

## 1.ハラスメント防止に関する基本方針

八洲学園大学（以下「本学」という）は、学生及び教職員等が個人として尊重され、ハラスメントをうけることなく、就学または就労することができるよう十分な配慮と必要な措置をとることを宣言します。上記の目的を達成するため、本学では、人権に関する法令に従い、学内における多様なハラスメントの防止に努め、万一かかる事態が発生した場合は、適切な処置を取ることに最善の努力をします。

本学は、被害を受けた学生及び教職員等が安心してハラスメントの苦情を申し立てられるよう、相談窓口を設置するとともに、ハラスメントの苦情に対しては、学内で適切な調査と慎重な手続きを経た上で、ハラスメントと認められた場合は厳正な処分を含む対応をします。その際、関係者のプライバシーを尊重し秘密厳守に留意します。

本学は、本ガイドラインにより、ハラスメントの定義、ハラスメント防止の理由と目的を明らかにし、苦情・相談窓口の設置、苦情処理手続き等を定め、苦情申立に対する不利益等の禁止、その他の報復措置の禁止、学生及び教職員等のプライバシー保護、懲戒処分の勧告、研修や教育を通じた予防・啓発に努めます。

## 2.ハラスメントの定義

本ガイドラインでいうハラスメントとは、本人が意図するしないにかかわらず性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格に関わる事項等に関する言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうことを言います。

本ガイドラインは、本学において、教育、研究、指導、助言、雇用、管理等を行う際に、相手方の意に反して行われる就学または就労及び教育研究環境を悪化させるようなハラスメントを取り扱います。次のような行為がハラスメントの代表的な例として挙げられますが、これに限りません。

なお、客観的にみて業務上または教育上の必要性に基づく適正な言動については、ハラスメントに該当しません。

### (1) セクシャル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動を指します。例えば、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な言葉や視線・行為により、個人の職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、相手に屈辱感や精神的苦痛を感じさせること、不快な思いをさせること、またそれにより就学または就労や教育研究環境を著しく害すること等です。ストーキング行為や電話・電子メール等による脅迫、猥褻物の送付等も該当します。さらに、男女の性別役割を強調したり、使役を強制したりする等のジェンダー・ハラスメントも含まれます。

### (2) アカデミック・ハラスメント

教員等の権威的または優位的地位にある者が、その優位な立場や権限を利用し、その指導等を受ける者の就学・研究意欲及び研究環境を著しく阻害する結果をもたらす、不適切な言動、指導または待遇を指します。

### (3) パワー・ハラスメント

職務上優位的地位にある者が、地位及び職務上の権限を利用し、その部下や同僚の就労意欲及び就労環境を著しく阻害する結果をもたらす、不適切な言動、指導または待遇を指します。

#### (4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

教職員の妊娠や出産、育児休業等の申出及び取得に関して、上長や同僚からの言動により、当該教職員の就業環境が害されることを指します。

#### (5) カスタマーハラスメント

学生等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、教職員の就業環境が害されるものを指します。

### 3.本ガイドラインの適用範囲

本ガイドラインは、本学の専任教員、非常勤講師等の教員、専任職員、派遣社員、アルバイト職員及び学生等に適用されます。また、本学の教育や研究に継続的に関係する者についても適用ないし準用されます。

### 4.ハラスメントに関する苦情・相談窓口

本学では、ハラスメントに関する苦情・相談窓口を設置します。書面または電子メールで相談窓口にし立てて下さい。

苦情・相談窓口：八洲学園大学 総務課 ハラスメント相談係

受付時間：9:00～17:00

住所：〒220-0021 神奈川県横浜市西区桜木町7-42

メールアドレス：u-harass@yashima.ac.jp

### 5.ハラスメント防止を行う組織

本学では、総務委員会（以下、「委員会」という）にてハラスメント防止に取り組んでいます。委員会は、ハラスメントに関する苦情や相談の申し立てに適切に対応し、またハラスメント防止に関する啓発・研修等を行います。

### 6.事案の解決手続き

ハラスメントに関する事案は、本学における継続的人間関係及び信頼関係の維持を考慮し、当事者の合意を得て、調停等人間関係の調整によって解決することが望まれます。したがって、事案解決にあたっては調整手続きを原則とします。調整手続きは、委員会が選定した学内外の適切な個人または機関にて行います。委員会は、経緯を書面にまとめ、調整にあたる個人または機関に提出します。

調整手続きの結果、学生及び教職員の本学における処分を検討する場合には、委員会が必要と認めた構成員で慎重に審議することとします。

### 7.苦情の申立や相談に対する不利益扱いの禁止

ハラスメントの苦情申し立てや相談をしたことで、相談者が相手方や関係者から脅迫、威圧、報復等の

不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。同様に、該当案件に係わる者が苦情の相手方や関係者から脅迫、威圧、報復その他の不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。仮にそのような事態になった場合は、厳正に対処します。

#### 8. 守秘義務

ハラスメントの苦情や相談を受理して、任務の遂行にあたるすべての担当者は、学生及び教職員等、当該関係者のプライバシーや名誉及び人権を尊重するとともに、任務遂行上知り得た情報を他に漏らしません。またその任を退いた後も同様の義務を負います。