその他職業の選択に資する活動が含まれ、対面によるものだけでなく、電子メール、SNS その他オンライン上で行われるものも含まれます。

また、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントは、同性に対するものも含み、求職者等の性的指向又は性自認にかかわらず対象となります。

⑥（カスタマー・ハラスメント）

カスタマー・ハラスメントとは、学生、保護者、受験生、卒業生、取引先、施設の利用者並びに近隣住民等本学の業務に関係を有する者による言動であって、教職員（本学の業務に従事するすべての者を含む）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、当該教職員の就業環境が害されることをいいます。

カスタマー・ハラスメントの具体的な内容及び対応については、「国立大学法人岩手大学カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」その他別に定めるところによります。

⑦（その他の人権侵害）

社会的力関係の強弱に限らず、教員・職員・学生などのそれぞれの同僚・同級生の間で嫌がらせやいじめなどの人権侵害がなされることもあります。あるいは学生から教職員に対しての嫌がらせもあります。また、実際にはセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントが複合して起こっている場合もあります。

（２） 性暴力等とは、相手が望まないすべての性的な意味合いを持った行為のことをいいます。

例えば、性的暴力（不同意性交など）や虐待、性的な行為を強要すること、学生・生徒・児童・幼児に対する不必要な接触、性的な画像を見せたり撮影すること、盗撮、ストーカー行為等は性暴力になります。

相手と対等な関係でなかったり、断れない状況であったり、はっきり嫌だと言えない状況で性的な行為があっても、それは本当の同意があったことにはなりません。同意のない性的な行為は、犯罪となります。

より詳しい説明、事例については、【ハラスメント・性暴力等の事例（指針パンフレット）】に掲げています。

### 3 ハラスメント・性暴力等防止体制

岩手大学は、ハラスメント・性暴力等防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設置し、学長はハラスメント・性暴力等の防止等に関する施策全般を、また、各部局等の長（事務局にあっては法人運営部長、総括技術部長、各学部長、各研究科長、各教育研究施設長、各教育研究基盤施設長、各教育研究支援施設長及び各特定事業推進室長）は、具体的な施策や措置を責任もって実施します。

### 4 指針の対象と適用範囲

- ① この指針の対象は、岩手大学の構成員である教員・職員（いずれも常勤・非常勤・委託契約等を問わない。）、学生（大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生、公開講座の受講者など本学で教育を受けるすべての者をいう。）、生徒・児童・幼児のすべてを対象とします。

ただし、在職中もしくは在学中に被害を申し出ることができなかった場合でも、離職後、又は卒

業・退学などで学籍を失った後、原則として1年以内に申し出があれば、この指針により対応します。

- ② ハラスメント・性暴力等が岩手大学の構成員相互間において起こった場合には、それが学内であるか否か・授業中であるか否か・課外活動中であるか否か・勤務時間内であるか否かなど、起こった場所や時間帯を問わず、この指針を適用します。
- ③ ハラスメント・性暴力等が岩手大学の構成員と学外者との間に起こった場合には、当事者間に職務上・就学上の利害関係があるときに、この指針を適用します。  
また、岩手大学教員が学外で行う講演・講義等における問題や、学生の教育実習やアルバイト先での問題についても、大学として相手先機関と協力しながら問題解決のために努力します。
- ④ 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントについては、求職者等もこの指針の対象とします。求職活動等が行われる場所又は方法を問わず、本学の教職員による性的な言動と本学における求職活動等との間に関連性がある場合に、この指針を適用します。
- ⑤ カスタマー・ハラスメントについては、本学の教職員がその業務に関連して受けるものを対象とし、その対応については、「国立大学法人岩手大学カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」その他別に定めるところによります。

## 5 ハラスメント・性暴力等を起こさないために

- ① 男性と女性は互いに対等なパートナーであって、力で支配する対象ではないことを認識してください。現状では被害者のほとんどが女性ですが、これはこれまでの社会に慣習・慣行として存在してきた女性差別的な考えが残っているためと考えられます。固定的な性的役割意識や社会的慣習にとらわれずに、常に相手の人格を尊重して、相手の立場に立って行動することが大切です。
- ② たとえ行為者本人が意図していない場合でも、相手がその行為を「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という認識を持ってください。また、ある人にとってはセクシュアル・ハラスメントと感ぜない行為でも、別の人にとってはセクシュアル・ハラスメントになる場合があります。また、外国人留学生等については、我が国とは社会的、文化的、宗教的背景が異なることを配慮する必要があります。
- ③ セクシュアル・ハラスメント及び性暴力等は一般に、教員と学生、上司と部下、先輩と後輩など、上下関係の中で生じます。立場が上の方は、自らが持っている権限や影響力の大きさを自覚することが大切です。相手が抗議したり抵抗しないからといって、嫌がっていないとはかぎりません。また、たとえ合意の上での性的な関係であっても、上下関係をともなう場合、それを知った周囲の人間が教員や上司に対する不信感を抱き、勉学や仕事に意欲を失うことがあります。  
特に学生を傷つけるような行為を大学の構成員自らが行うことは、大学の存在意義を没却する背信ともいえる行動であることを、すべての大学関係者が自覚する必要があります。
- ④ 研究・教育の場においては、指導する－指導されるという関係が生じますが、指導する立場にある者がその権力を濫用することは、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・教育の自由や自立性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、指導を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。

- ⑤ 指導する立場にある者は、ハラスメント・性暴力等が、研究する権利、あるいは教育を受ける権利や労働す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、すべての構成員の人権が尊重される良好な学習・研究・就業環境をつくる義務を負います。

## 6 ハラスメント・性暴力等にあったら

- ① 相手に対して、言葉と態度で、「自分が望んでいない」こと「不快である」ことをはっきりと伝えましょう。相手が上の立場の人で抗議しにくい場合には、周囲の人に話して助けてもらったり、同じような被害を受けている人が他にもいるならば、その人達と協力して抗議しましょう。

なお、カスタマー・ハラスメントについては、安全確保を優先し、相手方に直接対応することを求めず、上司等に報告・相談してください。

- ② 大学の相談窓口はもちろん、友人、家族など、あなたが信用できる人に相談しましょう。自分を責めたり、一人で悩む必要はまったくありません。その際、「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」をあらかじめ記録にとっておくようにしてください。

- ③ 自分の周囲でハラスメント・性暴力等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、被害者の相談にのったり、大学の相談窓口に同行してあげてください。また、たとえ自分が第三者の立場であっても、見過ごせないと思ったら大学の相談窓口にご相談ください。

## 7 相談窓口について

- ① 大学は、ハラスメント・性暴力等についての相談に応じるために、部局等相談員と専門相談員を配置しています。部局等相談員は各学部等から選出された教職員、附属学校の教諭等から構成され、相談者に大学の対応システムについて説明して専門相談員への取り次ぎを行います。専門相談員はハラスメント・性暴力等の問題または相談業務に関する知識と経験を有する教職員および学外者から構成され、相談者から詳しく事実関係を聞いた上で、相談者の意向に応じて大学に対応を求めます。部局等相談員と専門相談員の氏名、連絡先等はパンフレットをご覧ください。
- ② 相談したい時は自分が利用しやすい部局等相談員にまず相談してもいいですし、直接専門相談員を訪ねて結構です。一人で行きにくい場合は、友人や家族を同行してもかまいません。相談は面談だけでなく、電話、電子メール、手紙でも受け付けます。
- ③ 専門相談員は、相談者と同性の者を含め、原則として2名で相談にあたります。相談に際しては、相談者の悩みを真剣に聴くことに努め、一方的に決めつけたり、説得したり、相談者の意思を無視して行動することは決してありません。事実関係を詳しく聞いた上で、相談、調整、苦情申立て（調査）といった大学の対応システムについて説明し、これからの対応についての相談者の意思決定を助けたり、アドバイスします。また、必要に応じて保健管理センターのカウンセラーや学外の相談機関を紹介します。
- ④ 部局等相談員も専門相談員も相談者の意思とプライバシーを第一に尊重しますので、安心して相談してください。

- ⑤ 相談に対する公平性、中立性を確保するため、学外相談窓口を設置しています。学外相談窓口では、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに関する求職者等からの相談も受け付けます。学外相談窓口の詳細は大学ホームページを参照してください。

## 8 問題の解決方法について

ハラスメント・性暴力等に起因する問題の解決については、防止委員会が対応します。具体的な解決は以下のような方法によります。ただし、カスタマー・ハラスメントへの対応については、本指針8から12までによらず、「国立大学法人岩手大学カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」その他別に定めるところによります。

- ① ハラスメント・性暴力等の被害を受けた場合、問題を解決する方法は、まず、強制的な措置までに行わないが、相手方への注意・警告を行ったり、当事者間の話し合いで解決するもの（調整）と、何らかの強制的な措置をとるもの（苦情申し立て（調査））があります。これら二つはハラスメント防止委員会による解決方法ですが、この他に委員会を介さずに、相談員による対応のみで解決する場合もあります。（相談）。

どの方法をとるのがよいのかは、原則としてハラスメント・性暴力等の被害にあった本人が決めることです。相談員に相談して、よく考えて決めてください。

なお、当該部局において解決することが適当であると防止委員会が判断した場合は、対応を部局等の長に委ねることがあります。

- ② 相談、調整及び苦情申し立て（調査）の際、当事者（申立人・相手方）は、必要な場合、付添人（学外者でも可能）に同席してもらうことができます。

なお、付添人として弁護士など学外の専門家を必要とする場合は、その斡旋を大学に依頼することができます。

- ③ 相談、調整及び苦情申し立て（調査）の手続きの過程で、相手方が「同意があった」旨の抗弁や言い訳をする場合、申立人には同意が無かったことを証明する責任はありません。

- ④ 相談、調整又は事実調査の過程で、その任に当たる者等が、不用意な発言で被害を申し立てた者を傷つけたり、被害事実の揉み消しを行ってはなりません。これらの行為がなされたときには、申立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 相談、調整及び苦情申し立て（調査）は、いずれも、できるだけ、ハラスメント・性暴力等が最後に行われたときから、1年以内に手続きをしてください。なお、申し立ては、ハラスメント・性暴力等の被害にあった本人のほか、ハラスメント・性暴力等を受けているのを見て不快に感じた周囲の者、ハラスメント・性暴力等に関する相談を受けた者からも本人の同意を得たうえで手続きをすることができます。また、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することもできます。

\* 相談窓口相談が持ちかけられた時点においてハラスメント・性暴力等の疑いのある行為が継続しており、緊急にそれを阻止する必要があると認められる場合には、相談員は防止委員会に連絡をとります。防止委員会は、直ちに当該行為をやめさせるため臨時の措置をとることができます。

\* 問題解決にあたっては、附属学校の特殊性に配慮します。

- ⑥ 防止委員会は、ハラスメント・性暴力等の行為が犯罪の疑いがあると判断される場合、警察署に通報するなど厳正に対処します。

## 9 調整

### ① （調整の定義と手続き）

調整は、ハラスメント・性暴力等の被害者が苦情申立て（調査）の手続きをとることが難しい場合、又はそこまでは望まないが、何らかの方法で解決をしたいときにとられる手続きです。

専門相談員への相談を受けて、防止委員会は調整委員会を構成します。調整委員会は相談者から事情を聞き、相談内容と相談者の希望を確認します。その際、相談者から相談があったことを相手方に知らせてよいかの確認をします。

調整委員会は相談者の希望、必要に応じて行う相手方や関係者からの事情聴取の結果に応じて、相談者に対して解決方法を提案します。解決方法には、相手方への注意・警告、書面による調停と環境改善措置などがあります。調整委員会は相談者が合意した解決方法に応じた調整作業を行います。このうち、調停では委員会は当事者間の話し合いを円滑に進めるための支援を行います。この場合、調停案を押し付けることはしません。

なお、調停では当事者が同席しないで、調整委員会が間に入って話し合いを進めることもできます。

### ② （調整委員会の構成と役割）

調整委員会は、防止委員会委員の中から選ばれる3名で構成します。構成にあたっては男女比に配慮し、相談員は加えない、また当事者の所属する部局等の関係者をできるだけ除外することとしますが、必要に応じ部局等の長を加えることがあります。

相手方に注意・警告を行う場合は、調整委員会は事実関係の慎重な検討に基づいて、相手方の人権に関する意識を啓発し、社会人としての責任の自覚を促すために効果的な内容となるよう務めます。

調停の場合は、調整委員会は双方の主体的な話し合いが円滑に進むように側面から支援し、当事者がハラスメント・性暴力等についての認識を深めるよう務め、被害の救済と問題解決をめざします。この場合、必要に応じて相談者の同意を得た上で調整委員会が調停案を提示する場合があります。調整委員会の調整作業は全委員の意見の一致により進めます。

### ③ （調整委員会、防止委員会、部局等の長、学長間の関係）

調整委員会は、得られた解決方法について防止委員会に報告し了承を得ます。

なお、大学として教育・研究・就労上の環境改善措置が必要な場合には、防止委員会が対応策を策定し、当該部局等の長に提言し、学長に報告します。

防止委員会が行う相手方への注意・警告は、必要に応じ当該部局長等の立ち会いのもとで行うことがあります。

### ④ （調整の打ち切り・終了と苦情申立て（調査）への移行）

相談者はいつでも調整を打ち切ることができます。

調整委員が相談者に抑圧的なことを話したり、相談者の意見を変えようとしたりと判断した時には、相談者は当該委員の交替、又は調整の打ち切りを申し出ることができます。

また、調整委員会は、相当な期間が経過しても問題の解決の見込みがないと判断した時は、調整を

終了することがあります。

調整が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、相談者は防止委員会に苦情申立て（調査）をすることができます。

防止委員会が、相談内容に重大な事実が含まれていると判断した場合は、相談者の同意を得て、防止委員会が「苦情申立て（調査）」として新たに調査を開始することがあります。

## 10 苦情申立て（調査）

### ① （苦情申立ての定義、手続き）

苦情申立て（調査）は、ハラスメント・性暴力等の被害者等が、大学に対して何らかの措置をとるよう求める手続きです。

この手続きは、原則として、被害者等から防止委員会に苦情申立てがなされた時に開始します。

ただし、被害の程度が重大であることが明白で、緊急に大学としての対応が必要と防止委員会が判断した場合には、被害者等からの苦情申立て（調査）がなくても、防止委員会として独自に手続きを開始します。その場合には、原則として被害者の同意を得た上で行います。

### ② （調査委員会の構成）

防止委員会は、苦情申立て（調査）手続きを開始した時には、すみやかに、ハラスメント・性暴力等調査委員会を設置します。

この委員会は当該の事案のみのために設置され、客観性・中立性・公平性を確保するために、次のような点に配慮して構成されます。

なお、必要に応じて、弁護士等学外の専門家の出席を求めて意見を聞くこととします。

- ・男女比に配慮する。
- ・相談員を兼任しない。
- ・当事者の所属する学部・部局等の関係者をできるだけ除外する。

### ③ （調査委員会の役割とプライバシー保護）

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、最大限の注意をはらいます。

### ④ （調査期間と報告）

調査委員会は、原則として6カ月以内に調査を終了し、調査結果を直ちに防止委員会に報告します。

### ⑤ （防止委員会の任務）

防止委員会は、調査委員会の報告をもとにすみやかに結論を下し、その内容を直ちに当事者に開示します。これに対して原則として開示後1カ月以内に当事者からの異議申立てがあった場合は、防止委員会はこれを受け付けます。

防止委員会は、当該の事案について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、当該部局等の長に提言するとともに、学長に報告します。ただし、当該事案をハラスメント・性暴力等と認定した場合であって、懲戒処分の検討が必要であると認めた場合には、岩手大学懲戒審査委員会に報告します。

## **11 ハラスメント・性暴力等に対して学長・部局等の長が行う措置**

### **① （当該部局等の長が行う措置）**

当該部局等の長は、防止委員会から提言があったときには、直ちに当該提言に沿って対応を行い、その結果及び経過を防止委員会に書面で報告しなければなりません。

### **② （学長が行う措置）**

学長は、大学としての必要な措置を行うとともに当事者に知らせ、経過と結果を大学のすべての構成員に公表します。その際、公表することが被害者の不利益にならないよう、当事者のプライバシーに最大限の配慮をします。

## **12 被害者、加害者に対する措置**

### **① （被害者に対する措置）**

大学は、被害者に対して、心理的ケアを含む、可能な限り最善の救済措置を講じます。

### **② （加害者に対する措置）**

ハラスメント・性暴力等の加害者として認定された者は、関係する法律や学内規則に従って措置されます。

### **③ （加害者に対する研修）**

大学は、ハラスメント・性暴力等の加害者として認定された者に対して、ハラスメント・性暴力等に関する研修を実施します。

### **④ （環境改善措置）**

大学は、再発防止のため必要な場合には、環境改善の措置をとります。例えば、「授業停止」、「指導教員の交代」、「必修単位の代替措置」、「ゼミ・サークルの活動・参加禁止」、「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 （二次被害の防止）**

ハラスメント・性暴力等の相談・調整・苦情申立て（調査）をした者に対して、差別や嫌がらせなど不利益な扱いをすることを禁じます。求職者等が求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントについて相談等を行った場合も同様とします。

### **② （報復の禁止）**

ハラスメント・性暴力等の相談や調整、苦情申立て（調査）があったことにより、申し立てられた者が報復行為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、大学は、直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、申し立てた者に対して、何らかの差別、嫌がらせなどの不利益な扱いをしたときもまた同様とします。

### **③ （虚偽の申立て、虚偽の証言の禁止）**

ハラスメント・性暴力等の相談・調整・苦情申立て（調査）及び事情聴取に際して、虚偽の申立てや虚偽の証言をすることを禁じます。もし、これらの行為がなされた場合には、関係する法律や学内規則により処分されます。

## 14 防止のための施策

防止委員会は、本学におけるハラスメント・性暴力等の防止のため、以下のような活動を行います。

- ① ハラスメント・性暴力等の啓発のためのパンフレットやポスターを制作し、大学すべての構成員に周知します。
- 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、ハラスメント・性暴力等に対する理解を深めます。
- ③ 教職員に対して研修を行い、ハラスメント・性暴力等に関する理解を深めます。
- ④ 特に、管理・監督の職にある者に対しては、ハラスメント・性暴力等の問題が発生した場合に、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 毎年度、本学におけるハラスメント・性暴力等の概要（相談件数、調整件数、苦情申立て（調査）件数、措置件数、対応結果等）を公表し、本学の現状について、全構成員に情報を提供します。なお、対応結果の公表に際しては、被害者の不利益にならないよう、当事者のプライバシーに最大限の配慮をします。
- ⑥ 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

本指針は、必要が生じた場合には、その都度適切な見直し・改訂を行います。