

北海道千歳リハビリテーション大学ハラスメントガイドライン

令和 8（2026）年 8 月 17 日改定

1. はじめに

教育・研究を行う大学において、教職員と学生間、学生間、あるいは教職員間を問わずセクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、その他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）は、人権を守る立場から決して許してはならない問題です。

北海道千歳リハビリテーション大学（以下「本学」という。）は、全ての学生及び教職員が個人として尊重され、平等かつ平穏な教育・研究環境及び労働環境のもとで修学又は就労の機会と権利を保障することに努めます。

本学は、ハラスメントの人権侵害や性差別のない大学づくりに取り組むために、ハラスメント相談室、ハラスメント対策室、ハラスメント調査委員会により、万が一、ハラスメントなどの人権侵害が発生した場合には、関係者のプライバシーの保護と秘密を厳守して、責任をもって速やかに適切な手続きによりの確な対応を行います。

また、本学は、ハラスメントなどの人権侵害の未然の防止・根絶のために必要な研修や教育の機会を学生・教職員に提供し、誰もが加害者にも被害者にもならない大学づくりに努めることで、社会的使命を果たします。

本学は、ハラスメントを許さず、学生及び教職員が安心して学び、働くことのできる環境を守るため、ハラスメント行為に対して適切かつ毅然と対応し、被害を受けた学生及び教職員を保護します。

必要に応じて警察、弁護士その他の専門機関と連携し、被害者の保護と問題の解決に努めます。

また、重大なハラスメント行為や繰り返されるハラスメント行為に対しては、施設利用や面会の制限など、状況に応じた必要な措置を講じることがあります。

本ガイドラインは、本学の学生及び教職員のほか、本学において教育・研究・業務に従事する外部関係者にも準用します。

2. ハラスメントについて

(1) セクシャル・ハラスメントとは

セクシャル・ハラスメントとは、優位な地位や力関係を利用して、相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感や不利益を与え、学修、教育・研究又は就業環境を悪化させることをいいます。その言動を意図して行ったか否かではなく、基本的には言動の受け手がそれを不快に感ずるかどうかが、判断の基準になります。したがって、容姿や服装などについてのコメントも、相手にとっては性的と解釈されることがあります。

本学におけるセクシャル・ハラスメントとは、学内及び学外において修学上、課外活動上、研究上、就業上の関係を利用して行われる、相手の望まない性的な言動をいい、次のような行為をさします。

- ① 相手の意に反する性的な言動や要求を行うことにより、就業・修学意欲を損なわせ、不快感や不利益を与えることを言います。具体の例として、
 - ア) 事務室や研究室で卑猥な話をし、スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にしたりする。
 - イ) 故意に異性の前で着替えたり、卑猥な画像などを他者が見える状態に放置したりする。
 - ウ) わいせつな言葉を電話やメール、SNS でしつこく繰り返す。
 - エ) 一方的な好意から相手を困らせる言動をする。
- ② 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、その対応によって利益又は不利益を与えることを言います。具体例として、
 - ア) 研究指導や業務打ち合わせを口実にして性的な誘いかけをする。
 - イ) 誘いかけに応じなかったことを理由に、指導上あるいは就業上不利な扱いをする。
 - ウ) 「昇進させる」などを条件に交際を強要し、誘いを断ると評価などで不当な扱いをする。
 - エ) 身体に接触し、それを拒否されると怒り、嫌がらせをしたりする。

(2) アカデミック・ハラスメントとは

アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究の場における優越的地位又は権力を不当に利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手の学修・研究意欲を低下させ、又は学修・研究環境を悪化させ、人格を辱める言動をいい、次のような行為をさします。

- ① 就業上・研究上の具体例として、
 - ア) 研究発表や設備等の利用を不当に制限する。
 - イ) 業務に支障が出る程度に指示決定を遅らせる。
 - ウ) 勤務時間内では不可能な業務の達成を日常的に要求する。

- エ) 正当な理由なく、不利な条件で論文著者名を変更し、研究チームから除外したりする。
- オ) 発案者の了解なく、未発表の研究を横取りしたり、他の者に行わせようとする。
- カ) 研究費の使途について不当な制限や不合理な配分を行う。
- キ) 学位審査の要件を満たしても不当に審査に応じない。

② 修学上・教育上の具体例として

- ア) 修学に支障が出る程度に教育的指導を行わない。
- イ) 常識的に不可能な課題達成を強要する。
- ウ) 成績の不当な評価を行う。
- エ) 教員が特定の学生のみ研究指導をしない。又は過度に厳しく指導する。
- オ) 研究指導の際に理不尽な指導を繰り返す。
- カ) 指導の際に怒鳴りつけ、物をたたくななどの威圧的な言動を繰り返す。

③ 進路の妨害の具体例として

- ア) 卒業や就職の妨害をする。正当な理由なく単位を与えない。
- イ) 自分に従わなければ卒業させないと脅す。
- ウ) 進学や就職に関し不当な扱いをする。
- エ) 奨学金などの申請に必要な推薦書を書かない。
- オ) 指導教官の変更を希望したときに、それが正当な理由で制度上も可能であるのに許可しない。

(3) 就職ハラスメント（就活ハラスメント）

就職ハラスメントとは、教育上の立場や地位や進路指導上の権限を背景に学生の自由な就職活動や進路選択を妨害・強要する行為をいいます。また、採用選考や実習等に関わる外部の者（企業、実習先など）が学生に対して行う不適切な言動や不利益な取扱いを行うことも、就職ハラスメントに含まれます。

学内での具体的な例として

- ア) 「内定を辞退しなければ卒業させない」「従わなければ推薦書を書かない」などと脅す行為
- イ) 特定の進路や就職先を強要、あるいは正当な理由なく妨害する行為

学外での具体的な例として

- ウ) 採用選考や実習において、不必要な私生活へ介入する行為、性差別的な発言、または威圧的な言動を行う行為

(4) カスタマー・ハラスメント（カスハラ）

カスタマー・ハラスメントとは、学生、保護者、卒業生、実習先担当者、取引先、来学者、その他本学の教育・研究活動に関係を有する者が、教職員又は学生に対して、社会通念上相当な範囲を超える要求や言動を行い、教育・研究環境又は就業環境を害する行為をいいます。正当な意見・要望には誠実に対応します。一方で、不

当な要求や著しい迷惑行為に対しては、教職員及び学生の安全と、安心して教育・研究・修学・就労できる環境を守るため、毅然とした態度で対応します。なお、カスタマー・ハラスメントには、対面での言動だけでなく、電話、電子メール、SNS、チャット、動画配信サービスその他インターネット上の言動も含まれます。

学内での具体的な例として

- ア) 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- イ) 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言等）
- ウ) 成績評価、単位認定、進級判定、卒業判定又は実習評価の変更要求を含む、不当又は過度な要求
- エ) 土下座その他過度な謝罪を要求する行為
- オ) 継続的（繰り返し）又は執拗（しつこい）な言動
- カ) 長時間の電話、面談、居座り等の拘束的な行為
- キ) 教職員又は学生の個人情報の開示を要求する行為
- ク) 教職員又は学生に対する性的な言動又は不適切な接触
- ケ) 正当な理由のない金銭補償、学費返還又は損害賠償を要求する行為
- コ) SNS、電子メールその他インターネット上での誹謗中傷、脅迫又は執拗な要求
- サ) その他、社会通念上許容される範囲を超え、教育・研究・修学又は就労環境を害する行為

(5) その他のハラスメントとは

セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント以外の嫌がらせであり、関係者の人権を侵害する不適切な言動等で、パワー・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、アルコール・ハラスメント、デートDV・ハラスメントなどが該当します。

① パワー・ハラスメント :

職務上の地位や人間関係などの職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいいます。具体例として、

- ア) 「バカ」、「辞めてしまえ」、「お前なんかいない」、「役立たず」等の人格を否定するような発言を怒鳴ったり、暴力的なふるまいをしたりする。
- イ) 人前で些細なミスを大げさに非難する。
- ウ) 人事上の権限をほのめかし、不利益を与えるような言動をする。
- エ) 業務、研究を遂行する上で必要な情報を意図的に与えない。
- オ) 指示を仰いでも無視をし、必要な説明を行わない。
- カ) 極端に長時間働くことや、休日出勤を強要する。
- キ) 気に入らない相手に対して、不当な評価をする。

- ② ジェンダー・ハラスメント ：
性別による差別意識に基づく言動により、相手に不快感を与え、教育・研究、学修及び労働環境を悪化させることをいいます。
- ③ マタニティ・ハラスメント ：
妊娠、出産、育休などを理由とする解雇、雇止め、降格など不利益な取り扱いをいいます。
- ④ アルコール・ハラスメント ：
集団内の上下関係または組織(寮、部活、クラスなど)への所属意識を利用して飲酒を強要したり、心理的圧力をかけて飲酒せざるを得ない状況に追い込み、その結果、相手に体調不良を招いたり、不快な気持ちにさせることをいいます。
- ⑤ デートDV・ハラスメント ：
未婚の恋人同士間で関係が対等でなくなってしまう、一方が他方を支配しようとしたり、暴力をふるったりして相手の心や身体を傷つけることをいいます。

3. 被害を受けたとき

行為者(相手方)の言動等が不快と感じたときは、可能な場合は、相手方に対して不快であることややめてほしいことを伝えてください。ただし、自分で伝えることが難しい場合や危険を感じる場合は、無理に対応せず、周囲の人やハラスメント相談員に相談してください。自分で言えない時は、周囲の人に伝えて助けてもらうことも必要です。

不快な言動等が、「いつ」、「どこで」、「誰から」、「何を」、「どのようなにされた」などについて、記録を取ってください。証人になってくれる人がいる時は、証人をお願いしてください。

信頼できる人に相談するとともに、ハラスメント相談員に直接申し出てください。

4. ハラスメント相談員について

人権侵害を受けたと思う学生・教職員は、ハラスメント相談員にいつでも相談することができます。ハラスメントに関する相談を申し込みたい場合は、公表している相談員に直接申し出てください。実際に面談対応する時は原則として2名以上で対応し、相談者の希望を踏まえ、相談しやすい体制となるよう配慮します。

相談員は、相談者個人の秘密を厳守した上で聴取します。訴えを否定したり、非難をしたりはしません。相談者の思いを十分に反映できるよう「ハラスメント相談申立書」の作成を支援します。

なお、学長が必要と認めた場合は、本学職員以外の外部相談員を委嘱する場合があります。

5. ハラスメント対策室とハラスメント調査委員会について

(1) ハラスメント対策室とは

本学におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合などの施策を統括します。また、「ハラスメント相談申立書」に基づき、事実関係を調査する必要がある場合は、問題ごとにハラスメント調査委員会を置きます。ただし、事実関係の調査を学長が弁護士に委任する場合は、ハラスメント調査委員会は置きません。

相談者、行為者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図ることが妥当と判断した場合は、相談者の同意を得て話し合いにより解決を目指します。

ハラスメント相談者救済等に関し、注意、説諭、調停、接触制限、環境調整、その他の必要な措置(学生の場合は、厳重注意、訓告、停学及び退学)について審議し、その結果を学長に報告します。

(2) ハラスメント調査委員会とは

ハラスメント調査委員会は、相談者、行為者及びその他関係者から公正な事情聴取を行い、調査結果をハラスメント対策室長に報告します。なお、ハラスメント問題が解決したときは解散します。

6. 問題解決の手続きについて

ハラスメント対策室は、「ハラスメント相談申立書」を受理した後、相談者が希望する「調整」、「調査」のいずれかの手続きを速やかに開始することで、個別の事情に即して、最善の問題解決を図るため、必要な対応をします。ただし、事案の内容が重大であり、大学として対応が必要と認められる場合は、相談者の意向に配慮しつつ、必要な対応を行うことがあります。

なお、事態が深刻、かつ重大で緊急の対応が必要な場合は、対策室長が相談者の保護のため緊急措置（指導教員・研究就業場所の変更等）をとることができます。この場合、対策室長は直後の対策室会議で、理由、経過及び結果を説明の上審議し、結果を学長に報告します。

(1) 手続きの選択

- ① 調整： 相談者、行為者双方の主張を公平な立場で調整し、注意、説諭等の問題解決を話し合いで目指す手続きです。
- ② 調査： 事実関係の公正な調査に基づき、厳正な措置を求める手続きです。四名以上の調査委員を委嘱し、関係者から事情を聴取するなどします。

(2) 問題解決に向けた主な措置

- ①良好な修学・就労環境の回復 ②加害者の反省・謝罪 ③紛争状態の解決
- ④不利益の回復 ⑤懲戒処分の検討開始の勧告など

(3) 措置の不服

措置の内容に対して、不服がある場合は、通知があった日から 14 日(末日が休日の場合は、休日の翌日)以内に相談者、行為者は学長に不服申立てを行うことができます。

申立て内容が次に該当する場合は、再調査委員会を設置します。ただし、当該事実関係の調査を弁護士に委任する場合は、再調査委員会は設置しません。

- ① 調査に手続き上の重大な瑕疵が認められた場合
- ② 事実認定に影響を及ぼす新たな証拠が提出された場合
- ③ 事実認定に影響を与えた証拠が虚偽であると証明された場合
- ④ その他再調査により事実認定に影響が及ぼすと判断される根拠がある場合

7. 虚偽の申立て等の禁止について

ハラスメントの相談、申立て、事情聴取の際に、故意に虚偽の申立てや証言を行った者は、本学の学内規則に従って措置されます。

8. 問題解決の手続きに関わる者の義務について

相談員、ハラスメント対策室員、ハラスメント調査委員会委員、学長、その他のハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に十分配慮しなければならない厳密な守秘義務を負います。これに反した場合は、厳正な措置が講じられます。

また、相談手続きにかかわった者、相談者及び証言者が嫌がらせ、報復や差別等の不利益な扱いを受けることは許されません。これらの行為に対し、大学は厳重に対処します。

9. 発生防止のために

学長は、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びその他のハラスメント防止に関し、全ての学生及び教職員が個人として尊重され、平等かつ平穏な教育・研究環境及び労働環境のもとで修学又は就労の機会と権利を維持する責任を負います。

学生・教職員は、ハラスメントが許されないことを正しく認識して相互に人権を尊重し、ハラスメント防止に協力しなければなりません。

本学は、ハラスメント防止のため、学生及び教職員に対する研修、啓発、相談体制の周知を継続的に行います。また、ハラスメントが発生した場合は、事実関係を確認し、必要な措置を講じるとともに、再発防止に努めます。

附 則

このガイドラインは、令和４年 ９月 24 日から施行します。

附 則

このガイドラインは、令和８年 ８月 1 7日から施行します。

ハラスメント相談の流れについて

相談者
(教職員・学生等)

相談及び申立て

ハラスメント相談室

【主な業務】……「個人の秘密を厳守」

- ・相談を受付けて要望を確認すること。
- ・相談者が申立てを行う際は「ハラスメント相談申立書」の作成について支援すること。
- ・ハラスメント相談申立書をハラスメント対策室に報告する。
- ・その他ハラスメント相談に関すること。

【面談】

- ・2名以上とし、必ず同性の相談者を同席する。

報告

ハラスメント対策室

【主な業務】

- ・ハラスメントの防止等に関する基本方針、対策、行動計画の策定、啓発及び研修の実施。
- ・相談者のハラスメント申立書の希望により、相談者、行為者双方の主張を公平な立場で聴取し、話し合いにより解決を目指す”調整”手続き。
- ・ハラスメント相談申立書に基づき、ハラスメントに起因する問題について、事実関係の公正な”調査”をし、ハラスメントの認定を確認して厳正な措置を求める手続き。
- ・ハラスメント対策室が定める必要な措置について審議し、結果を学長に報告する。
- ・ハラスメントの有無の認定結果及び措置について、当事者に報告する。
- ・その他ハラスメントの防止及び対策に関すること。

事実関係を調査する必要があると認めた場合

(依頼)

ハラスメント調査委員会

(報告)

・相談者、行為者等から公正な事情聴取を行う

必要と認める場合は委任することができる

(依頼)

弁護士

(報告)

ハラスメントの有無
認定結果及び決定された措置を通知

必要な措置について報告

協力・調整
関係する所属長

相談者(当事者)

学 長

行為者(相手方)

ハラスメントの有無を認定し、懲戒処分等の必要性を認めた場合は、学内規則措置

ハラスメント相談室長 殿

申立人(署名)

相談者 （当事者）	氏名（ふりがな）		生年月日(西暦) 年 月 日	
	学内における身分			
	☐	教職員		
		所 属	職 名	
	☐	学 生		
		所属専攻	学 年	
	☐	その他		
	連絡先			
	現住所：			
	電話番号：			
メールアドレス：				
行為者 （相手方）	氏名（ふりがな）			性別 男 女
	学内における身分			
	☐	教職員		
		所属	職名	
	☐	学生		
		所属専攻	学年	
	☐	その他		
申立ての経緯				
要望する手続	☐	調整	要望事項	
	☐	調査		