

広島国際大学 人権侵害防止に関するガイドライン

1. ガイドラインの趣旨

広島国際大学（以下「本学」という）は、本学のすべての学生および教職員が個人として尊重され、人権を侵害されることなく、安心して就学または就業ができる環境を整えることを目的として、本ガイドラインを定めます。

2. 人権侵害の定義

本ガイドラインにおける人権侵害とは、個人の人種、性別、出自、思想・信条、障害疾病、性的指向などを理由とした差別的取扱い、差別的言動を行うこと、あるいは個人のプライバシーを侵害するなど広く人格に関わる事項等によって、相手に不利益や不快感を与える行為、言動をいいます。

本学においては、人権侵害を（１）セクシュアル・ハラスメント、（２）アカデミック・ハラスメント、（３）パワー・ハラスメント、（４）その他に区分し、それぞれ以下に示すとおり定義しています。

（１）セクシュアル・ハラスメント

- イ. 不必要な身体への接触に加え、相手が望まない交際や性的関係の強要によって相手を傷つけること
- ロ. 相手が望まないうわさの流布や、わいせつな図画の閲覧、配布、掲示等の行為により不快感、精神的苦痛を与えたり、性的な言動により就学意欲または就業意欲を低下させ、学習環境または職場環境を悪化させること
- ハ. 性的な言動への抗議または拒否等を行った学生および教職員に対して、不当な処分、人事考課、配置転換等の不利益を与えること
- ニ. 容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言や性的および身体上の事柄に関する不必要な質問をすること

（２）アカデミック・ハラスメント

- イ. 私的または一方的な要求への服従を、教育研究上の指導、評価、学業成績等に反映させること、もしくはその意思があることを伝えること
- ロ. 教育研究上の指導、評価、利益、不利益等を条件として、私的または一方的な働きかけを行うこと
- ハ. 個人的な好悪の感情を教育研究の遂行に混交させること

ニ. 指導に従わない学生に暴言を吐いたり、暴力的な行為に及んだり、意図的に無視するなど、相手の人格または身体を傷つける行為を行うこと

(3) パワー・ハラスメント

イ. 組織および上司が職務権限を使って、職務とは関係のない事項について、あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、有形無形に部下に圧力を加えること

ロ. 私的または一方的な要求への服従を、人事、評価、昇任、労働条件、業務指揮等に反映させること、もしくはその意思があることを伝えること

ハ. 人事、評価、昇任、労働条件、利益、不利益等を条件として、私的または一方的な働きかけを行うこと

ニ. 仕事上の地位を利用して、人格を否定するような暴言を吐くこと、もしくは同僚の前で罵声を浴びせるなど、言葉の暴力や実際に暴力をふるうこと

ホ. 過度な仕事量を強要するなど、部下の健康を危険に晒すこと

ヘ. 職場内で部下を孤立させること、もしくは不当に信用を傷つけること

(4) その他

イ. マタニティーハラスメント、アルコールハラスメントなど、上記(1)～(3)に該当しないが、人権侵害にあたりと判断されること

3. ガイドラインの適用範囲

本ガイドラインの適用範囲は以下に示すとおりとします。

なお、本学のキャンパス内外、授業、研究、課外活動、勤務時間の内外を問わず、以下に示す適用者間で発生した人権侵害のすべてが対象となります。

(1) 学生：学部生、大学院生、留学生、研究生、科目等履修生、聴講生、公開講座の受講生

(2) 教職員：専任職員、特任職員、嘱託職員、客員職員、非常勤講師、ティーチングアシスタント、臨時要員、派遣社員、出向職員など教育・研究に携わる全ての者

(3) その他：課外活動の指導者、請負業者の社員、受託研究員、客員研究員、招聘研究員など、本学と継続的な関係にある者

4. 人権侵害防止のための組織

本学は、人権侵害の発生防止の対策を統括する全学的な委員会として、広島国際大学人権侵害防止委員会（以下「委員会」という）を設置し、委員長、委員および幹事を置きます。

委員会は、本学における人権侵害に関する情報収集、教育研修、啓発活動、調査、調停を行います。

5. 相談体制と被害の救済

本学は、人権侵害が発生したときの相談と被害の救済のために、次の措置を講じます。

- (1) 人権侵害に該当する行為に対する学生および教職員からの相談および苦情に対応するとともに、相談および苦情を受け付けた事項について、委員会と連携してその解決にあたるため、各キャンパスに人権侵害防止相談員（以下「相談員」という）を置きます。
- (2) 相談員は、相談者がおかれている状況を十分に聴取したうえで、相談者の主体的な選択および判断を尊重しつつ自主的解決への支援を行い、学内における救済方法（「6. 問題解決のための措置」）を説明します。
- (3) 相談員は、相談および苦情を受け付けた事項について、幹事に報告します。
- (4) 相談員から報告を受けた幹事は、その旨を委員長および学長に報告します。
- (5) 人権侵害の疑いがあるとき、被害者の救済と被害の回復を図るため、委員会では当該人権侵害の関係者からの事情聴取等必要な調査を行います。
- (6) 委員会による調査の結果、人権侵害に該当または放置すると人権侵害に発展すると判断した場合は、調停案を策定するほか、必要に応じて学生委員会または懲戒委員会の開催を要請します。
- (7) 委員会による調査の結果、相互の誤解など人権侵害に発展する可能性がないと認められる場合は、相談者に対しその旨を説明し、不安の解消と関係の改善に努め、再発防止の措置を講じます。
- (8) 教職員に関する人権侵害の相談は、(1)の相談員以外に外部の専門家による相談窓口を設置します。また、必要に応じて外部の専門家による(5)の調査を行います。

6. 問題解決のための措置

委員会では、人権侵害に関する問題解決のためにつきのような措置を講じます。

(1) 警告・注意

相談者が、被害の程度から問題解決のために調停や懲戒を望まない場合、相談者のプライバシーを確保したうえで、委員会の責任において委員長もしくは上長から加害者に対して警告または注意を行います。

(2) 調停

相談者、推定加害者および関係者からの事実関係の調査に基づき、委員会が調停案を策定し、両者の和解を斡旋します。

(3) 懲戒等

イ. 相談者、推定加害者および関係者からの事実関係の調査に基づき、委員会が学則または就業規則に違反すると判断した場合は、その後、推定加害者が教職員の場合は学園規定の手続きに従い懲戒委員会において調査および審議を行います。学生の場合は、学生委員会において調査および審議を行います。

ロ. 相談者が警告・注意または調停を望む場合であっても、相談内容の重大性から委員会が判断した場合は、イ号に従い懲戒等の手続きを行うことがあります。

ハ. 委員会の警告に従わない、または再三の注意にも関わらず加害者の行為が改善されない場合には、イ号に従い懲戒等の手続きを行うことができます。

7. 守秘義務および不利益取扱いの禁止

相談員、委員、幹事、問題解決に携わった者は、在任中・退任後を問わず関係者のプライバシーに関する事項を漏洩することを禁止します。また、人権侵害に関する相談者、事実関係の調査に協力した関係者、その他人権侵害に対して正当な対応をした者などに対して、何らかの報復をするなど不利益な取扱いをすることを厳に禁じます。万が一、不利益な取扱いを受けたときは、直ちに相談員に申し出てください。

8. ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、委員会において適宜見直しを行い、必要に応じて改正します。

以上