

# No! harassment!

令和8年4月1日改訂版



## ～ハラスメントのない大学を目指して～

人間関係は、職場環境のみならず社会生活にとって最も重要なものです。

その人間関係を良好に維持するためには、相手の立場に立って考えることが必要であり、何をしてはいけないか自ら判断し、自らの行動に責任をもつことが人としてのマナーです。

ハラスメントの加害者にならないよう、私たち一人ひとりが自分の言葉や行いを省みることが大切です。

本人の意図に関係なく、あなたの言葉や態度を不快に感じている人がいるかも知れません。

本学では、教職員の一人ひとりが心理的、身体的に安全かつ快適な環境で教育・研究・診療や業務に専念できる大学を目指しています。



# こうしたことがハラスメントにあたります

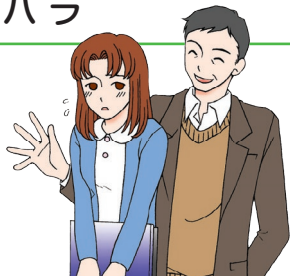
※ここに示した例は一般的な分類であり、ハラスメントの一部です。

下記に該当しないからといってハラスメントにならないという基準を示したものではありません。

## セクシュアル・ハラスメント

### セクハラ

相手を不快にさせる性的な言動(性的な要求を拒否したことによって不利益を与える・性的な言動により不快にさせる環境を作り出すことなども含む)。



例

- 指導教員が、卒論の指導をするからと言って、無理やり食事に誘う。
- 相手が断りにくい状況でしつこく交際を迫ったり、電話やメールを執拗にする。
- 卑猥な画像を掲示して、教育環境を悪化させる。

## アカデミック・ハラスメント

### アカハラ



地位・権限を利用して、教育・研究上、または修学・進路等に関して不利益を与える行為・嫌がらせ。

例

- 指導教員が、「日曜日も研究室に来ないと演習の単位を認めない」などと学生に圧力をかける。
- 気分にかかせて、学生を罵倒する。
- 「放任主義」と称して必要な指導・教育を行わない。

## パワー・ハラスメント

### パワハラ

立場的に上位の者が、地位・権限を背景に、相手の人格や尊厳を侵害して苦痛を与える不適切な言動。



例

- 多数の面前での執拗な叱責、人格否定をする。
- 通常の業務時間内では達成不可能な課題を日常的に強要する。
- 指導とパワハラの違い

適切な注意・叱責  
↓  
指導

注意・叱責 + 嫌がらせ  
↓  
パワハラ

## ソーシャルメディア・ハラスメント

### ソーハラ



近年利用者が増えている「LINE」や「X(旧Twitter)」、「Instagram(インスタグラム)」などのネット上で交流するサービス(SNS:ソーシャル・ネットワーキング・サービス)において、相手のプライバシーに踏み込み、不快感・苦痛を与える行為。

(SNS上でのパワハラ、セクハラと言える行為全般。)

例

- 異性に(あるいは上司が部下に)対して「友達」(\*)承認を求める。  
(\*)「友達」に承認されることによって、相手の日記や私的な投稿内容が見られるようになる。
- 自身の投稿への反応を強要する、あるいは相手に対して不快なコメントを残す。

## その他のハラスメント

例

### ジェンダー・ハラスメント

性別の違いを理由に、特定の役割を強要する行為。

### アルコール・ハラスメント

アルコールが飲めない者や弱い者に飲酒を強要するなどの飲酒に関する迷惑行為。

### モラル・ハラスメント

道徳上許されない、他者に迷惑をかける行為・嫌がらせ全般。

### マタハラ・パタハラ・ケアハラ

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動や、就業環境が害される行為・嫌がらせ全般。

### カスタマー・ハラスメント

労働者が社会通念上許容される範囲を超えた施設利用者等の言動により就業環境が害されるもの。



# 加害者にならないために！

ハラスメントによって、被害者は個人の尊厳を傷つけられるとともに、名誉や快適に生活する権利を脅かされ、長期にわたって身体的・精神的に重大な打撃を受けることになります。

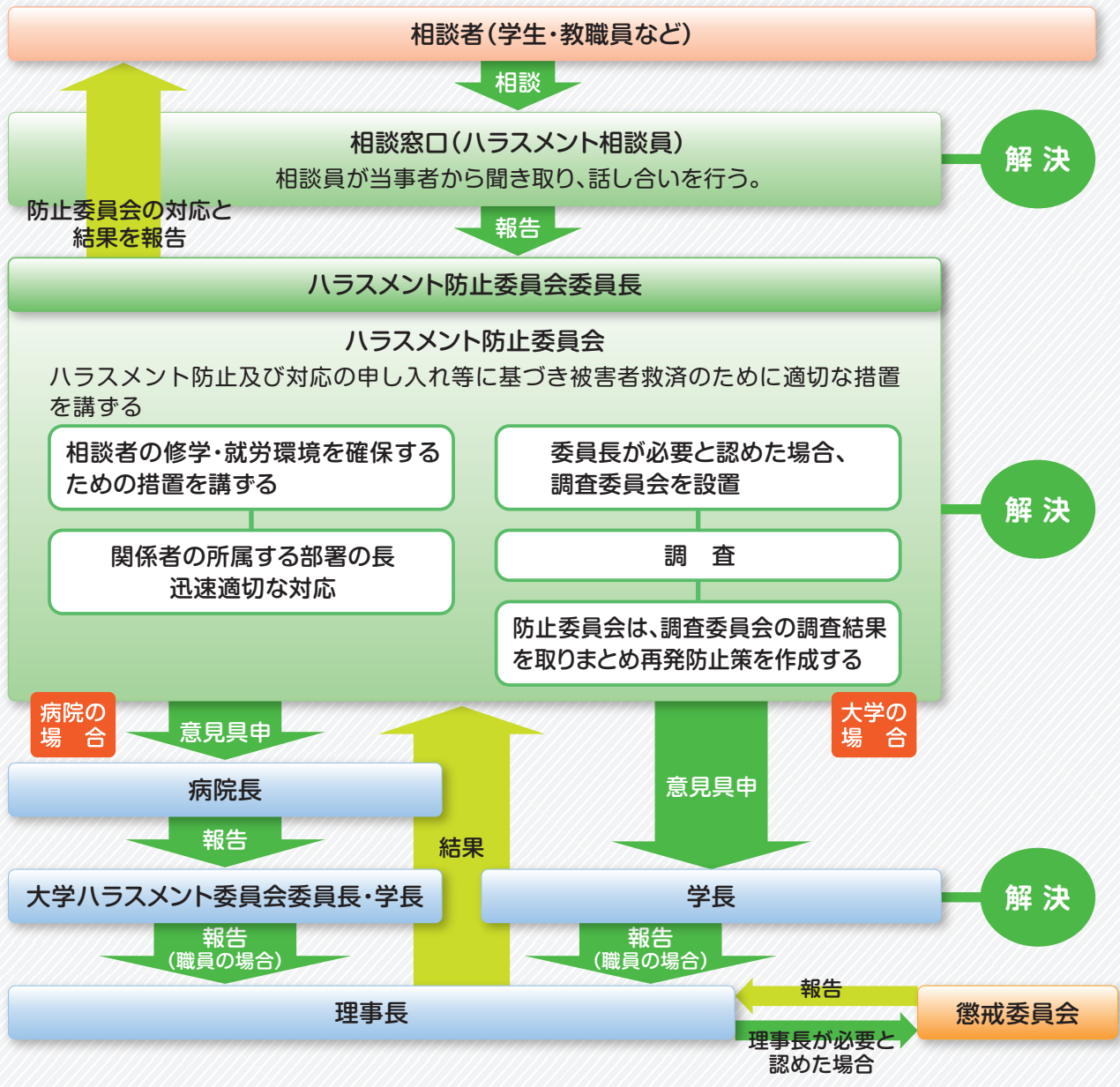


ハラスメントに当たる行動についての認識を持ち、常に相手の気持ちに配慮することで、健全で快適な職場環境が生まれます。



# もしハラスメントと感じたら…

## ハラスメント相談の流れ



# 学校法人東北医科薬科大学ハラスメント防止等に関する規程

平成21年4月1日制定

改正 平成22年4月1日  
平成28年4月1日  
令和4年3月19日  
平成26年4月1日  
平成31年4月1日

## 第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、学校法人東北医科薬科大学（以下「法人」という。）において学生及び教職員等の構成員が個人として尊重され、快適な環境のもとで教育、研究、診療、学習及びその他の業務が遂行されるよう、ハラスメントに適切に対応することを目的とする。

(定義)

第2条 ハラスメントとは、次の各号に掲げる行為（以下「ハラスメント」という。）をいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

イ 学生又は教職員等が意図すると否とにかかわらず、性的な言動によって、相手を不快にさせる行為

ロ 学生又は教職員等が利益若しくは不利益を与えることを利用して、又は利益を与えることを代償として、相手に性的な誘い又は要求をする行為

ハ 学生又は教職員等が性差別的若しくは性的な言動又はわいせつな図画若しくは文書の掲示若しくは配布（電子媒体によるものを含む。）により、教職員の就業上又は学生の修学上の環境を害する行為

(2) アカデミック・ハラスメント

イ 学生又は教職員等がその地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、教育研究上、著しい不利益を与える行為

ロ 学生又は教職員等が不適切な言動又は差別的な取扱いにより、教育研究上の環境を害する行為

(3) パワー・ハラスメント

イ 教職員等がその地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、就業上、著しい不利益を与える行為又は業務を妨げる行為

ロ 教職員等が不適切な言動又は差別的な取扱いにより、就業上の環境を害する行為

(4) その他のハラスメント

学生又は教職員等による前各号に準ずる行為

2 この規程において、ハラスメントに起因する問題とは、次の各号に掲げることをいう。

(1) ハラスメントのため、教職員等の就業上又は学生の修学上の環境が害されること。

(2) ハラスメントへの対応に起因して、教職員等が就業上又は学生が修学上の不利益を受けること。

(適用範囲)

第3条 この規程は、学生及び教職員のほか、法人の指揮監督を受けて研修、実習又は職務に従事する学外者にも適用する。

## 第2章 ハラスメント防止委員会

(ハラスメント防止委員会)

第4条 ハラスメントの発生を未然に防止し、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に必要な措置を迅速かつ適切に実施するため、大学（附属病院を除き、法人を含む）、東北医科薬科大学病院及び東北医科薬科大学若林病院それぞれにハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置く。

2 防止委員会の委員は、大学においては学長が、附属病院においてはそれぞれの病院長が委嘱する。

3 防止委員会の委員長は、大学においては学長が、附属病院においてはそれぞれの病院長が任命する。

4 必要に応じて、副委員長を置くことができる。副委員長は、防止委員会委員長が指名する。

5 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

6 防止委員会が必要と認めるときは、委員以外の教職員又は専門家等に出席を求め、意見を聞くことができる。

7 防止委員会は、次の各号に掲げる活動を通して、それぞれの所属におけるハラスメントの防止等の措置を講ずるものとする。

(1) ハラスメントの防止に関する情報収集、研修、啓発活動

(2) ハラスメントに関する相談業務

(3) ハラスメントに関する事実確認、調査及び異議申し立てに関する再調査

- (4) ハラスメントに関する調査結果に基づく意見具申
  - (5) 防止委員会の活動報告
  - (6) その他ハラスメント防止等に関する事項
- 8 大学の防止委員会は、法人全体のハラスメント防止に関し統括し、それぞれの防止委員会は前項に定める活動を大学の防止委員会に報告するものとする。

### 第3章 ハラスメントに関する相談及び措置

#### (相談員)

第5条 ハラスメントに関する苦情及び相談に対応するため、学内相談員を置く。ただし、必要に応じて外部相談員を置くことができる。

- 2 学内相談員は、前条第1項に規定する防止委員会の設置場所毎に複数名置き、大学においては学長が、附属病院においてはそれぞれの病院長が委嘱する。
- 3 学内相談員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 外部相談員は防止委員会の承認を得て、学長が委嘱する。

#### (相談員等の公表)

第6条 相談員の所属、氏名、連絡先は学内に公表する。学内相談員の連絡先は研究室等を原則とし、相談員本人が了承した範囲において、その他の連絡方法も表示するものとする。

#### (相談窓口)

第7条 相談窓口は、各相談員とする。

- 2 学生又は教職員等からの相談が相談員以外にあった場合は、相談を受けた者は、速やかに相談員の紹介等を行うものとする。
- 3 前項に関わらず必要に応じて、相談者等が各防止委員会へ直接相談することができるものとする。

#### (相談員の職務)

第8条 相談員は学生、教職員又は学外者からハラスメント相談を受けた場合には、相談者のプライバシーに十分留意し、立場と状況及び相談環境に十分配慮して、相談者に必要かつ適切な助言を与えるものとする。

- 2 相談員は、必要により当該事案について他の相談員と相談できるものとする。
- 3 相談員は、対応した苦情・相談の事案に関するハラスメント相談状況報告書(様式1)を作成し、速やかに所属する防止委員会委員長に報告するものとする。ただし、相談者が防止委員会への申し出を希望する場合は、ハラスメント相談記録兼報告書(様式2)により防止委員会委員長に報告するものとする。
- 4 委員長は、必要に応じて、相談員の全体会議を開催し、これを主宰することができる。

#### (防止委員会の対応)

第9条 防止委員会は、第7条第3項の相談及び前条第3項の報告に基づき、適切な措置を講ずるものとする。

- 2 前項の措置を講ずるに際して、委員長が必要と認めた場合には、防止委員会内に調査のための調査委員会を置く。
- 3 調査委員会は、委員長が指名する3名以上の委員(相談に関与した相談員を除く)をもって構成し、必要に応じて専門家等を加えることができる。

#### (調査委員会の業務)

第10条 調査委員会は、当該事案に係るハラスメントの有無について関係者への事情聴取を含めた事実関係の調査を行い、その結果について、防止委員会に文書で報告するものとする。

- 2 事情聴取等実態調査を行うに当たっては、被害者及び加害者とされる者(以下、「当事者」という。)のプライバシーに十分留意するとともに、迅速に対処しなければならない。
- 3 調査委員会による調査に当たっては、当事者の申し出により、付添人を付けることができる。
- 4 調査委員会による調査は、原則として、同委員会設置後2週間以内に完了するものとする。ただし、止むを得ない事由が生じたときは、相当期間延長することができる。
- 5 調査委員会は、次のいずれかに該当するとき解散するものとする。
  - (1) 調査が完了したとき。
  - (2) 相談者が、調査の打ち切りを申し出たとき。
- 6 調査委員会委員は、次の事項に留意するものとする。
  - (1) 被害者への抑圧やみ消しになるような言動を行わないこと。
  - (2) 当事者間の主体的な話し合いが円滑に進むように努め、何らかの解決策を押し付けるようなことを行わないこと。

#### (調査結果の通知)

第11条 防止委員会は、前条第1項の報告を受けた場合、被申立人及び申立人に調査結果を通知する。

- 2 被申立人及び申立人は、1回に限り異議申し立てを行うことができる。

3 防止委員会は、前項の申し立てがあった場合には、再調査を調査委員会に命ずるものとする。

(意見具申)

第12条 防止委員会は、前条の手続を経て、関係者に対して懲戒処分又はそれに準ずる措置（以下「懲戒処分等」という。）を講ずることが適切と判断したときには、その内容を付して学長若しくは病院長に意見具申するものとする。

(懲戒処分等)

第13条 学長若しくは病院長は、防止委員会から前条の規定により懲戒処分等の意見具申を受けた場合は、学部学生にあつては教授会、大学院生にあつては研究科委員会に懲戒処分等について諮問のうえ、学則の規定に基づき懲戒処分等を決定するものとする。また、教職員にあつては、理事長に報告するものとする。

2 理事長は、前項の報告があったときは、懲戒委員会に懲戒処分等について諮問のうえ、就業規則の規定に基づき懲戒処分等を決定するものとする。

3 学長、病院長及び理事長は、前2項の公表を行うときは、プライバシーの保護に細心の注意を払うものとする。

(意見具申以外の措置)

第14条 防止委員会は、第11条の規定による意見具申の措置を講ずるに至らない場合であっても、必要がある場合は、委員長名で当事者に対して口頭又は書面による注意を行うことができる。

2 前項の措置を講じた場合には、委員長は、対象者の所属に応じて学長、病院長又は理事長に報告するものとする。

3 防止委員会は、教育上又は就業上適切と認める措置について、学長、病院長又は理事長に対応を要請することができる。

(学外者に対する措置)

第15条 第12条の規定に基づく意見具申において、ハラスメントを行った者に学外者が関与している場合には、理事長は、当該学外者に対し適切な措置を講ずるものとする。

2 前項の場合において、理事長は、必要があると認めるときは、当該学外者の所属する組織に対して適切な措置を講ずるよう求めるものとする。

(事務)

第16条 ハラスメントに関する事務は、大学においては企画部企画課が、東北医科薬科大学病院においては事務部総務グループが、東北医科薬科大学若林病院においては事務部総務医事グループ総務係が担当する。

## 第4章 雑則

(守秘義務)

第17条 防止委員会の委員、相談員及び調査委員会の委員、その他調査に関与した者は、関係者のプライバシーに配慮し、二次的ハラスメント等が起らないよう努めなければならない。

2 前項に掲げた者は、知り得た事項を在職中及び退職後も漏洩してはならない。

3 防止委員会又は調査委員会の記録は、第16条の部署において厳重に管理保管するものとする。

(不利益取り扱いの禁止)

第18条 ハラスメントに関する苦情又は相談を申し出た者に対し、そのことゆえに不利益な取扱いをしてはならない。

2 ハラスメントに関する苦情の申し出について、調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした者に対しても、そのことゆえに不利益な取扱いをしてはならない。

(規程の改廃)

第19条 この規程の改廃は、理事会が行う。

附 則

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

2 東北薬科大学「セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」、「セクシュアル・ハラスメント相談員規程」、「セクシュアル・ハラスメント調査委員会規程」は廃止する。

附 則（平成22年4月1日）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成26年4月1日）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成28年4月1日）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成31年4月1日）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月19日）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。