

## 学校法人沖縄キリスト教学院ハラスメント防止ガイドライン

### ハラスメントに対する基本方針

学校法人沖縄キリスト教学院（以下「本学院」という。）は、「個人の尊厳」を尊重し、学生及び教職員（以下「構成員」という。）等にとって、快適な教育・研究・就業環境を作り、これを維持するため、ハラスメント防止ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）を定め、学内への啓発を行うとともに、ハラスメントは、人権を侵害し、個人の尊厳を損ねる行為であることを認識し、問題が発生した場合には、学則、就業規則、諸規程等に基づき厳しい姿勢で臨む必要があります。

本学院は、キリスト教精神に基づく豊かな人格形成・人材育成を目指す教育・研究機関として構成員相互の人格を認めあえる環境を確保する責任を自覚するとともに、このガイドラインを周知・遵守することにより、ハラスメントについて構成員が安心して相談することができる環境を作り、相談者及び関係者のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して真相の解明・被害の回復・再発防止等の適切な措置を迅速に取ることを基本方針とします。

### ハラスメントの適用範囲及び対象

本ガイドラインは、大学の構成員間で発生したハラスメントについて、発生場所を問わず適用します。原則として構成員相互間における行為を対象とするが、教育・研究・就業に関連する活動（実習、インターンシップ、学外での研究活動等）の範囲内であれば、構成員と学外者（実習先関係者、来訪者、業務委託先職員等）との間で発生した事案についても、本学院が関与できる範囲において本ガイドラインを準用し、適切に対応します。

構成員とは、教育職員（専任・非常勤を問わず）、事務職員（専任、契約、嘱託、非常勤）など、本学院と雇用関係を結ぶ全ての者を指します。また、派遣労働者や業務委託などにより本学院で勤務する者、学生・大学院生（科目等履修生、留学生を含む本学院で教育を受ける全ての者）、更に受験生及び求職者を含みます。

### ハラスメントの定義

ハラスメントとは、教育・研究・就業に関連して一方の当事者が、他方の当事者の性別、年齢、身体的状況、特性、出身地、家族関係、信条、国籍、民族、人種、職業、その他の社会的地位等の個人的属性及び人格に関し、他方の当事者の意に反する発言や行動を行い、これにより不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害することをいいます。

教育・研究・就業の場におけるハラスメントとは、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・ハラスメントが挙げられるが、ハラスメントはこの3つに限定されるものではないです。この3つのいずれかにあてはまる場合もあるが、相互に複雑に絡み合いながら発生することも多くあります。ハラスメントの程度が著しい場合は、ストーカー防止法・刑法（強制わいせつ、強姦等）・労働基準法（解雇、労働時間等）・労働組合法（不当労働行為等）・民法（不法行為等）等に抵触する違法行為に該当することもあります。ハラスメントは、教育・研究・就業環境を悪化させることを認識する必要があります。

### セクシュアル・ハラスメントとは

セクシュアル・ハラスメントとは、一方の当事者が他方の当事者の意に反する性的な発言、行動等を行うことにより、他方の当事者に不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害することをいいます。

《例》

- ・「男らしくない」「女らしくない」等の発言をすること。
- ・卑猥な発言、容姿容貌に関する性的な発言をすること。
- ・ゼミやサークルのコンパにおいて、女子学生に教員、顧問や上級生の隣に座ること、お酌やカラオケでデュエットを強要すること。
- ・指導教員が、頻繁に学生を研究室に呼び、手伝いを頼んだり、帰りに食事や飲酒に誘い、学生の対応によって単位を与えないことや成績評価に影響があることを示唆したりすること。
- ・「異性関係がだらしない」等の噂を流すこと。
- ・指導教員が授業中に、授業内容とは関係のない性的な内容を話すこと。

### アカデミック・ハラスメントとは

本学院の教育・研究の場において、教育・研究・職務上の優越的な地位や権限等を利用して、その指導を受ける者に対し、その意に反する差別的な発言を行い、自由で主体的な学習活動、研究活動を妨げ、これにより勉学・研究・職務遂行意欲の低下を招き、個人の尊厳または人格を侵害することをいいます。

《例》

- ・心身の健康を害する可能性があるような不当な課題達成を強要すること。
- ・不当に低い評価をし、単位を与えないこと。
- ・本人の意に反する研究計画や研究テーマを強要すること。
- ・文献、図書や機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害すること。

### パワー・ハラスメントとは

職務上、雇用形態上優越的な地位にある者が、職務遂行上従属的立場にある者に対し、指導・育成する権限を不当に行使し、就労意欲を低下させたり、就労環境を悪化させたり、不適切な言動・指導等によって不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害することをいいます。

《例》

- ・指導的立場にある者が、指導を受ける者に対して、失敗やミスを繰り返し追及し、人前で、大声で叱責すること。
- ・正当な理由なく、過剰な業務を課し時間外労働を強いること。
- ・正当な理由なく、業務を取り上げ雑用だけをさせること。
- ・業務上必要な情報を意図的に伝えないこと。
- ・仕事のやり方を教えずに、少しでもミスすると不当に責めること。
- ・みせしめのために特定の者を攻撃し、周囲を萎縮させて支配力を得ようとする事。

### マタニティー・ハラスメントとは

マタニティー・ハラスメントとは、妊娠や出産、または育児休業や介護休業等の取得に関して、休業取得を理由とした嫌がらせや昇進・評価への不利益な取り扱い、職場での差別的な発言や態度など、不適切で不当な言動を行うことにより、就労環境を悪化させ、当事者に不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害することをいいます。

#### 《例》

- ・妊娠の報告に対し、上司が「休むなんて迷惑だ、辞めたら？」等の発言をすること。
- ・産前休暇の取得や時間外労働の免除を理由にして、不当な評価や配置換えを示唆する発言をすること。
- ・育児休業の利用を相談する男性教職員に対し、「男のくせに育休をとるなんてありえない」などと発言し、取得をあきらめさせようとする事。
- ・短時間勤務をしている者に対し、上司や同僚が「あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑している」などと繰り返し発言すること。

### SOGI・ハラスメント

SOGI・ハラスメントとは、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）と性自認（自分の性別をどう認識するか）に関して、固定的な性別観や差別意識により、不適切または不当な言動や待遇を行うことにより、当事者に不利益や著しい不快感を与え、または個人の尊厳や人格を侵害することをいいます。SOGIとは「Sexual Orientation and Gender Identity」

#### 《例》

- ・「男らしくない」、「女らしくない」、「そんな格好はおかしい」など、性的指向や性自認に関する否定的な発言をすること。
- ・同性パートナーや性自認について、本人の同意なく他人に話すことや噂を広めること。  
(アウトティング)
- ・授業やゼミで、性的指向や性自認に関する固定的な価値観を押し付ける発言を繰り返すこと。

### その他のハラスメント

上記以外で、相手の人格や個人の尊厳を傷つける不適切で不当な言動、指導または待遇を行うことをいいます。また、飲酒の強要、風評の流布なども、個人の尊厳を不当に傷つけるハラスメントになります。

#### 《例》

- ・アルコール・ハラスメント（アルハラ） 酔った状態で迷惑行為をすること、飲酒を強要すること、カラオケを強要（カラハラ）すること。
- ・レイシャル・ハラスメント（レイハラ） 人種的偏見に基づき嫌がらせをすること、または「人種」や「祖国」に対する誹謗・中傷を行うこと。
- ・ソーシャル・ハラスメント（ソーハラ） SNSに関連して、本人の意思に反して「友達申請」、「フォロー」、「いいね」を強要すること。
- ・テクノロジー・ハラスメント（テクハラ） 専門分野に長けた者が、知識のない者を不当に扱うこと。

### ハラスメントを起こさないために

不快だと思ったら、早めに、素直に、ハッキリと相手に伝えることがハラスメントの防止に繋がる。相手を傷つけないようにと配慮した言い方や態度は、伝わらないことが多くある。自分が不快に感じることや、して欲しくないことをいつも自分の中でハッキリさせておくことは大切である。相手が力関係で優位に立っていて、不快だという気持ちを一人で伝えることが難しければ、信頼できる周りの人の力を借りることも重要である。注意しても相手がその行為を止めない場合、相手があなたにとって不利益な行動にでる場合は、ハラスメント相談窓口にご相談してください。一人で悩んだり、自分を責めたりしてはいけません。本学院は、ハラスメント被害の救済と問題解決のために努力します。

ハラスメントの被害（相手方の言動・行為を不快に感じたら）にあったときの対処の仕方として、

《例》

- ・いつ、どこで、誰に、何があったか、何をされたかなどを正確に、詳細に記録すると迅速な解決に役立ちます。
- ・脅迫や不快な内容のEメール、電話やFAXなどがあった場合も記録を保管しておくことが大切です。
- ・事態が深刻にならないうちに、ハラスメント相談窓口にご相談してください。

### ハラスメントの解決に向けて

本学院では、相談を受けると相談者及び関係者のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して解決に向けて取り組みます。相談者の了解を得ずに、相談内容が外部に漏れることはありません。匿名での相談を希望する場合でも受け付けます。

必要であれば、本学院ハラスメント防止委員会が、事案毎に調査委員会を設置して調査を実施し、調査結果によっては適正な措置をとります。

ハラスメントの解決方法には、相談、通知、意見の調整、調停あるいは措置勧告の方法があります。

#### ① 相談：

ハラスメントを受けた者からの相談、申出内容に応じて助言をしながら、解決策を見つけます。

#### ② 通知：

相談によって、問題解決できない場合は、相談者の不利益にならないように配慮し、ハラスメント行為者に、ハラスメントの相談があったことを伝え、これに対する意見を聴くこととします。

#### ③ 意見の調整：

相談者が行為者との間で、ハラスメントが存在する場合に取られるべき措置について、意見の調整を図ることを希望する場合は、双方から意見の提出を求め、これを他方に伝達するとともに、双方に助言を与えて、意見の調整を図り、相談者が不利益を受けている場合は、相手方に自発的にその不利益を除去するよう助言し、解決を図ります。

④ 調停：

相談者が行為者との間で、ハラスメントが存在する場合に取られるべき措置について、調停を求めるときは、ハラスメント調査委員会を組織して、これを調査し、その結果に基づき取られるべき措置について調停案を作成し、提案することができます。調査及び調停案の作成は、双方から意見を聴き、公正に行われるように、委員会の構成員について適切な配慮を行います。

⑤ 措置勧告：

相談者が行為者との間で、ハラスメントの存否について調査を依頼し、その結果に基づき何らかの措置を取ってもらいたいことを申し出た場合、または申し出を受けた事案が特に重大であり、相談者の同意が得られたときは、ハラスメント調査委員会を組織して調査を行い、その結果に基づき、取られるべき措置案を作成します。ハラスメント防止委員会は、関係機関に対し相手方について措置を行うよう勧告すべきかどうかを決定します。この場合、相手方に対して取るべき措置の中には、相手方がハラスメントの意味を理解し、再びハラスメントを行わないようにするために、研修やカウンセリング等を受けることを勧告することが含まれることもあります。

### ハラスメントの相談窓口・相談員

本学院では、ハラスメントに関する相談を受けるためにハラスメント相談窓口及びハラスメント相談員を設置しています。相談窓口では、相談者の気持ちや意思を尊重し、丁寧に話を伺います。また相談員は、相談内容に応じて事後の対応について助言や支援を行います。具体的な調査が必要と判断された場合には、相談者の同意を得たうえで、調査申立ての手続きに関する支援を行います。

「ハラスメントかもしれない」と感じたときは、どうぞお気軽にご相談ください。

#### 【ハラスメント相談窓口】

対 象	相談窓口	連絡先
教職員等、受験生、求職者の場合	事務局 総務課長	TEL 098-946-1238
学生等の場合	学生支援部 学生課長	TEL 098-946-1234

※ 学外の実習先やインターンシップ先等でハラスメント被害にあった場合、又は学外者との間で問題が発生した場合についても、上記窓口にて相談を受け付けます。一人で悩まずにご相談ください。

### ハラスメントの相談に関する留意事項

① 守秘義務を徹底します

当該事案にかかわるすべての者（相談者、申立人、相手方、調査対象者、相談員等）は、ハラスメントにかかわる当事者及び関係者のプライバシー、名誉、人権等を侵害することのないよう、知り得た秘密事項や相談内容について守秘義務を負います。

② 不利益な扱いを禁止し、二次被害の防止に努めます

ハラスメントの相談、申立てをした者や事実関係の確認に協力した他の関係者に対し、不利益（報復、もみ消し等）や二次被害が生じないよう十分に配慮します。

③ 虚偽の申立て・証言等を禁止します

ハラスメントの相談、調査、事情聴取等に際して、虚偽の申立てや証言を行なってはいけません。

④ 申立ては不受理、または認定されないこともあります

ハラスメント防止委員会が規定に照らし、申立てが適当でないと判断した場合、不受理となる場合があります。また、調査委員会による調査の結果、申立内容がハラスメントに該当しないと判断されることがあります。

### ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、必要が生じた場合、その都度見直しを行い、ハラスメント防止委員会及び法人事務連絡会議の議を経て理事長が改廃を行います。

附 則

このガイドラインは、2008年10月23日から施行する。

附 則

このガイドラインは、2026年4月1日から施行する。