

広島大学における
ハラスメントの防止等に関する
ガイドライン

「1. 人権の尊重

広島大学は、そのあらゆる活動において、民族、国籍、宗教、信条、ジェンダー、経済的・社会的地位、障がいの有無などに関わるあらゆる差別やハラスメントを許さず、一人ひとりの人権と人格を尊重し、擁護する。」

(広島大学憲章(2021年12月27日制定)引用)

1 このガイドラインの目的

広島大学(以下、「本学」という。)は、広島大学憲章の理念に則り、本学におけるハラスメントが本学の構成員の人権を侵害し、就学・就労及び教育・研究の権利を侵害するものであるという認識にたつて、学内外での発生を防止するとともに、ハラスメントとみなされる行為が発生した後は、適切に対応することに努めます。

このガイドラインは、「広島大学におけるハラスメント等の防止等に関する規則」(以下、「防止規則」という。)に基づき、ハラスメントに対する本学の基本姿勢や手続等をわかりやすく解説したもので、これを広く周知することにより、ハラスメント防止・啓発の促進等を図ることを目的とします(※なお、ハラスメント問題の重要性については、4頁「5 ハラスメント問題の重要性」を参照。)

2 ハラスメントに対する本学の基本姿勢

- (1) 本学の構成員が個人として尊重され、差別やハラスメント、あらゆる人権侵害を受けることなく就学・就労及び教育・研究ができるよう、十分な配慮と必要な措置を講じます。
- (2) ハラスメントの被害を防止するための環境改善や、広報、教育、研修などの啓発活動を行います。
- (3) ハラスメントに関する疑問や悩みを安心して相談できるよう、体制を整備し、問題の早期の発見と迅速な解決のため、必要に応じて適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処します。

3 ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、本学の構成員を対象にしています。

- (1) 「本学の構成員」とは、本学の職員（「職員」とは、大学に勤務するすべての者をいう。以下同じ。）、学生、附属学校園の生徒、児童及び園児（以下、「学生等」といい、本学の職員と合わせて「職員・学生等」という。）並びに「その関係者」をさします。
また、「その関係者」とは、学生等の保護者、本学の病院や図書館などの機関・施設・機関を利用する者並びに関係業者などをさします。
- (2) 本学の「職員・学生等」が、離職、卒園・卒業・修了・退学などにより本学における籍を失った場合でも、在籍中に受けたハラスメントについて相談できます。
- (3) 本学の「職員・学生等」の間でハラスメントが生じた場合、

その発生が授業時間外や勤務時間外はもちろん、学外であっても相談できます。

- (4) 本学の「職員・学生等」と「その関係者」との間で発生したハラスメントについても、相談に応じるとともに、必要に応じて他の機関と連携をとります。
- (※ 「その関係者」が本学の「職員・学生等」に対してハラスメントを行った場合には、本ガイドラインがそのまま適用されない場合があります。)
- (5) 本学の「職員・学生等」が、インターンシップや学外での実習、学会活動や教育・研究活動などの中でハラスメントを受けた場合にも相談できます。また、就職活動やアルバイト先でハラスメントと思われる出来事があった場合でも相談できます。
- (6) 本学の「職員・学生等」が、DV（ドメスティック・バイオレンス）やストーカーの被害に遭っていたり、家庭内で問題を抱えていたりする場合でも相談できます。事案に応じて適切な相談先を案内します。

4 本学の責任と構成員の義務

- (1) 学長は、本学におけるハラスメントの防止等に関する施策を統括する全般的な責任を負います。
- (2) 各部局や職場の長、学科長や専攻長、講座主任など管理監督する立場の者（以下、「部局等管理監督者」という。）は、当該部局等におけるハラスメントの防止等に関してその施策を具体的に実施する責任を負います。
- (3) すべての職員は、ハラスメントのない良好な就学・就労環

境を確保するよう普段から努め、身近にハラスメントが生じた際には、問題解決のため迅速かつ適切に対処する責任を負います。

- (4) 本学のすべての「職員・学生等」は、個人としての人格を相互に尊重することに努めるとともに、自他のハラスメントを防止することに努める義務を負います。

5 ハラスメント問題の重要性

本学は、本学に関わる業務を遂行する職員、教育・研究業務を遂行する職員、及び、教育を受け、研究を行う学生等で構成されています。

本学の職員・学生等が、本学においてそれぞれのもつ能力を遺憾なく発揮し、その目的を実現することは、相互に尊重されなければならないとともに、本学としても、そのような環境が確保されるよう努める責務があります。

しかしながら、ひとたびハラスメントの問題が起きると、そのような目的達成は阻害されることとなり、職員・学生等に大きな不利益を与えかねません。職員の立場からすれば、安全な職場環境が確保されないこととなり得ます。また、教育や研究に関わる職員や学生などの立場からすれば、教育に対する信頼が崩れ、あるいは研究活動が阻害されることも考えられます。結果として、職員・学生等に重大な被害が生じることも十分考えられ、健康を害する結果となることもしばしば起きます。

本学の職員・学生等は、いかなる立場であっても、ハラスメントにどのような問題があるかを知り、ハラスメント被害が生じないよう努め、実際にハラスメントが起きてしまった場合も被

害を最小限にとどめるため、適切に対処できるよう努めなければなりません。

6 ハラスメントの定義と形態

本学の防止規則では、「ハラスメント」を、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」、「そのほかのハラスメント」の4つに分けて定めています。

以下に、ハラスメントの定義と、形態及びそれにあてはまる可能性のある行為を例示します。なお、これらの行為が防止規則に定めるハラスメント行為に該当すると認められるかどうかは、それが行われたいきさつや、被害を受けた者がどのように感じたか、どのような意味をもつ行為であったかなど、総合的客観的に判断されます。特に、被害を受けた者にとって意に反する行為で、就学・就労に一定の不利益、損害、支障をもたらす場合、ハラスメントとされる可能性が大きくなります。

また、当事者間では許容されるような言動であっても、当事者以外に対して、不利益や不快感を与えたりすることもあります。

そうした行為が、明らかに社会的相当性を欠くと認められるときは、ハラスメント行為と認められることがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義と形態

防止規則では、セクシュアル・ハラスメントは、「一定の就学・就労上の関係にある大学の構成員が、相手の意に反する性的な性質の不適切な言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、

もしくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又は就学・就労のための環境を悪化させることをいう。」と定められています（第2条第2項）。

セクシュアル・ハラスメントは、女性だけが被害に遭うものと思われがちですが、男性も被害者となりますし、また、性的マイノリティの方も被害者となります。

セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、被害を受けたとされる者の受け止めに配慮しつつ、被害を受けたとされる者と行為者とされる者との関係性や、行為自体の悪質性、結果の重大性などを総合的に考慮して判断されます。

セクシュアル・ハラスメントには、さまざまな形態があります。

1) 【相手が望まない性的な誘いかけ、性的行為の強制】

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①執拗に、又は強制的に性的行為に誘ったり、交際を求めたりすること。
- ②強引な接触及び性的な行為を行うこと。
- ③常軌を逸したストーカー行為などを行うこと。

<具体的な行為の例>

- 夜遅くまで大学に残っていると、いつも必ず先輩が帰りを待っていて、頼んでいないのに自宅まで送ると誘うこと。
- 指導教員が学生とふたりきりになると髪や首筋に触ってきたり、体を近づけてきたりすること（不快感でいっばいだが断れず、研究室に行けなくなることも含む。）。

○性的な意味合いの、気持ちの悪いメールやSNSメッセージを何通も送信すること。

○いつの間にか自分と交際しているかのように思い込んだメールやSNSメッセージが自分や同じ学部の人宛に執拗に送信されて、断っても中止しないこと。

2)【対価型セクシュアル・ハラスメント】

相手に対して優越的な地位を利用して性的な要求や誘いなどを行い、その服従又は拒否と引き替えに何らかの利益もしくは不利益（すなわち対価）を与える行為です。また、特に対価を示したりすることはなくても、教員－学生、先輩－後輩などの上下関係を利用して、意に反する性的言動を行うことも、セクシュアル・ハラスメントになることがあります。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①個人的な性的欲求への服従又は拒否を、教育上もしくは研究上の指導及び評価並びに学業成績などに反映させること。
- ②個人的な性的欲求への服従又は拒否を、人事又は労働条件の決定並びに業務指揮などに反映させること。
- ③教育上もしくは研究上の指導及び評価又は利益、不利益の与奪などを条件とした性的働きかけを行うこと。
- ④人事権もしくは業務指揮権の行使又は利益、不利益の与奪などを条件とした性的働きかけを行うこと。
- ⑤相手への性的な関心の表現を職務遂行に混交させること。
- ⑥性的魅力を誇示するような服装や振る舞いを要求すること。

<具体的な行為の例>

- 学生が、指導を受ける教員に逆ったら不利益を受けるのではないかと困惑するような状況で、当該教員が学生に対し、性的な誘いかけをすること。
- 上司や教員が、部下や指導学生との出張や学会旅行中に、ホテルの一室に呼び出すこと。
- 教員が、「〇〇さんは自分の好みだから、特別にレポートのめ切を延長してあげる」などと発言すること。
- 教員が学生に交際を断られたことの腹いせに、成績を認定しなかったり、評価を下げたりすること。
- 教員が、「話すことがある」、「指導することがある」などと言って学生を個室に呼び、性的関係を強要すること。
- 指導教員が「学位を取るまでは結婚しないように」と指導すること。
- 上司や教員が、女子職員や女子学生に、スカートで来ることや、化粧することなどを命じること。

3)【環境型セクシュアル・ハラスメント】

教育・研究・就業の場での性的言動によって、他の人の就学・就労環境を悪化させる行為を環境型セクシュアル・ハラスメントと言います。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①学業や職務の途中に、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる話題を持ち出すなど、正常な学業や業務の遂行を性にかかわる話題、行動などで妨害すること。
- ②性的な意図をもって、身体への一方的な接近又は接触をすること。
- ③性的な面で、不快感をもよおすような話題、行動及び状況をつ

くること。

＜具体的な行為の例＞

- 相手の身体を上から下までじろじろ眺めたり、目で追ったりすること。
- 相手の身体の一部(肩、背中、腰、頬、髪等)に日常的に触れること。
- 職場や教室で、不快感をもよおすような性的な話題を頻繁に持ち出すこと。
- 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言うこと。
- 研究室や職場にポルノ写真、わいせつ図画を貼るなど煽情的な雰囲気をつくること。
- 卑わいな絵画や映像、文章などを強引に見せること。
- 懇親会、課外や終業後の付き合いなどで、下品な行動をとること。
- 性に関する悪質な冗談やからかいを行うこと。
- 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。
- 意図的に性的な噂を流すこと。
- 個人的な性体験などを尋ねたり、自分の経験談を話したりすること。
- 個人が特定できる形で、インターネットの公開ウェブサイトなどに、性的な内容の中傷やプライベートな情報の密告を書きこむこと。

このような行為が極端な場合や繰り返し行われている場合には、防止規則に定めるセクシュアル・ハラスメント行為と認められる場合があります。

4) 【ジェンダー・ハラスメント】

本学の構成員を性別によって差別しようとする意識などに基づく行為をいいます。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなもの

があります。

- ①特定の性別であることのみを理由として、侮辱的な発言をしたり、性格、能力、行動、傾向等において劣っていると、あるいは望ましくないものと決めつけたりすること。
- ②異性の主張や意見を、異性としての魅力や欠点に結びつけること。

<具体的な行為の例>

- 職員や学生が「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女性は研究に向かない」、「男性は妻子を養う義務がある」、「女性は子どもを産むべき」など、特定の性別役割観を押しつける発言をすること。
- 「男の子」、「女の子」、「僕」、「坊や」、「お嬢さん」、「おじさん」、「おばさん」などと人格を認めないような呼び方をしたり、特定の職員や学生だけを「ちゃん」づけで呼んだりすること。
- 研究室や職場で、女性であるというだけで飲食の世話、掃除、私用などを強要すること。
- 個人のプライベートに関すること（家庭環境、結婚の有無、子どもの有無など）を理由として、仕事や学業の能力に差があると決めつけること。

5)【SOGI（性的指向・性自認）に基づくハラスメント】

性的指向（Sexual Orientation）もしくは性自認（Gender Identity）に関する偏見に基づく行為をいいます。性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか、しないか、ということの意味します。性自認とは、性別に関する自己認識のことを意味します。

これらに当てはまる可能性のある行為には、次のようなもの

があります。また、SOGIに基づくハラスメントは、パワー・ハラスメントとして問題とされることもあります。

- ①個人の性的指向や性自認に関して侮蔑的な発言をすること。
- ②同性愛やトランスジェンダーなどの性的マイノリティであるという理由のみによって、性格、能力、行動、傾向などにおいて劣っていると、あるいは望ましくないものと決めつけること。
- ③性的マイノリティについて、いじめやからかいの対象とすること。
- ④個人の性自認や性的指向などを、本人の許可なく他人に暴露したり、広めたりすること（いわゆる「アウトティング」）。

<具体的な行為の例>

- 同性愛やトランスジェンダーなどの性的マイノリティに対して、差別的な表現を使うこと。
- 性的指向をあげつらったり、からかったりすること。

※ 指導関係にある教員と学生の交際について

指導教員と学生とが、単なる指導関係をを超えて、交際関係に発展するケースもしばしばみられます。教員と学生が交際すること自体が直ちにセクシュアル・ハラスメントとなるわけではありません。しかし、お互いに合意があったとしても、指導関係と恋愛関係とを完全に切り分けることは非常に難しいと思われま

す。
学生にとって、指導教員との恋愛関係が良好な教育環境と言えるのか、成績評価や学位審査などの場面において、公正さや公平さが確保できるのか、周囲の学生に不公平感や不快感を与えていないか、など多くの問題が生じてきます。

以上のようなことから、学生の良好な教育環境の確保のためには、指導教員と学生とが交際関係に発展した場合には、原則として、教員はその学生の指導から外れることが望ましいと考えられます。

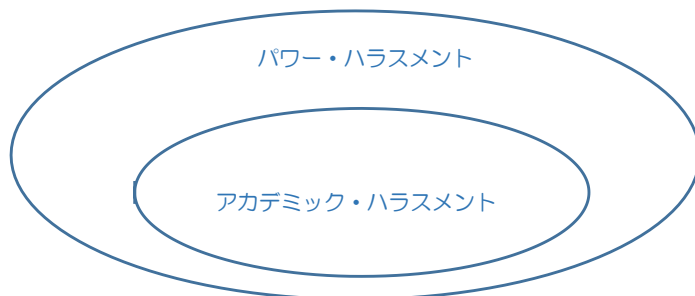
(2) パワー・ハラスメントの定義と形態

防止規則では、パワー・ハラスメントは、「一定の就学・就労上の関係にある大学の構成員が、優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。」と定められています（第2条第3項）。

パワー・ハラスメントは、職場や学校、サークル活動、部活動などにおけるいじめや嫌がらせのことをいいます。このうち、指導教員と学生、教授と研究員など教育・研究上の地位関係を利用

して行われるハラスメントを、アカデミック・ハラスメントとい
います。

パワー・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントの関係



「優越的な関係」とは、一方が他方に対して抵抗したり拒絶し
たりすることができないと考えられるような関係を指します。
一般的には、上司から部下、教員から学生、部活動・サークル活
動における先輩から後輩、などの関係が想定されます。もっとも、
部下であっても知識や経験などが上司よりも豊富な場合であれ
ば、その部下が上司に対して優越的な立場となり得ますし、多数
人が特定の人物に嫌がらせをする場合（例えば、多数の学生から
教員に対する嫌がらせや、同じ立場の部員同士でいじめるなど
の場合）にも、優越的な関係があるといえます。

パワー・ハラスメントは、このような優越的な関係を利用して、
必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされ、これによって職員・
学生等の就学・就労及び教育・研究環境が害されることが問題と
されます。

防止規則に定めるパワー・ハラスメントに該当するかどうか
の判断は、被害を受けたとされる者の心身の状況や当該言動が
行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しつつ、その目的

やこれまでの状況、双方の関係性なども考慮されます。

パワー・ハラスメントに当てはまる可能性のある行為には、以下のようなものがあります。

- ①性別、年齢、出身、国籍、民族、人種、宗教、信条、心身の障がい及び傷病、容姿、性格等の個人的な属性を理由に、就学・就労上の機会、条件、評価などで相手を差別したり、排除したりすること。
- ②私的な、もしくは一方的な要求への服従又は拒否を、教育上もしくは研究上の指導及び評価並びに学業成績などに反映させること。
- ③私的な、もしくは一方的な要求への服従又は拒否を、人事又は労働条件の決定並びに業務指揮などに反映させること。
- ④教育上もしくは研究上の指導及び評価又は利益、不利益の与奪などを条件として、相手に私的な、もしくは一方的な働きかけを行うこと。
- ⑤人事権もしくは業務指揮権の行使又は利益・不利益の与奪などを条件として、相手に私的な、もしくは一方的な働きかけを行うこと。
- ⑥個人的な好悪の感情を、相手に対する教育又は職務の遂行に混交させること。
- ⑦指導に従わない相手に暴言を吐いたり、意図的に無視したり、暴力的な行為に及ぶなど、相手の人格又は身体を傷つける行為を行うこと。
- ⑧相手の意に反する行為に執拗に誘ったり、一定の行為を繰り返し強要したりすること。
- ⑨相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの

離脱を妨害すること。

⑩相手を困らせるために、意図的に事実無根の噂を流すこと。

⑪職務上知り得た相手の性的指向や性自認、病歴、不妊治療などの機敏な個人情報について、相手の了解を得ずに第三者に暴露すること。

※ 以上の①から⑪までに挙げた行為の例に当てはまらない行為でも、パワー・ハラスメントに該当すると判断される可能性があります。

<具体的な行為の例>

【主に教育・研究の場で起こりうるアカデミック・ハラスメント】

1) 不当な権利制限や、当然受けられるべき教育・研究指導のはく奪

○教員が他の教員や学生に対し、文献や機器類の使用を理由なく制限したり、機器や試薬を勝手に廃棄して研究遂行を妨害したり、正当な理由がないのに研究室の立入を禁止すること。

○教員が学生に理由を示さずに単位を与えなかったり、卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させたりすること。

○教員が、自分の気に入らない論文などを「読むな」と言ったり、研究会に「行くな」などと言ったりして、学生や部下の研究者の研究の自由を制限すること。

○教員が、TA（ティーチングアシスタント）、RA（リサーチアシスタント）、アルバイトや非常勤などの紹介を、多くの学生に紹介できる性質のものであるにも関わらず、気に入った学生にだけ不平等に行うこと。

○「忙しい」、「君も大人なんだから」などと言って、教員がセミナーを開かなかったり、学生への研究指導やアドバイスを怠ったりすること。

○主指導教員が、学生の論文原稿を受け取ってから何ヶ月、あるいは何年経っても添削指導をしないこと（その結果、学生が、論文投稿や学位取得ができ

ないこと、あるいは論文投稿や学位取得ができなくなるのではと不安にさせられることも含む。)

2) 学生や部下の支配・囲い込み・利己的利用

○教員が指導教員の変更を申し出た学生に「私の指導が気に入らないなら退学せよ」と言うこと。

○教員が、就職希望の学生に冷たく接し、大学院進学志望の学生を優遇すること。

3) 攻撃、追い詰め、知見や労働の搾取、不正行為への巻き込み

○教員自身の研究成果が出ない責任を、一方的に学生や部下の研究者に押しつけ、非難すること。

○教員が、自分が求めるような実験データを出してこない学生に対し、厳しく指導して追い詰め、実験結果の改ざんを行うよう仕向けること。

○学生の投稿論文に加筆修正しただけなのに、指導教員が第一著者となること。

○学生や部下の研究者が出したアイデアを使って、教員が無断で論文を書いたり、研究費を申請したりすること。

○教授など上位の研究者が、リスクの高い研究を自分で行わず、部下の研究者にさせること。

4) 尊敬や信頼を失わせる行為

○教員が学生や部下の研究者に対し、他の教員や関連機関の悪口を常に聞かせること。

○教員が、他の教員の悪口や噂話などを講義でたくさん話すこと。

○教員による学生や部下の研究者に対する研究指導・作業指示が二転三転し、教員が以前指導した内容を忘れて「なんでこんなことをしたんだ」と怒ること。

なお、学生等に対して教育研究上何らかの不利益を与える場合には、本人が納得できるよう適切な説明を行う必要があります。

す。それらを果たしていなかったり、些細なことでも繰り返すことにより相手の心身に苦痛を与えたりするときは、ハラスメントとみなされることがあります。

【職場などあらゆる場所で起こりうるパワー・ハラスメント】

1) 精神的攻撃・圧迫

- 教員や上司が、他の学生や同僚の前で、特定の人をこきおろしたり、嘲笑したり、罵声を浴びせたりすること。
- 教員や上司が、学生や部下に対して、挨拶を返さない、机を叩く、物を投げるなど横柄で尊大な態度で接したり、威嚇したりすること。
- 個人に対する極端な批判・中傷・脅しのような内容を含むメールやSNSメッセージを、執拗に送りつけたり、同時に複数の人に送信したりすること。
- インターネットの公開ウェブサイトやSNSなどのウェブ上のコミュニティにおいて、特定の個人の人格を傷つける誹謗中傷を書きこむこと。

2) 不当な妨害、権利制限

- 上司が部下に、必要な物品の購入に際して、理由なく購入を認めなかったり、必要書類に押印せず、研究や職務遂行を妨害したりすること。
- 教員や上司が、学生や部下に対して、必要性がないと思われるようなルール（服装、行動など）を強制すること。

3) 不平等な扱い、差別

- 教員や上司が、食事や飲み会など、研究や職務以外の付き合いの良さなどによって、学生や部下を評価すること。
- 職員や学生が、国籍、民族、人種、性別、年齢などを理由に特定の職員や学生に対して侮蔑的な発言をすること。
- 教員や上司が、その職務上知る必要がある重要な情報を、特定の部下にだけ知らせないこと。

4) 不適切な強要

- 飲み会などへの参加や、飲酒を強要すること。
- 教員や上司が、「体調が悪いので休ませてほしい」と願い出た学生や部下に対し、研究や仕事を強要すること。
- 部活動やサークル活動において、それまでの慣習や伝統などを理由として、本人の望まない理不尽な行為を強要すること。
- 教員や上司が学生や部下に対し、深夜や休日でも構わず電話に応答するよう期待したり、実際に呼び出してすぐに来よう求めたり、深夜や休日にメールやSNSメッセージを送って、必ず読んですぐに返信することを求めたりすること。

5) 公私混同、利己的強要

- 教員や上司が私的な用事を学生や部下に命じたり、車で送迎させたりすること。
- 教員や上司が、ジョギングや山歩き、演奏会など私的な趣味、気晴らしの活動に有無を言わず学生や部下を同行させること。
- 教員や上司が、自身への貢ぎ物や謝礼を強要すること（例…コンサートのチケット入手、書籍の購入、学位取得に対する謝礼金など）。

6) 人間関係からの切り離し

- 教員や上司が、自身の意に沿わないというだけで、特定の部下を別室に隔離したり、研究室や部署が開催する飲み会へ参加させなかったりすること。

(3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義と形態

防止規則では、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、「一定の就学・就労上の関係にある大学の構成員が、妊娠・出産に関する言動又は妊娠・出産、育児・介護に関する制度若しくは措置の利用に関する言動を行い、これによって相手が、精神

的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。」と定められています（第2条第4項）。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには、主に2つの形態があります。

1) 【制度・措置の利用への嫌がらせ型】

これに当てはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①制度・措置の利用を理由として、解雇や不利益取扱いを示唆すること。
- ②制度・措置の利用を阻害する言動を行うこと。
- ③制度・措置の利用を理由として嫌がらせなどを行うこと。

<具体的な行為の例>

- 上司が「産休・育休は認めない」などと言うこと。
- 父親として育児休業を申し出た職員に対し、上司が「男のくせに育休取るなんてありえない」「育休を取るなら昇任はないと思う。」などと言うこと。
- 妊婦検診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」などと言って休暇の取得を諦めさせること。
- 育児短時間勤務をしている職員に対し、同僚が「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」などと何度も言うこと。

2) 【状態への嫌がらせ型】

これに当てはまる可能性のある行為には、次のようなもの

があります。

- ①妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆すること。
- ②妊娠・出産等を理由に嫌がらせなどを行うこと。

<具体的な行為の例>

- 部下から妊娠を報告された上司が「次の契約更新はしない」「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」などと言うこと。
- 上司や同僚が「就職したばかりなのに妊娠して、産休育休取るなんて図々しい」と何度も言うこと。
- 職員が切迫流産で入院した際に「もう来なくていいから退職届を書け」などと言うこと。
- 学生から妊娠したことを告げられた指導教員が、「子どもをとるか、研究をとるかどっちかにしろ」と迫ること。
- 指導教員が、妊娠中につきわがひどく大学を休んだ学生などに対し、「学業に専念できないなら大学をやめてしまえ」などと言うこと。

(4) そのほかのハラスメントの定義と形態

防止規則では、そのほかのハラスメントは、「セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにはあたらないが、一定の就学・就労上の関係にある大学の構成員が、不適切な言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。」と定められています（第2条第5項）。

そのほかのハラスメントには、セクシュアル・ハラスメントや

パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには当たらない嫌がらせや、本学と関係する企業の従業員などからの嫌がらせ、本学に設置されている各種施設やセンター、図書館、病院などの利用者からの不当要求や著しい迷惑行為などがあります。

＜具体的な行為の例＞

- 学生が指導教員や職員に対し、何度も繰り返し対応を求めたり、執拗に責め立てたり、威圧的な言動を繰り返したりすること。
- 入院患者の家族が職員に対し、不当なサービスを要求したり、大声を出して威圧したりすること。
- 施設利用者が職員に対し理不尽な要求を行い、何時間も居座ること。

どのタイプのハラスメントも、行為者とされた者が防止規則第2条第2項から同条第5項までのハラスメント行為を行うとの意図を有していたと認められるとき、又は当該言動が明らかに社会的相当性を欠くと認められるときは、ハラスメント行為を行ったと認められます（防止規則第2条第6項）。

7 差別的言動について

本学は、特定の職員や学生に対してだけでなく、民族、国籍、宗教、信条、ジェンダー、経済的・社会的地位、障がいの有無などに関わるあらゆる差別的言動も当然に禁止しています。

ハラスメント相談室が上記のような差別的言動に関する相談を受けた場合には、関係部局等と連携して適切に対応します。

8 相談

本学では学内共同利用施設として、ハラスメント相談室を東広島キャンパス、霞地区キャンパス及び東千田地区キャンパスの3カ所に設置し、ハラスメント相談の対応にあたっています。相談を希望する人は、ハラスメント相談室の総合受付（33頁参照）へ申し込んでください。

なお、相談に当たっては、ハラスメント相談室の相談員（「ハラスメント相談員名簿」）の中から相談員を選ぶことができます。

<相談の例>

- 「自分の問題がハラスメントかどうか、わからないので教えてほしい。」
- 「ハラスメントで困っている状況をなんとか改善したい。」
- 「自分ではなく友人や同僚がハラスメントで悩んでいるので、相談したい。」
- 「自分が副指導教員となっている学生が、主指導教員との関係で悩んでいるとの相談を受けた。どのように対応すべきか、相談したい。」
- 「自分の言動がハラスメントだと言われたことがあり、このままではまずいと思うが、どうすればよいのかわからない。」
- 「怒りのコントロールが難しく、相手を怖がらせてしまうので、改善したい。」
- 「部局でハラスメント問題が起こった。啓発のため、職員向けのハラスメント研修をお願いしたい。」
- 「ハラスメント防止のためのポスター制作をお願いしたい。」

ハラスメント相談室は、さまざまな理由での相談を広く受け付けています。

【ハラスメント相談室の対応】

- ①ハラスメント相談室では、ハラスメント問題の解決、被害の防止、回避の方法を相談に来た人(以下、「相談者」という。)と共に考え、決定し、それをサポートします。
- ②相談員は、相談者の受けたというハラスメントについて一緒に考え、今後取りうる解決方法を提案し、相談者自身が意思決定をする援助をします。
- ③相談員は、必要に応じて、大学内外の関係機関を紹介したり、関係機関と連携を取ったりします。
- ④相談員は、相談者との協議のうえ、必要に応じて、関係の部局等管理監督者への「調整依頼」や、学長への「ハラスメント調査会設置上申」を行います。
- ⑤相談員は、調整依頼後あるいはハラスメント調査会設置後も事態の推移を見守り、相談者のサポートを継続して行います。
- ⑥相談は、面談を基本としますが、メールや電話での問い合わせ、場合によっては匿名での相談や第三者からの相談も受け付けます。
- ⑦相談員は、相談を受けている案件・相談を受けたケースの「ハラスメントの行為者とされた者」に対し、事実確認や調整のための接触は原則として行わないことになっています。
- ⑧相談員は相談者のプライバシーを守ります。相談したことを、相談者の許可なく相談員がほかの人に伝えることはありません。
- ⑨相談員の対応に満足できなかった場合は、申し出により、他の相談員に相談することもできます。

9 問題解決のためのプロセスと手続

ハラスメントの被害を受けた場合の問題解決の方法には、被害を受けた人自身が相談員のアドバイスを受けながら自力でそれ以上の被害を受けないための行動を取るだけでなく、ハラスメント相談室を通じて部局等管理監督者などへの調整を依頼すること（調整依頼）、学長のもとにハラスメント調査会の設置を申し立てること（調査会設置上申）などがあります。（35 頁参照）

※ 問題解決へのプロセスのうち、どの方法をとるかは、被害を受けたとする者の意向が尊重されます。また、相談や問題の解決にあたっては、関係者のプライバシーについて最大限の配慮をします。

※ 留学生対応について

ハラスメント相談室では、留学生からの相談も受け付けています。英語での相談対応も可能です。

また、本学では留学生の支援に携わる様々な部局が「留学生支援ネットワーク連絡会」として連携しており、ハラスメント相談室も所属しています。留学生からの相談内容により、他部局での支援が必要と判断される場合は、他部局と速やかに連携して対応することとしています。

(1) 調整

調整とは、相談者が訴える被害に着目し、それ以上被害を受けないようにするため、ハラスメントの行為者とされた者への注意・警告や、被害を受けたとする者への被害の救済措置などを行うことで、主に次の二つの対応があります。

- ①ハラスメント相談室が、部局等管理監督者に依頼して職場環境や教育環境、人間関係の改善を行うこと。(その際に、相談された行為が防止規則に定めるハラスメントにあたるかどうかの厳密な調査や判断は必ずしも必要としません。)
- ②学長の下に設置されたハラスメント調査会が、調査の過程で、被害を受けたとする者と行為者とされた者との間の事態の改善を行うこと。

ハラスメント相談室が部局等管理監督者に調整を依頼した結果、部局等で実施される措置として、例えば次のようなものがあります。

- 1) 被害を受けたとする者と行為者とされた者との分離。
- 2) 行為者とされた者への注意・警告・指導。
- 3) 被害救済及び権利回復のための措置。
- 4) 就学・就労環境全体を改善するための啓発。

<調整による対応例>

(以下の事例は、すべて個人が特定されることのないよう、複数の事例をミックスするなど内容を加工して示しています。)

○学生が、指導教員の度重なる暴言や長時間の拘束によって、研究室に行こうとすると吐き気やめまいがするなどの症状が出て、卒業研究を継続できない

との相談があった。ハラスメント相談室は、指導教員との関係の修復は困難と判断し、年度の途中であったが、学部長に対して、指導教員の変更と行為者の教員への教育指導の方法に関する注意喚起を依頼した。結果、指導教員が変更され、学生は卒業することができた。

○ある女性職員に対して男性職員が、業務を装って執拗なメールを送ったり、待ち伏せしたりするなどのつきまとい行為があった。ハラスメント相談室はその女性職員の希望を受けて、男性職員の上司に調整依頼を行った。その結果、上司は、女性職員が行為者と業務上の接触がないよう担当を変え、行為者に対しては女性職員へのメール送信やつきまといをしないよう注意喚起をし、以後女性職員には被害がなくなった。

○ベテランの職員が、新入りの職員に対して、些細なミスを取り上げて多くの人の前で必要以上に強く叱責をしたり、業務指導を故意に行わなかったりすることを繰り返し、これまでも被害者が複数出たという相談があった。ハラスメント相談室が上司に調整依頼を行ったところ、上司が関係者に事情聴取を行い、行為者への注意をしたほか、席替えや配置換えを行って加害行為が起こりにくい環境を作った。また、相談者に対して報復的行為が行われていないかチェックするため、ハラスメント相談室が定期的な面接を行った。

○主指導教員である教授のハラスメントのせいで研究室に行けなくなった博士課程後期の学生が相談に来た。ハラスメント相談室が研究科長に調整を依頼した結果、研究科長は主指導教員を他の教授に変更したうえで、前の主指導教員と接触しなくてよい別の場所を確保した。学生は新たな主指導教員のもとで研究を継続し、学位を取得した。

○不特定の学生に対して、人前で大声で怒鳴りつけたり、成績を不用意に漏らしたりする教員がいるという苦情があったため、ハラスメント相談室が学部長に調整を依頼した。学部長が、教員対象のハラスメント研修を複数回実施した結果、その教員のハラスメント行為はなくなった。

(2) ハラスメント相談室会議

ハラスメント相談室には、常設のハラスメント相談室会議を置いています(令和4年4月設置)。ハラスメント相談室会議は、ハラスメント相談事案に係る対応に関することや、調査状況の確認に関すること、その他ハラスメント相談室の業務に関し必要な事項について審議するものとされています。

(3) ハラスメント調査会設置の申立て

被害を受けたとする者がハラスメント相談室を通じて学長にハラスメント調査会の設置を上申することです。

ハラスメント相談室による助言や部局等管理監督者による調整によって問題が解決せず、被害を受けたとする者がハラスメント調査会の設置を希望する場合、必要に応じて、ハラスメント相談室は学長に対してハラスメント調査会の設置を上申することができます。

(4) ハラスメント調査会の構成等

ハラスメント調査会は、設置の申し立てに応じて事案ごとに設置され、調査が終了したときに解散します。

ハラスメント調査会は、理事、副学長(理事でない者に限る。)、部局等の長、副理事又は部長のうち学長が指名する者若干人、その他、本学の職員及び学外の専門家のうち学長が指名する者若

千人によって構成されます。必要に応じ、被害を受けたとする者が所属する部局等の長及び行為者とされた者が所属する部局等の長を加える場合や、被害を受けたとする者と同性の職員のうち学長が指名する者若干人を加える場合があります。また、必要と認めるときは、専門家の出席を求めることや調査を迅速に行うため、小委員会を置くことができるようになっています。

ハラスメント調査会の構成員を決める際は、公正な調査の妨げとならないような配慮をします。被害を受けたとする者が希望する場合は、相談員が被害を受けたとする者のハラスメント調査会での事情聴取に同席したり、ハラスメント調査会に相談員がオブザーバーとして出席し、被害を受けたとする者への経過報告を行ったりすることができます。

行為者とされた者が希望する場合には、担当の相談員を配置することもできます。

ハラスメント調査会の上申書及びハラスメント調査会における報告においては、必要に応じ、被害を受けたとする者、行為者とされた者及び証言を行った者等を匿名とするなどプライバシー保護の措置を講じます。

(5) ハラスメント調査会の任務

ハラスメント調査会は、ハラスメントの被害を受けたとする者とハラスメントの行為者とされた者及びそのほかの関係者から事情聴取を行い、ハラスメントの事実関係を公正に調査するとともに、その結果を学長に報告します。また、調査の過程で、被害を受けたとする者の緊急避難措置、調整、部局内での調査や調整などの勧告とともに再発防止のための措置を行うこともあります。

（６）調査結果の学長への報告

ハラスメント調査会は、調査を可能な限り迅速に行い、調査結果を学長に文書で報告します。また、ハラスメントの内容が重大で、行為者とされた者に処分を含め、さらに審議が必要と思われる場合はその旨を併せて報告します。

（７）学長による措置と当事者への告知

学長はハラスメント調査会の報告に基づき、大学としてとるべき措置（被害を受けたとされる者の不利益の回復、環境の改善、再発防止、行為者とされた者に対する指導など）を講じます。

調査結果については、被害を受けたとする者及び行為者とされた者に対して告知されます。

なお、懲戒処分を行う際には、別途手続きを行うこととなります。

※ 懲戒処分について

職員に対する本学の懲戒処分としては、戒告、減給、出勤停止、停職、懲戒休職、諭旨解雇及び懲戒解雇が定められています。懲戒処分の決定にあたっては、問題とされた行為の態様や結果の程度、問題行為を行った職員の職責、他の職員や学生、社会に与える影響の程度、過去の問題行為の有無などの諸事情が考慮されます（「広島大学における職員の懲戒処分の指針」参照）。また、学生等に対する懲戒は、訓告、停学及び退学が定められています（「広島大学学生懲戒規則」「広島大学附属学校規則」参照）。

（８）懲戒処分の公表

ハラスメント行為者（学生等を除く）の懲戒処分が行われた場合には、「広島大学における職員の懲戒処分公表の指針」に従い公表します。ただし、プライバシー保護の観点から、公表内容を制限することもあります。

ハラスメント行為者が学生等の場合は、「広島大学学生懲戒規則」又は「広島大学附属学校規則」により対応することになります。

（９）調査結果の告知に対する不服申立て

学長が行った告知に対して不服があるときには、被害を受けたとする者はハラスメント相談室を通じて、行為者とされた者は直接、学長に不服申立てを行うことができます。

ただし、当該事案に関して、行為者とされた者が、「広島大学職員懲戒規則」に基づく懲戒に係る審査を受ける場合には、学長が行った告知に対して不服申立てを行うことはできません。なお、審査の際には、当該事案に関して別途陳述する機会が与えられます。

10 その他の取り決め

（１）不利益取扱いの禁止

ハラスメントの相談をしたり、ハラスメント調査会の設置を申し立てたり、相談やハラスメント調査会に係る調査への協力をしたことで、相談者及び被害を受けたとする者や調査協力者が、行為者とされた者から、脅迫、威圧等を受けたり、報復その

他の不利益な取扱いを受けることがあってはなりません（防止規則第8条参照）。

そのような行為があった場合、その行為自体が二次加害行為として懲戒の対象になる場合もあります。

（2）プライバシーの保護

ハラスメントの相談や被害救済のプロセスに関与した担当者、相談員、職員は、関係者のプライバシーを守ります。本人の同意や承諾がない限り、職務上知りえた個人情報や相談内容について、みだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはなりません。また、取得した際の目的以外でそれらの情報を提供・利用する場合は、本人の同意を得て行います。

（3）虚偽の申立ての禁止

ハラスメントに関する虚偽の申立てや証言をしてはなりません。そのような行為が確認された場合は、懲戒等の対象になる場合があります。

（4）ガイドラインの見直しについて

必要に応じてガイドラインの見直しを行います。

1.1 ハラスメント対策委員会

ハラスメント相談室は、相談への対応のほかにも、本学のハラスメントの実態を把握する活動をはじめ、教育研修や広報など啓発活動を行います。このハラスメント相談室の活動と運営は、ハラスメント対策委員会によって審議されます。また、ハラスメ

ント対策委員会は、相談室が行うハラスメント防止・啓発のための活動の支援等を行います。

ハラスメント対策委員会は、ハラスメント相談室長、ハラスメント相談室副室長、副理事のうち学長が指名する者、各研究科、原爆放射線医科学研究所及び病院の副部局長又は教授のうちから、当該部局長が推薦する者1人、ハラスメント相談室の専任教員、相談員、ハラスメント対策委員会が必要と認めた者若干人によって構成されています。

ハラスメント相談室が扱った相談の件数等の情報（個別の相談内容を除く。）はハラスメント対策委員会で報告され、防止・啓発活動に活かされます。

12 ハラスメント相談窓口

東広島地区ハラスメント相談室（総合受付）

開室時間：月曜日～金曜日 10時～17時

所在地：東広島市鏡山 1-2-2 中央図書館地下1階

電話/Fax：082-424-5689（内線）84-5689

E-mail：harassos@hiroshima-u.ac.jp

霞地区ハラスメント相談室

開室時間：月曜日～金曜日 13時～19時

所在地：広島市南区霞 1-2-3 霞キャンパス内 共用棟1の3階

電話/Fax：082-257-1519（内線）83-6563

東千田地区ハラスメント相談室

開室時間：随時（要予約）

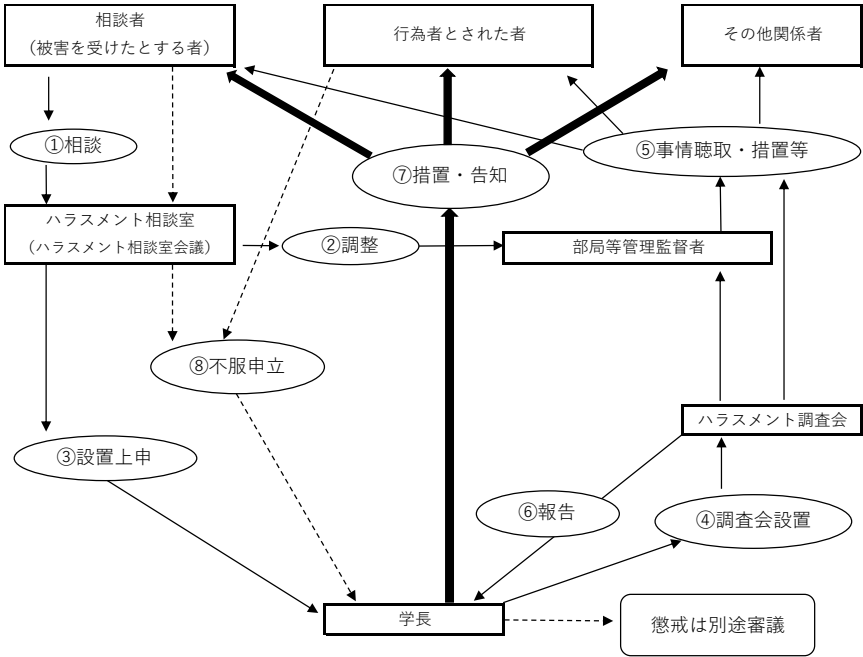
所在地：広島市中区東千田町 1-1-89

東千田キャンパス内 共用棟施設B棟 B-107

※いずれの相談も、相談受付は東広島地区ハラスメント相談室で行います。

※夏季一斉休暇期間、年末年始および祝日は閉室しています。

ハラスメント相談案件の手続の流れ（全体図）



- ①ハラスメントの相談
- ②部局等管理監督者による調整等の依頼
- ③ハラスメント調査会の設置上申
- ④ハラスメント調査会の設置
- ⑤ハラスメント調査会による調査の実施（緊急避難措置等の保護救済が必要と調査会が認めるときは、当該部局等管理監督者の協力を得てこれを行う。）
- ⑥調査結果の報告
- ⑦相談者（被害を受けたとする者）の不利益の回復、環境の改善及び行為者とされた者への指導の措置等、さらにそれらについての告知
- ⑧調査結果に対する不服申立て

—————▶ : ハラスメント相談から調査会決定までの流れ
 —————▶ : 学長による調査結果の告知、措置の決定及び実施
 - - - - -▶ : 調査会決定後の手続

ハラスメントの相談対応の流れ

