

○国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドライン

〔平成16年4月1日
制 定〕

改正 平成17年2月23日 平成17年5月18日

平成20年1月16日 平成20年3月21日

平成28年1月20日 平成29年3月27日

平成31年3月27日 令和6年3月27日

令和7年1月29日 令和8年9月16日

1 ガイドラインの趣旨

国立大学法人お茶の水女子大学（以下「本学」という。）は、国立大学法人お茶の水女子大学人権憲章に基づき、本学構成員等に対して、安全で差別のない環境のもとで学習・研究・就労する権利と自由を保障することを目的として、国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）を制定する。

本ガイドラインには、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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）、性暴力等及びその他の人権侵害に起因する、問題の防止並びに問題が生じた場合の被害からの回復、学習・研究・就労環境の保障及び本学の取るべき措置について、必要な事項を定めるものとする。

相談及び問題解決のための手続等については、別に定める。

2 ガイドラインの対象

(1) 本学構成員等

本ガイドラインの対象とする「本学構成員等」とは、本学で就労・就学・就園する役員、職員及び学生等（各学部及び人間文化創成科学研究科の学生、研究生(大学院研究生を含む。）、科目等履修生（大学院科目等履修生を含む。）、聴講生、日本語・日本文化研修留学生等）、その他の研究員等、乳児、幼児、児童、生徒及び派遣労働者等をいう。

(2) 適用範囲

本ガイドラインは、次に掲げる関係において生じるハラスメント、性暴力等及びその他の人権侵害（以下「ハラスメント等人権侵害」という。）に適用す

るものとする。ただし、本学の役員、職員及び派遣労働者による求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントについては、国立大学法人お茶の水女子大学求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する規程の定めるところによる。

- ① 本学構成員等相互間でハラスメント等人権侵害が起きた場合は、学内外、授業中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、時間及び場所を問わず、本ガイドラインが適用される。
- ② 本学構成員等と学外者との間で、ハラスメント等人権侵害が起きた場合は、教育実習、介護等体験、カリキュラムの一部として行われるインターンシップ等、本学の諸活動に関する場合に限り、本ガイドラインを適用する。
- ③ 本学構成員等に対し、学会活動、学外サークル、就職活動、本学があっせんしたアルバイト先等においてハラスメント等人権侵害が起きた場合は、本ガイドラインの手続を準用し、問題解決のために必要かつ適切な措置を取るよう努める。

3 定義

(1) ハラスメント

① セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、その意図にかかわらず、相手を不快にさせる性的な言動を行うことをいう。

② アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究上の地位又は権限を利用して、相手に対し、不適切で不当な言動を行うことをいう。

③ パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上の地位、権限や人間関係などの職場内等での優位性を背景に、相手に対し、不適切で不当な言動を行うことをいう。

④ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、相手に対し、妊娠、出産、育児・介護休業等に関する不適切で不当な言動を行うことをいう。

(2) 性暴力等

性暴力等とは、本学構成員等が理由及び相手との関係性を問わず、刑法（明治40年法律第45号）に定める同意のない性的な行為を強要する行為及び教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）に

定める児童生徒性暴力等に該当する行為をいう。

(3) その他の人権侵害

その他の人権侵害とは、性、人種、国籍、信条、年齢、性指向、性自認、障害の有無などに基づく差別的な言動、差別的取扱い及びアウティング等、相手の人格権その他の人権を侵害する言動を行うことをいう。

(4) ハラスメントに起因する問題

ハラスメントに起因する問題とは、ハラスメントに起因して、本学構成員等の安全で良好な学習・研究・就労環境が侵害され、又は本学構成員等が損害若しくは不利益を受けることをいう。

4 防止及び問題解決の基本方針

(1) 大学の責任

本学は、ハラスメント等人権侵害に対して責任をもって厳しい姿勢で臨むものとする。

本学は、人権侵害と差別のない大学づくりに取り組み、ハラスメント等人権侵害の防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が起きた場合は、迅速かつ適正な手続による適切な対応を行うとともに、安全で良好な学習・研究・就労環境を整備して被害の回復に努める。

本学は、ハラスメント等人権侵害への対応等において、加害行為を行ったとされる者又は本学構成員等による二次加害及び二次被害の未然防止に責任をもって努める。

(2) 学長の責任

学長は、ハラスメント等人権侵害の防止の目的を果たすために、国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等人権委員会（以下「人権委員会」という。）を設置し、その下に相談体制を整備するとともに、ハラスメント等人権侵害の防止と対策に関する全学的な施策と対応についての責任を負う。人権委員会に関する規則は、別に定める。

(3) 各部局長の責任

各部局長は、第7項(4)の調整のほか、ハラスメント等人権侵害に関する具体的な施策及び措置の実施に責任を負う。

(4) 本学構成員等の責務

本学構成員等は、本学において、あらゆる差別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、ハラスメント等人権侵害の防止に努めなければな

らない。特に、教育・研究及び大学運営において地位や権限及び影響力を有する者は、権限や優越的な地位を濫用して、ハラスメント等人権侵害を起こさないようにしなければならない。

5 被害者対応の際の留意事項

- (1) プライバシー及び名誉を尊重し秘密を厳守する。
- (2) 被害者の安全確保を最優先とする。
- (3) 全ての段階・手続において被害者の意思と自己決定を尊重する。
- (4) 被害者に適切な情報提供と説明及び経過の報告を行う。
- (5) 被害者が希望する場合に継続的に相談対応を行う。
- (6) 公正な手続をとり二次加害及び二次被害防止に努める。
- (7) 安全で良好な学習・研究・就労環境を確保する。
- (8) 必要な心理的ケア、法律援助を受けられるように支援する。

6 相談体制

(1) ハラスメント等人権侵害相談室の設置

- ① 人権委員会の下に「ハラスメント等人権侵害相談室」（以下「相談室」という。）を設置する。
- ② 相談室にハラスメント等人権侵害相談室長（以下「相談室長」という。）を置く。
- ③ 相談室に学外の専門性、第三者性を有するハラスメント等人権侵害専門相談員（以下「専門相談員」という。）を置く。
- ④ 相談室の役割、相談室長及び専門相談員の権限と役割等を規定した相談室に関する規程及び相談マニュアルは、別に定める。

(2) 相談の原則

- ① 本学構成員等である者及び本学構成員等であった期間の終期から1年を経過しない者からの相談を受け付ける。
- ② プライバシー及び名誉を尊重し秘密を厳守する。
- ③ 相談者の人権を尊重し、相談者が信頼し、安心して相談できる相談を行う。
- ④ 適切な情報提供と助言を行い、問題解決過程において相談者の自己決定と権利回復を援助する。
- ⑤ 相談機能と問題解決機能を明確に分離する。
- ⑥ 相談記録を作成し厳重に保管する。

(3) 相談の受付窓口

① ハラスメント等人権侵害相談員（以下「相談員」という。）は、相談を受け本学の対応手続を説明し、専門相談員への取次ぎを行う。相談員に関する規程及び相談マニュアルは、別に定める。

② 相談室へのメール又は電話で相談受付を行う。

③ 被害を受けた当事者だけではなく、相談を受けた人、加害行為の相手方とされた人も相談することができる。

(4) 相談者に対する緊急措置

人権委員会は、相談者に対する加害行為が継続するおそれがある場合、又は報復やプライバシーの侵害など二次加害行為が行われるおそれがある場合など、相談者の安全確保のために緊急を要するときは、相談者の同意を得た上で、緊急の安全確保のための措置を行うことができる。

7 問題解決手続

ハラスメント等人権侵害については、問題解決の方法として、通知、調整、調停、調査の4つの手続のうちのいずれかを選択して被害申立てを行うことができる。

(1) 支援の開始

① 問題解決手続については、専門相談員及び相談員（以下「相談員等」という。）から十分な情報提供・説明を受ける。相談員等は被害申立てを示唆、強要してはならない。

② 被害申立てを行うのは本人に限る。ただし、附属学校、保育所又はこども園の乳児、幼児、児童又は生徒の場合は、保護者が代理して被害申立てを行うことができる。

③ 被害申立人は被害申立書を作成し、相談室が人権委員会に被害申立書を取り次ぐ。

④ 被害申立人はいつでも被害申立てを取り下げ、被害申立手続を終了することができる。

⑤ 被害申立ての終了

被害申立ては次の場合に終了する。

- 1) 問題解決手続が終了したとき。
- 2) 問題解決手続きによる対応ができない事情が生じたとき。
- 3) 問題解決手続きによる対応が不相当であることが明らかになったとき。
- 4) 被害申立ての取下げがあったとき。

- ⑥ 問題解決手続において公正な手続が行われない場合は、被害申立人及び相手方は人権委員会に苦情申立てを行うことができる。
- ⑦ 人権委員会は、被害申立てがなされた場合、必要に応じ、被害申立人の探索、被害申立人への嫌がらせ、報復等の二次加害行為が行われないように、相手方に警告する。
- ⑧ 警告にもかかわらず被害申立人の安全を害する行為が認められた場合は、人権委員会の提言に従い、学長は必要な措置を講ずるものとする。
- ⑨ 人権委員会は、相談者が問題解決手続を求めない場合であっても、相談室から、被害内容が重大で緊急の対応を必要とする申出があった場合で、ハラスメント等人権侵害の防止の目的を果たすために緊急の必要があると認められるときは、相手方に被害内容を通知し、注意喚起することができる。ただし、この場合には、相談室は相談者に対し被害内容を通知する必要性があることの理解を得るように努め、かつ、人権委員会は通知によって相談者の探索、相談者への嫌がらせ、報復等がなされないよう必要な措置を取る。

(2) 被害申立てに伴う安全確保措置

人権委員会は、被害申立人に対する加害行為が継続するおそれがある場合、又は報復やプライバシーの侵害など二次加害行為が行われるおそれがある場合など、被害申立人の安全確保のために緊急を要するときは、被害申立人の同意を得た上で、緊急の安全確保のための措置を行うことができる。

(3) 通知

- ① 人権委員会は、被害申立人の被害申立てにより、相手方に対して被害申立てがあったことについての注意喚起のため、被害内容を相手方に通知することができる。通知に関する規程は、別に定める。
- ② 通知を求める被害申立人は、相談室に通知制度の利用を申し出ることとし、相談室は人権委員会に被害申立書を取り次ぐ。
- ③ 人権委員会は、人権委員会委員により構成する国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等通知委員会（以下「通知委員会」という。）を設置して、通知を求める被害申立人から事情を聴き、通知の必要があると認める場合は相手方に通知する。通知委員会は、通知の実施等について人権委員会に報告する。
- ④ 通知は、原則として被害申立人が特定されないために被害申立人を匿名で行うものとし、被害申立人の安全とプライバシーの保護のために最大限の配

慮を行う。

- ⑤ 通知は、相手方に対し、複数の人権委員会委員及び必要に応じ相手方の所属する部局長又は監督権限者の立会いのもとで、人権委員会委員長から直接通知書を交付する。
- ⑥ 通知の内容は、被害内容の事実の概要を提示した上で、被害相談があったことについて注意を喚起することとし、被害申立てがあったことに対して、被害申立人や関係者の探索、被害申立人や関係者への嫌がらせ、報復等を行わないように警告する。
- ⑦ 相手方が通知の内容に異議がある場合、人権委員会は当該異議を記録にとどめることとする。

(4) 調整

- ① 人権委員会は、被害申立人の被害申立てにより、関係する部局長等（以下「関係部局長等」という。）に対し、相手方との調整を求めることができる。また、必要に応じて人権委員会委員により構成する国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等調整委員会（以下「調整委員会」という。）を設置することができる。調整に関する規程は、別に定める。
- ② 関係部局長等又は調整委員会は、その責任と権限において、当事者双方から事情を聴き取り、必要と認める場合には、被害申立人に対し、指導教員、研究室、就業場所の変更その他の教育・研究又は就労上の措置を行うことを含め、迅速に問題解決を図ることとする。
- ③ 関係部局長等又は調整委員会は、調整の経過、措置について人権委員会委員長に適宜報告、協議する。調整委員会は、調整の実施等について人権委員会に報告する。
- ④ 人権委員会は、必要な場合は、本学としての措置を関係部局長等及び学長に勧告する。
- ⑤ 調整が不調の場合、被害申立人は、人権委員会に対して、他の問題解決手続を求めることができる。

(5) 調停

- ① 人権委員会は、被害申立人の被害申立てにより、人権委員会委員により構成する国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等調停委員会（以下「調停委員会」という。）を設置する。調停に関する規程は、別に定める。
- ② 調停委員会は、被害者の権利回復を目的とした当事者の協議を援助する。

- ③ 調停委員会は、調停案の提示を行うが、当事者に対して合意の強要は行わない。
- ④ 調停委員会は、当事者間に調停が成立した場合は、合意文書を作成し、人権委員会に報告する。
- ⑤ 人権委員会は、必要な場合は、本学としての措置を関係部局長等及び学長に勧告する。
- ⑥ 調停が不成立の場合は、被害申立人は、人権委員会に対して、他の問題解決手続を求めることができる。

(6) 調査

- ① 人権委員会は、被害申立人の申立てに基づき、被害申立ての事実調査を行うために、国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等調査委員会（以下「調査委員会」という。）を迅速に設置し、公正な立場から被害者の権利回復を目的とした事実調査を行う。調査に関する規程は、別に定める。
- ② 調査委員会委員は、公正・中立・客観性を確保するために、当該部局の関係者を除くとともに、委員のジェンダー比に配慮する。また、学外の専門家1人を委員とする。
- ③ 事実調査に当たっては、当事者のプライバシー、名誉等を尊重して二次被害の防止に努め、人権侵害を行わないように最大限配慮する。
- ④ 事実調査に当たっては、当事者の秘密保持を厳守しなければならない。調査委員会委員はその任務が終了した後も秘密保持義務を有する。
- ⑤ 事実調査において、相手方及び関係者は事実の隠蔽及び被害申立人ら関係者に対する人権侵害を行ってはならない。
- ⑥ 事実調査は迅速に行い、原則として被害申立て後6か月以内に調査結果報告書を作成するものとする。調査委員会は、期間が6か月を超えるときは人権委員会にその理由を報告し、承認を得なければならない。
- ⑦ 調査委員会は調査結果報告書を作成し、直ちに人権委員会に報告する。
- ⑧ 人権委員会委員長は、調査結果について学長に報告する。
- ⑨ 人権委員会は、ハラスメント等人権侵害が認定された場合、学長に対し、教育・研究及び大学運営上の措置を含む必要な措置の勧告を行う。
- ⑩ 被害申立人は、調査結果に不服なときは、人権委員会に対し、不服申立書を提出することができる。人権委員会は、不服申立てに対し、速やかに回答しなければならない。

8 ハラスメント等人権侵害に対する処分

- (1) 職員については、本学職員就業規則上の信用失墜行為等に該当し、懲戒処分に付される場合がある。
- (2) 学部及び大学院の学生については、停学、退学等の処分に付される場合がある。

9 本学が取るべき措置

- (1) 本学は、ハラスメント等人権侵害が認定された場合は、直ちに被害申立人への環境改善等の権利回復措置、謝罪等の必要な措置を行う。
- (2) 本学は、加害者に対して適切な処分並びに教育・研究及び大学運営上の学内措置を行うとともに、再発防止のために研修義務等を課す。
- (3) 本学は、加害者及び第三者に対して、被害申立人及び関係者への報復、嫌がらせ及び不利益扱いの禁止措置を取る。
- (4) 本学は、他の本学構成員等に対する被害拡大防止及び教育・研究・就労環境の改善措置を行う。
- (5) 本学は、ハラスメント等人権侵害が認定された場合で必要なときは、学外者、学外関係機関に対して本学が取った措置について通知を行い、必要な措置を求める。

10 問題解決への本学の対応についての報告・公表

- (1) 本学は、被害申立てに関して、相手方に懲戒処分その他の措置が行われた場合は、懲戒処分の内容その他の措置について直ちに被害申立人に報告・説明するとともに、当事者のプライバシーに配慮し、必要な範囲で経過と措置について学内に公表する。
- (2) 本学は、学内において、被害申立人の同意を得た上で、当事者のプライバシーに配慮し、本学構成員等に対し、経過と措置の内容及び再発防止のための施策を説明する。

11 手続に関わる者の義務

- (1) 相談員、専門相談員、相談室長、人権委員会委員、調査委員会委員、学長その他職務上情報を知り得た者は、当該事項について秘密を厳守しなければならない。当該職務の任務終了後も同様とする。
- (2) 手続等の対応に当たる者は、当事者のプライバシー及び名誉を守り、人権を尊重しなければならない。
- (3) 手続等の対応に当たる者及びすべての本学構成員等は、二次加害及び二次被

害の防止に努めなければならない。

12 被害申立人及び証言者の不利益の防止

- (1) 被害申立人及び事情聴取において証言を行う者についての安全が確保されるとともに、被害申立て及び証言を行ったことによる不利益が生じないように努めなければならない。
- (2) 前号による不利益を受けた場合は、本ガイドラインに従って被害申立てを行うことができる。

13 その他の注意事項

- (1) 本学構成員等は、正当な理由のない限り、事実調査における証言要請に応じなければならない。
- (2) 本学構成員等は、いかなる場合においても、相談者、被害申立人及びその関係者に対して、嫌がらせ・誹謗中傷、根拠のないうわさの流布、差別的取扱い等を行ってはならない。

14 虚偽の申立ての禁止

ハラスメント等人権侵害についての相談、被害申立て、事実調査等の手続において、虚偽の申立てや証言を行った者は、本学規程により処分される。

15 ハラスメント等人権侵害の防止のための施策

- (1) 啓発・研修・教育を系統的、継続的に行う。特に、管理職及び教員への研修を重視する。
- (2) 本学カリキュラム編成に当たって、ハラスメント等人権侵害問題を組み込むよう配慮する。
- (3) 被害の実態及び影響を明らかにし、本学構成員等の意識改革に結びつくような実態調査を定期的に行い、防止施策に反映させる。
- (4) プライバシーに配慮した上で、年次報告書を作成し、公表する。

16 ガイドラインの改正

本ガイドラインを改正する必要がある場合は、本学構成員等の参加を得て迅速に改正する。

附 則

このガイドラインは、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年2月23日）

このガイドラインは、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年5月18日）

このガイドラインは、平成17年5月18日から施行する。

附 則（平成20年1月16日）

このガイドラインは、平成20年1月16日から施行する。

附 則（平成20年3月21日）

このガイドラインは、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成28年1月20日）

このガイドラインは、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月27日）

このガイドラインは、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月27日）

このガイドラインは、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月27日）

このガイドラインは、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和7年1月29日）

このガイドラインは、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和8年9月16日）

このガイドラインは、令和8年10月1日から施行する。