愛知教育大学ハラスメント及び性暴力等の防止に関するガイドライン

（２０２６年１０月１日制定）

１．基本方針

愛知教育大学は、日本国憲法、男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法、教育基本法及び学校教育法その他関係法令の理念に基づき、本学で学び、研究し、働くすべての者に対するハラスメント及び性暴力等その他の人権侵害を許さず、安全で公正な環境のもとで学び、研究し、働く権利を保障するため、このガイドラインを定めます。本学は、このガイドラインに基づき、ハラスメント及び性暴力等の防止に努めるとともに、これらの事案が発生した場合には、相談者等の人権及びプライバシーに配慮しながら、適切かつ迅速に対応し、安全で良好な修学環境及び就業環境の確保に努めます。

２．対象者及び適用範囲

(1) このガイドラインは、本学構成員である学生、生徒、児童、幼児、職員のすべてを対象とします。

・学生には、学部生、大学院生だけでなく、留学生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生その他本学で教育を受ける関係にある者を含みます。

・職員には常勤・非常勤の別を問わず、本学に就労するすべての者を含みます。

・離職した職員及び卒業、修了、退学その他の事由により現在本学に在籍しない者についても、在職中又は在学中に受けたハラスメント等及び性暴力等の被害については対象とします。

(2) このガイドラインは、学内外を問わず、また、授業、研究、課外活動、教育実習、勤務その他本学の教育研究活動又は業務に関連して生じたハラスメント等及び性暴力等に適用します。

(3) 本学構成員と学外者との間で生じたハラスメント等及び性暴力等についても、このガイドラインの趣旨に基づき対応します。

・教育実習先の教員、生徒、児童等との間で起こった問題や、介護等体験先、インターンシップ先等で起こった問題を含みます。

・学生・生徒等の保護者、受験者、関係業者その他学外者との間で起こった問題を含みます。

・本学が雇用する教職員等に対するカスタマー・ハラスメントに該当する問題を含みます。

・アルバイト先や就職活動先で起こった問題については、大学として適切な相談対応その他の支援を行うよう努めます。

(4) 本学が実施する採用活動への応募者、インターンシップ参加者等に対するハラスメントについても、このガイドラインの趣旨に基づき適切に対応します。

３．ハラスメント及び性暴力等の定義

(1) セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により、相手に不快感を与え、又は修学、教育研究若しくは就業の環境を害することをいいます。また、性的な言動への対応によって、利益又は不利益を与えることを含みます。

(2) アカデミック・ハラスメント

教員その他教育研究上優越的な立場にある者が、その地位又は権限を利用し、又は逸脱して、教育研究上若しくは修学上の不利益を与え、又は教育研究上若しくは修学上の環境を害する不適切な言動、指導又は取扱いをすることをいいます。

(3) パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景として、正当な理由なく、就業上又は修学上の不利益を与え、若しくは相手の意に反する要求若しくは圧力を与え、又は就業上若しくは修学上の環境を害することをいいます。

(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制度の利用又は利用しようとすることを理由として、不利益な取扱いを行い、又は就業環境若しくは修学環境を害することをいいます。

(5) アルコール・ハラスメント

相手の望まない飲酒に関する言動により、不利益又は不快感を与えることをいいます。

(6) カスタマー・ハラスメント

教職員等に対し、社会通念上相当な範囲を超える要求又は言動を行うことにより、就業環境を害し、又は教育研究活動、学校運営若しくは業務の遂行を妨げることをいいます。暴言、威嚇、脅迫、執拗な要求その他不適切な言動がこれに含まれます。

(7) その他のハラスメント

年齢、出身、障害、疾病、容姿、性格、国籍その他の属性を理由として、不適切な言動又は差別的な取扱いにより、相手に不快感又は不利益を与えることをいいます。

(8) 性暴力等

性的な言動又は行為のうち、相手の意に反し、又は自由な意思に基づく同意なく行われるものであって、相手の性的自由又は性的尊厳を侵害することをいいます。

４．大学及び構成員の責務

(1) 大学の責務

本学は、ハラスメント等を許さず、安全で良好な修学環境及び就業環境を確保するため、その防止及び適切な対応に努めます。そのため、学長はハラスメント防止委員会を設置し、研修及び啓発、相談体制の整備、再発防止その他必要な施策を推進します。また、ハラスメント等が発生した場合は、相談者等の人権及びプライバシーに配慮しながら、適切かつ迅速に対応します。

(2) 部局長及び監督者の責務

部局長及び監督者は、それぞれの職場及び教育研究環境において、ハラスメント等の防止に努めなければなりません。また、ハラスメント等に関する相談を受け、又はそのおそれを認識した場合には、問題を放置することなく、適切な相談窓口への案内その他必要な対応を行うものとします。

(3) 構成員の責務

本学構成員は、互いの人格及び人権を尊重し、ハラスメント等を行ってはなりません。また、ハラスメント等の防止に努めるとともに、問題提起を行った者や相談を行った者をトラブルメーカーとして扱ったり、ハラスメント等を当事者間の問題として軽視したりしてはなりません。

(4) 互いを尊重する職場・教育環境づくり

ハラスメント等の防止のためには、一人ひとりが互いの個性、多様な価値観及び文化的背景を尊重し、相手の立場に配慮した言動を心掛けることが大切です。特に、指導、助言又はコミュニケーションのつもりであっても、相手に威圧感や苦痛を与える場合があることを理解し、誰もが安心して学び、研究し、働くことのできる環境づくりに努めるものとします。

５．　相談体制と問題解決

(1) 相談窓口

本学は、ハラスメント等に関する相談を受け付けるため、相談窓口を設けています。相談は、本

人のほか、その家族、友人その他関係者も行うことができます。

(2) 相談員

本学は、相談者からの相談に対応するため相談員を配置しています。相談員は、相談内容を整理し、必要な情報提供や助言を行うとともに、相談者が調整又は調査その他問題解決に向けた適切な選択ができるよう支援します。

(3) 学外相談窓口

本学は、学内相談窓口のほか、必要に応じて学外相談窓口を設けています。相談者は、自らが相談しやすい窓口を利用することができます。

(4) 相談から問題解決までの流れ

ハラスメント等に関する問題については、まず相談を受け付けます。その後、必要に応じて被害の拡大防止、安全確保又は環境改善のための調整を行い、事実関係の調査が必要な場合は調査を実施します。問題解決に当たっては、相談者の意思を尊重しながら、適切かつ迅速な対応に努めます。

(5) 相談者等の保護

本学は、相談者、申立人、被申立人その他関係者の名誉及びプライバシーの保護に十分配慮し、安心して相談し、又は手続に参加できるよう必要な措置を講じます。また、相談、申立て、調整又は調査への協力その他ハラスメント等及び性暴力等に関して正当な対応を行った者に対する不利益な取扱いや報復行為を認めません。

(6) 関係機関との連携

本学は、事案の内容に応じて、警察、医療機関その他の関係機関と連携し、相談者等への支援及び適切な対応に努めます。

６．防止対策

本学は、ハラスメント等の防止のため、ハラスメント防止委員会を中心として、全学的に次のような取組を行います。

(1) 方針の周知

本学は、ハラスメント等を許さないという方針を構成員に周知し、人権尊重の意識の醸成に努めます。

(2) 研修及び啓発

学生及び教職員に対し、研修、講演会、ガイダンス、ポスターその他の啓発活動を実施し、ハラスメント等に関する理解の促進を図ります。

(3) 相談体制の充実

相談窓口及び相談員の周知並びに研修を通じて、利用しやすい相談体制の整備及び充実に努めます。

(4) 事案への適切な対応

ハラスメント等に関する相談があった場合は、相談者等の人権及びプライバシーに配慮しながら、適切かつ迅速な対応に努めます。

(5) 再発防止及び環境改善

事案の内容を踏まえ、再発防止のための啓発、研修その他必要な措置を講じるとともに、修学環境及び就業環境の改善に努めます。

(6) 継続的改善

本学は、ハラスメント等への対応状況を検証し、防止対策、相談体制及び研修内容の見直しを行うなど、継続的な改善に努めます。

7．ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、運用の状況をみて必要が生じた場合には柔軟に見直し、改定を行うものとします。