

# ハラスメントの防止と根絶に向けて

## ハラスメントの防止に関する神戸学院大学の基本的な姿勢

教育・研究を行う学問の府である大学において、教職員と学生間、学生間、あるいは教職員間であるかどうかを問わずセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、その他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）が行われることはあってはならないことです。

神戸学院大学（以下「本学」という。）は、すべての学生および教職員が個人として尊重され、平等かつ平穏な教育・研究環境および労働環境のもとで修学または就労できることを維持することが責務であると考えます。

したがって、本学は個人の尊厳を侵し、人権侵害や性差などに基づく差別でもあるハラスメントを強く非難するとともに、快適な学生生活や教育・研究環境、職場環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るように、教育・研修・広報活動を通じ周知徹底、啓発に努力します。

また、本学は、被害を受けた学生および教職員が、安心してハラスメントに関する相談や申立てができる窓口を設置し、ハラスメントの相談や申立てに対しては、被害者へのケア、権利回復を重視しつつ、慎重に効果的な対応をします。その際、関係者のプライバシーの保護と秘密厳守には特に配慮します。

ハラスメントは、人権侵害や性差などに基づく差別に関わる問題の一つです。本学は、ハラスメントなどこれらの問題の予防・根絶のため真摯に取り組み、大学としての社会的使命を果たします。



神戸学院大学

## 神戸学院大学ハラスメント防止ガイドラインの適用範囲・対象

「神戸学院大学ハラスメント防止ガイドライン」は以下の者・場合に適用ないし準用されます。

- (1) 本学の構成員であるすべての学生(大学院生、学部生、留学生、研究生、科目等履修生等本学で教育を受ける関係にある者すべてをさします。)、教職員(教育職員、事務職員、非常勤の教員、客員教員、嘱託、パートタイマー、派遣職員等常勤、非常勤を問いません。)
- (2) 本学の教育や研究について継続的関係を持っていると認められる者(研究員等名称のいかんを問いません。)

- (3) 本学構成員間のハラスメントについては、キャンパスの内外、授業時間の内外を問わず、実質的に本学の修学就労環境に重大な支障を与えると認められる場合には本ガイドラインが広く適用ないし準用されます。
- (4) 加害者とされる者が本学の構成員でない場合(キャンパス内の出入り業者や委託会社社員、他大学学生など)は、その者が所属する機関に対して、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう強く求めます。

## ハラスメントの被害を受けた場合の問題解決の方法

ハラスメントの被害を受けたときは、本学のハラスメント相談室に相談することができます。この場合、相談を受けた相談室は、相談者の希望に沿って関係部局に改善措置を求めるなど問題解決に努めます。また被害者が人権問題委員会の委員長に申し立てて問題解決を求めることもできます。

この被害者による人権問題委員会への申し立てに基づく解決方法には、当事者間の話し合いによる調停(和解)、人権問題委員会から加害者とされる者への通知(注意・警告)、事実調査に基づく措置があります。どの方法をとるかは、被害者の意向を尊重します。苦情の相談や問題の処理にあたっては、関係者のプライバシーに最大限の配慮をします。

### (1) 当事者間の話し合いによる調停(和解)

調停員が当事者(被害者および加害者とされる者)の間に入って、話し合いによる問題解決を図ります。

### (2) 人権問題委員会から加害者とされる者への通知(注意・警告)

人権問題委員会は調査部会と協力して、被害者から

事情を聞き、事実関係について相当程度の確認ができ、通知の必要があると判断した場合には、相手方(加害者とされる者)に通知します。通知の内容は、嚴重注意とします。ただし、加害行為が繰り返された場合は厳しい措置を行うことを警告し、報復、嫌がらせを行わないように勧告します。

### (3) 事実調査に基づく措置

人権問題委員会のもとに置かれる調査部会が、公正中立な立場で、当事者(被害者および加害者とされる者)から必要な事実を確認し、迅速かつ具体的にどのような調整が必要かを調査し、その内容を人権問題委員会へ報告します。調査の結果、ハラスメントの内容が重大で、かつ制裁が必要と判断された場合には、人権問題委員会を通じて関係機関に調査報告書を提出します。関係機関は、加害者とされる者が学生の場合、学則等に基づき制裁を行います。教職員の場合は、就業規則に基づき制裁を行います。

## 人権問題委員会

本学では、人権問題委員会がハラスメントの防止およびハラスメントが発生した場合に責任をもって対応します。

### (1) 委員会の構成

学長(委員長)、副学長、各学部長、共通教育センター所長、事務局長、学生支援センター所長、ハラスメント相談室長

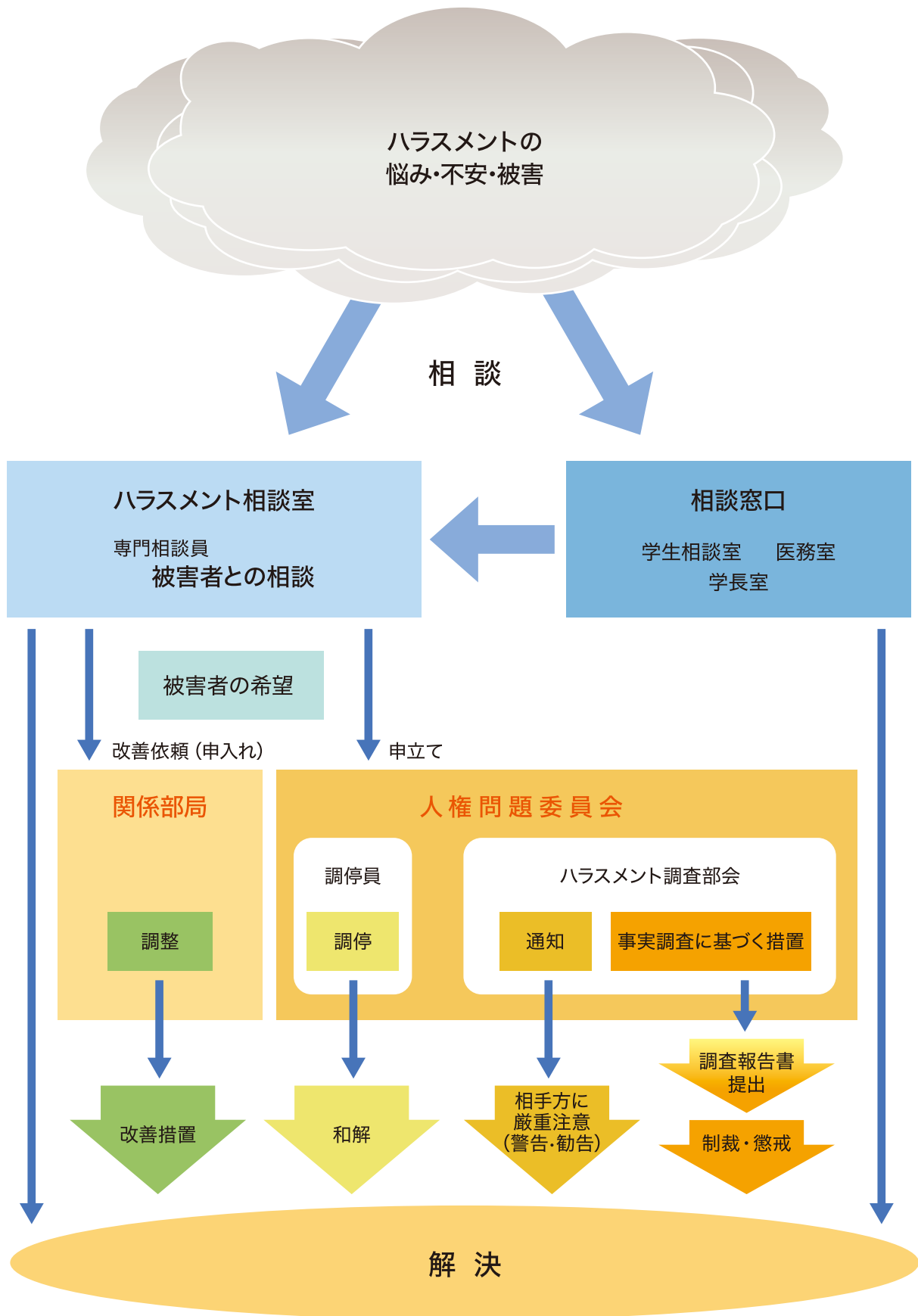
### (2) 委員会の役割

- ハラスメントの申し立てをした被害者に対する加害行為が継続するおそれがある場合、または報復やプライバシーの侵害など二次被害行為が発生するおそれがある場合など、被害者の安全確保のために緊急の必要があると

認めるときは、被害者の同意を得た上で、安全確保のために必要な措置を提案することができます。

- ハラスメントに関する基本的な政策を立案します。
- ハラスメントの予防、教育、啓発、研修を行います。
- ハラスメントに関わる問題が生じた場合には、関係機関と協力しつつ迅速に対応します。
- ハラスメント調査部会の調査の結果、ハラスメントの事実が認定されたときには、ハラスメントの内容が重大な場合には、懲罰の可否とするか否かを決定するとともに、懲罰の手続を行うことが決定された場合は、制裁または懲戒の内容を提案します。

## 相談から解決までの手続の流れ図（概略）



## ハラスメント とは…

人を困らせること、人を悩ませ追いつめることを意味します。神戸学院大学のガイドラインが対象とするハラスメントには、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、その他のハラスメントとしてパワー・ハラスメントや特に学生に気をつけてほしいアルコール・ハラスメントなどがあります。本学では、ある言動がハラスメントに該当するかは、言動を行った者の主観的意図に関わりなく、原則として被害者の判断を基準とします。

## 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、他の者の意に反する性的な言動によって、他の者に不利益や不快感を与えることや、修学上または就労上の環境を悪化させることをいいます。ここでいう「性的な言動」とは、次のようなものが挙げられます。

### セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

#### 1. 相手が望まない性的誘いかけをしたり、性的関心に基づいた態度を相手に要求すること

- (1) 相手が断りにくい状況でしつこく交際の働きかけをしたり、性的行為に誘うこと
  - 同じ研究室に所属する教員が、実験で夜遅くまで残っていると必ず帰りを待って自宅まで車で送ると誘ってくるので困っている。
- (2) ストーカー的な行為により、相手につきまとうこと
  - 別れた恋人が毎日校門で待っていて自宅までついてくるので、恐怖感を抱いている。
- (3) 性的な関心から、相手に特別な服装や振舞いを要求すること
  - 指導教員から、ゼミに出席するときに女性はスカートをはいてくるよう注意された。
- (4) 相手が希望しないのに写真撮影をすること
  - ゼミ生同士の交流のためという理由で、指導教員に全身写真を何枚も撮られた。
- (5) むやみに相手の身体にさわること
  - 指導教員と研究室でふたりきりになると髪や手をさわってくるが断れず、研究室に行くのが怖い。

#### 2. 修学上、就労上の利益・不利益を与え得る関係を利用して性的な誘いかけをすること

- (1) 研究上の特別指導と言って、相手の望まない性的誘いかけをすること
  - 学会出張の際、指導教員が学会発表についての打ち合わせが必要だという理由でホテルの部屋を同室にするよう言ってきた。
- (2) 単位の認定、進学、卒業、進路の決定等に関わる立場を利用して性的誘いかけをすること
  - 卒論の指導をするからと言って、指導教員にホテルのバーへ呼び出された。
- (3) 人事権、業務指揮権の行使に関連して、または利益・不利益を条件として性的働きかけをすること
  - 人事担当者から、契約更新の話をしたいから一緒に飲みに行こうと誘われた。

#### 3. 性的要求への服従または拒否を理由に、修学上、就労上の利益・不利益に影響を与えること

- (1) 自分の誘いに応じなかったことで、学生に対して指導を放棄したり、排除をしたり、就職等に不利な扱いをすること
  - 研究室で教員が腰に手を回してきたので「やめて下さい」と手を振り払った。後日その教員に呼び出され、今後卒論の指導はしないとされた。
- (2) 自分の要求に応じなかったことを理由に、部下に対して昇進を妨げたり、就労上不利な扱いをすること
  - 飲み会の帰り道に、上司がホテルに寄って帰ろうと強引に誘ってきたが断った。その後、その上司から、小さなミスをみつければ皆の前で大きな声で怒鳴られることが続いている。

#### 4. 性的言動や掲示等により、他の人に不快感を与えるような環境を作り出すこと

- (1) 相手の身体に関する言葉による中傷、からかいをすること
  - 部活の先輩がいつもスリーサイズを聞くなど身体に関することを言うので、部活に出づらくなった。
- (2) 不快感を与える性的な冗談を言うこと
  - 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言う。
- (3) 性的な経験や性生活について尋ねること
  - サークル合宿で1年次生は全員自分の性経験を話さなければならず、いやな気分になった。
- (4) 不快感を与える性的ポスターや写真を掲示すること
  - 大学のパソコン教室で、これみよがしに数人でアダルトページを見ている人がいて不快だ。
- (5) 電子メールその他を使って、当人の知らないところで性的なうわさをすること
  - 交際を断った相手に「男にだらしない」などのうわさを自分の知らないところで流され、いたたまれない日々を送っている。

#### 5. セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)に関する差別的言動をすること

- (1) 相手の性的指向や性自認・性表現等に関する言葉によ

- る中傷、からかいをすること
  - トランスジェンダー(出生時の性と性自認が異なる人)であることを伝えたところ、「服を脱いでみる」と言われた。
  - LGBT等の話題になったときに「お前ってこれ系だよ、きもちわるい」と言われた。
  - 1人の友人に同性も好きになることを伝えたら、勝手にゼミのみんなに広められた(アウトティング)。
- (2) 性的指向や性自認・性表現等を理由に、修学上、就労上の利益・不利益に影響を与えること
- レズビアンであることを伝えたところ、ことあるごとに自分の性的指向を話題にされるので、ゼミに出席しづらくなった。

- (3) 性的言動や掲示等により、他の人に不快感を与えるような環境を作り出すこと
- 生物の授業で、遺伝子の「ホモ」「ヘテロ」を説明する際、「ホモって、変な方のホモじゃないからな」と説明された。

#### <刑事犯罪>

ストーカー、痴漢、強姦や性的暴行、のぞきや盗撮行為は、刑事犯罪あるいは迷惑防止条例違反にあたる行為です。これらの被害に関する相談については、適切な外部機関と連携し、必要な手続きや心身のケアに関する助言、緊急避難措置などの支援を行うことができます。

### 懲戒処分を受けたセクシュアル・ハラスメントの例

- 男性指導教員 ゼミのコンパや旅行で女性学生の身体にさわる等の行為をした。
- 男性教員 女性学生を旅行や食事に誘い、電子メールを何度も送りつけたり、交際を迫るなどした。
- 男性学生3人 女性学生に酒を飲ませて不適切な行為をした。
- 男性指導教員 女性学生を学外での飲食に誘い、身体にさわる等の行為をした。

## アカデミック・ハラスメントとは？

アカデミック・ハラスメントとは、教職員または学生が、教育・研究・就労等の関係において、他の教職員または学生に対し、地位または権力を利用した嫌がらせをしたり、不利益を与える等の言動です。ここでいう「地位または権力を利用した嫌がらせや不利益を与える等の言動」とは、次のようなものが挙げられます。

### アカデミック・ハラスメントになり得る言動の例

#### 1. 地位や権力を利用して教育・研究・就労上の利益・不利益を与えること

- (1) 研究活動を妨害すること
- 図書や機器類を使わせない、勝手に廃棄するなどの手段で、研究の遂行を妨害される。
  - 指導教員が、一部のゼミ生に対して研究テーマを与えてくれない。
  - 指導教員が、研究に必要な物品購入、学会出張や研究費の申請に必要な書類への押印をしないことで間接的に研究を妨害してくる。
- (2) 必要な指導や助言をせずに指導を放棄したり、正当な理由もなく指導を拒否すること
- 研究テーマを申告した上で入ったゼミなのに、指導教員は「あなたの研究テーマは専門外だから」と言って指導をしてくれない。
  - 指導教員に論文の原稿を渡したが、何週間経っても添削指導をしてくれない。
  - 「あなたは能力が高いから」など、一見相手の能力を認めるかのような表現を使い、実際には必要な指導を行わない。
- (3) 卒業・進路選択を妨害したり、過度に干渉すること
- 卒業研究を開始して間もないのに、指導教員から早々に留年を言い渡された。

- 指導教員を変更したいと伝えると、「自分の指導が気に入らないなら退学しろ」と言われた。
  - 指導教員は大学院への進学を強く勧めるが、自分自身は就職を希望していると伝えると、あからさまに不機嫌な態度で接してくるようになった。
- (4) 不当な規則を強制すること
- 日曜日でも研究室に来ないと演習の単位を認めないことがゼミの約束事として決められている。
  - 指導教員から、他の教員のゼミに出席してはいけないと言われている。
  - 課外活動の指導者や先輩から、授業よりも課外活動を優先させるよう言われており、その結果、必修科目の単位を落としてしまった。
- (5) 研究成果を搾取すること
- 教員が、学生の出したアイデアや研究結果を使って、こっそり論文として発表している。
  - 学生が書きあげた論文に加筆修正したというだけなのに、指導教員が第一著者となっていた。
  - 教員が執筆している論文のためのデータ作りを、共著者でない学生まで強要された。
- (6) 成績や研究業績の評価、昇任に関して不当な取り扱いをすること

- 成績が他の学生より良いにもかかわらず、態度が気に入らないという理由で単位取得が認められなかった。
  - 必要な指導を行っていないにもかかわらず「単位さえ与えれば文句はないはず」など、勝手な思い込みで単位だけを認定する。
  - 業績数に関わらず、きまって女性よりも男性が先に昇任している。
  - 昇任候補になる資格があるが、昇任候補への立候補をやめるよう圧力をかけられたり、留学中に昇任人事が行われるなど、昇任を妨害されている。
- (7) 雇用機会を不当に付与したり制限すること
- 教員が気に入っている大学院生がTAに採用され続けていて、他の大学院生には雇用機会が与えられない。
  - 非常勤講師の契約を、正当な理由がないのに突然打ち切られた。
- (8) 不正・不法行為を強要すること
- 教員が不正に研究費を引き出すために、アルバイトをしたという架空の書類の作成への協力を強要された。

- 研究成果を出すために、教員がデータのねつ造・改ざんを学生に強要している。

## 2. 教育や指導、職務命令の名目での不当な言動によって教育・研究・就労環境を悪化させること

- (1) 教育・研究に関連して、名誉や人格を著しく傷つけるような発言をすること
- 教員が、「うちの学生はアホばかりだ」などの暴言を授業中に繰り返している。
- (2) 私的なことに執拗(しつよう)に介入すること
- 教員が、家族や恋人のことなどプライベートについて根掘り葉掘り聞いてくる。
- (3) 高圧的、一方的な教育や指導を行うこと
- 教員に長時間にわたって研究室で叱りつけられた。
  - 教員が、学生の意見やアイデアに全く検討を加えず、頭から否定する。
  - 指導教員が、学生の希望や意見を全く聞かずに研究計画や研究テーマを押しつけてくる。

### 懲戒処分を受けたアカデミック・ハラスメントの例

- 男性指導教員 男性学生に対して、一方的な厳しい指導と叱責を繰り返し、人格を傷つける内容の文書を送るなどした。
- 男性指導教員 男性大学院生に対して、一方的な厳しい指導と叱責、人格を傷つける内容の文書を複数の教員に配布するなどした。

## その他のハラスメントとは？

教職員または学生が、教育・研究・就労等における優越的な関係に基づいて、業務および活動の適正な範囲を超える言動により、他の学生または教職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、教育・研究環境および労働環境を害するような行為をするパワー・ハラスメント、性別の違いを理由に特定の役割を担わせたり差別的扱いをするジェンダー・ハラスメント、人種・国籍や民族を理由とした差別的言動および差別的扱いをするレイシャル・ハラスメント、年齢・出生・障がい・身体的特徴等を理由とした差別的言動および差別的取り扱い等の人権侵害、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱いや嫌がらせ等の言動がその他のハラスメントに含まれます。

### その他のハラスメントになり得る言動の例

#### 1. パワー・ハラスメント

教職員または学生が教育・研究・就労等における優越的な関係に基づいて、業務および活動の適正な範囲を超える言動により、他の学生または教職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、教育・研究環境および労働環境を害するような行為です。

- 上司や先輩から「文句があるならさっさと辞める。お前の代わりはいくらでもいる」と毎日のように言われる。
- 大勢の者がいるところで上司に罵倒される。
- 職場で自分だけ仕事の連絡事項が回ってこないなど、排除されている。
- 上司から、1人で終わらせるのは無理な作業をたびたび

要求されるなど、不適切な業務指示をされる。

- 課外活動で監督やコーチから私的な用事を命令される。

#### 2. ジェンダー・ハラスメント

性別の違いを理由に、特定の役割を担わせたり、差別的扱いをする言動です。

- (1) 性役割を一方的に押し付けること
- ゼミコンパで女性学生は必ず教員へのお酌(しゃく)をさせられる。
  - 女性の職員がお茶くみやそうじをするのを当然と考え、仕事で忙しくてやらない人がいると非難する。
- (2) 性別を理由に、修学上、就労上の不利益をもたらすこと
- 「女性にはこの研究はむかない」と言って、希望する研究

テーマを与えられない。

- 女性は結婚するけれど男性は一生働かなければならないから、という理由で男性学生にとりわけ厳しく指導する。
- 今まで管理職になって成功した女性はいないからという理由で、昇任候補に女性をいれない。

### 3. 差別的な言動、差別的な取り扱い

- (1) 人種、国籍、民族を理由とした差別的言動・差別的取り扱い(レイシャル・ハラスメントやヘイトスピーチ)
  - 人種、国籍や民族の違いを理由に「○○人は日本から出て行け」など、誹謗中傷を行ったりすること。
- (2) 出生、障がい、身体的特徴、年齢等を理由とした差別的言動・差別的取り扱い
  - 相手の障がいや身体的特徴をあげつらい、中傷したり、からかったりすること。
  - 障がいを有する学生や教職員から合理的配慮を求められたが、相談に応じないこと。

### 4. アルコール・ハラスメント

飲酒にまつわる人権侵害。命を失うこともあり、傷害などの犯罪に発展する可能性のある極めて悪質かつ危険な行為です。

- 上下関係に基づいたり、部の伝統と称するなどしてアルコールを飲まざるを得ない状況に追い込むこと。
- 場を盛り上げると称して、アルコールのイッキ飲みや早飲み競争を行わせること。
- 酔いつぶすことを意図して飲み会を行うこと。
- コンパなどの席で、アルコールが飲めない者、弱い者に飲酒を強要すること。
- 酒に酔ったうえでの暴言や暴力。

### 5. ソーシャルメディア・ハラスメント

ソーシャルメディアを通じて行われる嫌がらせや不利益を与える等の言動です。

- (1) ソーシャルメディアを通して一方的に関係を求めること
  - SNSで部下や後輩に対応や反応を求める、強要する。
  - 大学行事に関係のないプライベートな内容のメッセージが指導教員個人のアカウントから何度も送られてくる。
- (2) ソーシャルメディアを通して他の者の個人情報公開、または修学上、就労上の不利益をもたらすこと
  - 名前を伏せた状態で、大学の知人、勤務先の同僚の悪口を書き込む。
  - 無断で知り合いの予定や出身地、出身大学など所属を掲載する。
  - 実習先や勤務先などで非常識な行動を撮影し、SNSに投稿する。

### 6. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱いや嫌がらせ等の言動

妊娠・出産したことや育児・介護が必要になったことを理由に、またはそのための制度を利用する際に不利益を与えることなどがあげられます。

- 職場において、妊娠したことや育児、家族の介護が必要となったことだけで、配置転換をしたり、契約を更新しないなどの言動や実際に不利益な取り扱いをすること。
- 職場の上司や同僚からの産休、育休、介護休業等は認めないといった言動や、これらを取得したことによる解雇や減給、降格、配置転換などの不利益な取り扱いをすること。

## ハラスメントの二次被害とは？

ハラスメントの二次被害とは、直接的なハラスメントの被害から派生した周囲の人の対応によって、被害者が二次的に心の傷を受ける、相談や申立てがしづらくなる等の被害をさします。ここでいう「ハラスメントの二次被害」とは、次のようなものが挙げられます。

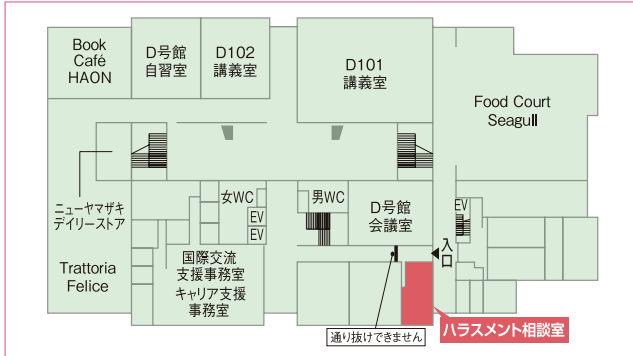
### ハラスメントの二次被害を与える言動の例

- (1) 被害の原因を被害者に落ち度があるとしたり、被害者の性格に帰して責めること
  - 「あなたにもスキがあった」、「あなたから誘ったのでは」などと発言する。
  - 「あなたは神経質すぎる」、「あなたは生真面目すぎる」などと発言する。
- (2) 被害の重みを被害者以外が判断し、矮小化すること
  - 「これくらい当たり前」、「これくらい大したことない」などと発言する。
  - 「あなたよりひどい人もいる」、「もう忘れてしまったら」などと発言する。
- (3) 加害者とされる者を一方的に擁護すること
  - 「あの人がそんなことをするとは思えない」、「男なんてそんなもんだよ」、「教育熱心なだけだよ」などと発言する。
- (4) 被害者についてのうわさを流布したり、誹謗中傷をすること
  - 「個人的な恋愛感情のもつれらしい」などと憶測のうわさを流し、被害者を孤立させる。
  - 加害者とされた者が「被害者は、うそつきだ」、「自分をはめようとしている」などと発言する。
- (5) 相談、問題化することを非難すること
  - 「皆我慢しているのだから、我慢したほうがいいよ」、「なぜ今頃になって言い出すの」などと発言する。
- (6) 相談、問題化することについて被害者を脅迫・威圧したり、報復行為をすること
  - 加害者とされた者が「セクハラをされたと誰かに口外したら将来はないよ」と被害者に対して言うこと。
  - 相談、問題化したことを理由として、さらなる修学、就労上の不利益を与えること。

# 受付・相談窓口

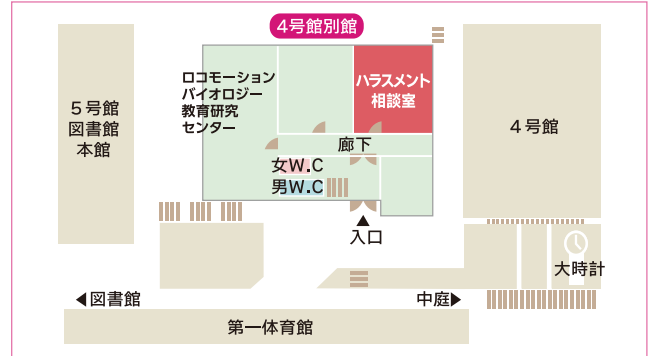
## ハラスメント相談室の場所と連絡方法

### ポートアイランド第1キャンパス(KPC1)D号館1階



TEL(専用) **078-974-4325** 内線 74155  
FAX(専用) **078-571-0939** 内線 74165  
送付先 〒650-8586 神戸市中央区港島1-1-3  
神戸学院大学ハラスメント相談室 宛  
(封筒の表面に「親展」と朱書きしてください)

### 有瀬キャンパス(KAC)4号館別館1階



TEL(専用) **078-974-6245** 内線 44100  
FAX(専用) **078-974-2496** 内線 44102  
送付先 〒651-2180 神戸市西区伊川谷町有瀬518  
神戸学院大学ハラスメント相談室 宛  
(封筒の表面に「親展」と朱書きしてください)

開室日時 月曜日～金曜日(原則、祝日を除く) 9:30～17:00(11:45～12:45除く)  
Email(共通) [hsroom@j.kobegakuin.ac.jp](mailto:hsroom@j.kobegakuin.ac.jp)  
[https://www.kobegakuin.ac.jp/harasou/consultation/user\\_guide.html](https://www.kobegakuin.ac.jp/harasou/consultation/user_guide.html)



## ハラスメント相談室の利用案内

- ハラスメント相談室は、相談に際し、ハラスメントの被害を受けた相談者のプライバシーを最大限保護し、秘密を厳守します。
- ハラスメント相談室には、ハラスメントに関する専門知識を持つ専門相談員が待機しています。専門相談員は、相談者の事情を聞き、相談者の立場に立って迅速に相談に応じます。安心してお越しください。
- 専門相談員は、相談者の問題が少しでも改善されるよう一緒に考え、適切な情報提供と助言を行い、問題解決のための全過程において相談者の自己決定と権利回復を援助します。
- 本学の学生・教職員(非常勤職員等を含む。)は、誰でも利用できます。その他、本学に関係する方々の相談も受け付けます。被害を受けた人だけでなく、相談を受けた人など

の第三者による相談、すでに本学を卒業した人、退職した人による相談も可能です。匿名の相談も受け付けます。なお、相談は第三者も可能ですが、調停、通知、または事実調査に基づく措置の申立ては被害者本人に限ります。

- ハラスメントに関する相談をしたことを理由に、不利益な取扱いをされることはありません。
- 相談はできるだけ、直接の面談で行うことをお勧めします。またハラスメント相談室の電話、FAX、電子メール、郵便等を利用して、事前予約のうえ入室されることをお勧めします。その際、匿名であると、内容の確認が難しく、また相談者へのフィードバックができないことがあります。プライバシーは厳守されますので、できるだけ連絡先をお知らせください。

学長室 場所 ポートアイランド第1キャンパス(KPC1) A号館5階  
FAX (078)974-0705 Email [shhelp@j.kobegakuin.ac.jp](mailto:shhelp@j.kobegakuin.ac.jp)  
送付先 〒650-8586 神戸市中央区港島1-1-3 神戸学院大学学長室 宛 (封筒の表面に「親展」と朱書きしてください)

### 守秘義務と 個人情報保護

ハラスメントの相談や申立てへの対応の過程において関与した相談員、調査部会委員、人権問題委員会委員等の職員は、その過程で知れた関係者の個人情報と保護し、その秘密を厳守するとともに、プライバシーの保護に最大限配慮します。このような関係者の厳格な守秘義務は、お互いの信頼関係を築き維持するための基本であり、安心して何でも話せるための保証です。

このリーフレットを作成するにあたり、以下の資料を参照しました。

神戸大学ハラスメント防止委員会「ハラスメントの防止に向けて」、文部科学省「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために文部科学省職員が認識すべき事項についての指針」、NPOアカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)「アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン」、大阪大学大学院人間科学研究科生涯教育学研究分野レインボースクールプロジェクト「『セクシュアル・マイノリティの子どもたちへの教育支援の在り方について』アンケート集計結果」、東京大学「東京大学セクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドライン」、早稲田大学ハラスメント防止委員会「STOP HARASSMENT 基本編」、特定非営利活動法人ASK(アルコール薬物問題全国市民協会)「アルハラ」の定義5項目

編集発行：神戸学院大学ハラスメント防止委員会 / 発行日：2024年4月1日

詳細は、本学ホームページの「ハラスメント防止に関する取り組み」をご覧ください。URLアドレス <https://www.kobegakuin.ac.jp/harasou/>