

広島大学
骚扰行为防治手册

「1. 尊重人权

广岛大学在所有活动中尊重并拥护每一个人的人权与人格，不姑息任何涉及民族、国籍、宗教、信仰、性别、社会经济地位、身体健全与否等的歧视与骚扰行为。」

（引用自《广岛大学章程（2021年12月27日制定）》）

1. 本手册之目的

广岛大学(以下简称本校)基于《广岛大学章程》的理念、对校内的骚扰行为侵害本校成员人权，影响求学·就业以及教学·研究等权利之认识，将竭力防范校内外发生之视为骚扰行为的事件，并进行事后妥善处理。

本手册节录自《广岛大学骚扰行为防治规章》(以下简称《防治规章》)，目的为宣导本校对于骚扰行为的基本态度及处理程序，防范事件发生并唤起重视(※另，关于骚扰问题的重要性，参照第3页「5. 骚扰行为问题之重要性」)。

2. 本校对骚扰行为之基本态度

- (1) 施以周全的顾虑和必要的处置，促使本校成员个个获得尊重，免受歧视、骚扰等所有人权侵害，安心求学·就业以及教学·研究。
- (2) 致力改善环境防止骚扰行为的发生，推动宣导、教育、研修等活动，唤起重视。
- (3) 建立完善的体制接受相关疑虑的咨询。为求早期发现且迅

速解决问题，将进行必要妥当的调查，并根据调查结果施以严正处置。

3. 手册之适用范围

本手册内容适用对象为本校成员。

- (1) 所谓「本校成员」包括本校职员（职员指所有工作于本校的人员，以下同）、学生、各级附属学校的学生、学童、幼童（以下简称「学生等」，与本校职员并称「职员·学生等」）以及「其他相关者」。而「其他相关者」包括学生家长、本校附设医院、图书馆等设施·机构之使用者以及相关业者等。
- (2) 离职人员、毕业·退学后的学生等亦可针对在职或在校期间发生的骚扰行为提出咨询。
- (3) 本校「职员·学生等」间发生骚扰行为的，不论发生时间或发生地点，均可提出咨询。
- (4) 本校「职员·学生等」与「其他相关者」之间发生骚扰行为的，除了接受咨询外，必要时将与其他机关携手调查。（※本手册内容未必适用于「其他相关者」对本校「职员·学生等」的骚扰行为。）
- (5) 本校「职员·学生等」若在参加职业体验、校外实习、学会或教学·研究活动时受到骚扰行为的，亦可提出咨询。另外，求职过程中或兼职工作单位存在骚扰行为的，亦可提出咨询。
- (6) 本校「职员·学生等」遭遇家庭暴力（domestic violence, DV）、被人尾随或存在家庭烦恼的，亦可提出咨询。本校将视咨询案件具体情况介绍其他合适咨询机构咨询。

4. 本校之责任与成员之义务

- (1) 校长负责统筹全校骚扰行为防治的相关政策。
- (2) 各部门或办公室首长、学科长或专攻长、讲座主任等处于管理监督立场者（以下简称“部门等管理监督者”）负责具体实施本部门骚扰行为防治的相关政策。
- (3) 所有职员平时应努力确保良好的求学·就职环境，不使骚扰行为发生。一旦身边发生骚扰行为时，应负责迅速妥善解决问题。
- (4) 本校所有「职员·学生等」皆有义务相互尊重，努力不让自己发生也预防他人发生骚扰行为。

5. 骚扰行为问题之重要性

本校由执行本校相关业务的职员、执行教育·研究业务的职员，以及接受教育、开展研究的学生等构成。

本校职员·学生等必须相互尊重，方可在本校不遗余力地发挥各自的能力，实现各自的目的，同时，本校也有责任努力提供可达成上述目的之校内环境。

然而，一旦发生骚扰行为问题，上述目的难以达成，也给职员·学生等带来很大不利。从职员立场看，职场环境不再安全；而从教育·研究的职员·学生等立场看，教育信赖崩塌，研究活动受阻。最终，极有可能对职员·学生等造成重大损失，甚至导致健康受损的情况也屡见不鲜。

不论处在什么立场，本校职员·学生等都必须知晓骚扰行为是何种性质的问题，努力杜绝骚扰行为，即使实际发生了骚扰行为也能妥善处理，以便最大限度地减少伤害。

6. 骚扰行为之定义与形态

本校防治规章将「骚扰行为」分为「性骚扰」、「职权骚扰」、「怀孕·生产·产假等相关骚扰」和「其他骚扰」四种。

以下将举例说明骚扰的定义、形态以及足以被视为骚扰的行为。在认定这些行为是否符合《防治规章》规定之骚扰行为时，应根据其发生始末，被害者感受，行为内容等综合客观地判断。特别是如果该行为违背受害者意愿，并造成学业、工作上的不利、损害或障碍，则有可能属于骚扰行为。

另外，即使是当事者之间相互容忍的言行举止，也可能带给第三者损失或不快感。

这样的言行举止若明显欠缺社会妥当性的，亦可能被认定成骚扰行为。

(1) 性骚扰之定义与形态

《防治规章》中将「性骚扰」定义为：「在学业·工作上具有一定关系的本校成员某一方违反另一方意愿，做出有关性的不当言行，导致对方蒙受精神上、学业上及工作上的不利·损失，或阻碍其学业·工作发展，或造成其求学·就业环境的恶化」。（第2条第2款）

人们通常以为只有女性才会遭遇性骚扰侵害，其实男性也有可能成为受害者，性少数人士也会成为受害者。

所涉行为是否属于性骚扰，要结合被认定受害者的感受，被认定受害者与被指控骚扰者之间的关系、行为本身恶性和结果重大性等综合考虑进行判断。

「性骚扰」之形态各式各样。

1) 【强迫性之性诱惑、性行为】

如下行为属于此种骚扰。

- ① 执拗诱迫性行为或要求交往。
- ② 强行抚摸及发生性行为
- ③ 跟踪等逸轨行动

<具体事例>

- 每回深夜留校，前辈总是主动等待，自愿接送。
- 指导教员利用两人独处的机会，触摸学生的头发、肩颈或靠近身体（包括感觉不舒服但难以拒绝，之后再也不愿前去研究室的情形）。
- 多次发送含有性暗示、令人感觉不适的邮件或 SNS 信息。
- 屡次利用邮件或 SNS 给本人或同一学部其他人发送误以为两人正在交往的信息，提出抗议也不停止。

2) 【对价型骚扰】

利用优势地位提出性要求，以利益交换诱迫或以不利益胁迫对方服从（即对价）。即使没有特别提示对价利益，教员或前辈等利用上下关系逼使学生或后辈接受违背其意愿的性要求，亦可能被认定成性骚扰。

如下行为属于此种骚扰。

- ① 视对方答应私下的性要求与否，决定教育、研究指导和评定及学业成绩等。
- ② 视对方答应私下的性要求与否，决定人事或劳动条件以及业务指导。
- ③ 以教育、研究上的指导、评价或利益不利益的予夺等为条件，进行性要求。
- ④ 借人事权、业务职权或利益不利益的予夺等为条件，进行性要求。

- ⑤ 在工作执行中掺杂表露出对对方的性兴趣。
- ⑥ 要求穿着性感的服装或夸示性感的行动。

<具体事例>

- 学生担心反抗指导自己的教员后会蒙受不利影响的状态下，该教员对学生进行性诱惑。
- 上司或教员利用出差或外出参加学会机会，把部下或指导学生叫至饭店同一房间单处。
- 教员声称「○○同学是自己喜欢的典型，所以特别允许延后缴交报告」等。
- 教员为报复拒绝交往的学生，故意不给学分或压低成绩。
- 教员以「有事要谈」、「需要指导」等托词把学生叫至单间，强迫发生性关系。
- 指导教员告知学生「在取得学位前不准结婚」。
- 上司或教员命令女职员或女学生穿裙子、化妆。

3) 【环境型性骚扰】

在教育·研究·就业环境中言行举止涉及情色，造成他人求学·就业环境恶化之行为，称为环境型性骚扰。

如下行为属于此种骚扰。

- ① 上课或上班时，言行等涉及对方的性魅力或本身感兴趣的性话题，妨害正常课业或职务的完成。
- ② 带有性目的接近或碰触对方身体。
- ③ 制造令人不快的性方面的话题或状况。

<具体事例>

- 盯着对方，肆意妄为地从头到脚打量。
- 日常性地触摸对方身体的一部分（肩膀、背部、腰部、脸颊、头发等）。
- 在办公室或教室里、频繁提及令人不快的性话题。

- 开令人难堪的色情玩笑。
- 在研究室或办公室张贴色情照片、猥亵图画等，制造煽情的气氛。
- 强迫他人观看卑猥的绘画、影像或文章等。
- 在聚会、课堂外或下课后等的交流场合中，言行下流。
- 恶意嘲弄或讽刺性生理。
- 即使对方已表明不悦，仍阻止其离开。
- 故意散播性方面的谣言。
- 询问他人的性经验等，或谈论自己的经验。
- 在因特网等公开网站上公告或中伤某特定人物的性事或其他隐私。

上述行为极端恶劣或反复发生时，即可被认定为《防治规章》所述的性骚扰。

4) 【性别骚扰】

指带有对本校成员性别歧视意识之行为。

如下行为属于此种骚扰。

- ① 仅凭某特定性别为由，发表侮辱性言论，断定他人性格、能力、行动、倾向等拙劣或不佳。
- ② 动辄将异性的主张或意见归纳为异性特有的魅力或缺点。

<具体事例>

- 职员或学生的发言带有主观性特别强烈的性别意识，例如：「身为男人却没有韧性」、「不能把工作交给女的」、「女性只要扮演好办公室的花瓶就够了」、「女性不适宜合作研究」、「男性有义务要抚养妻子」、「女性就该生孩子」等等。
- 以「男孩」、「女孩」、「我」、「小少爷」、「千金」、「大叔」、「大婶」等漠视人格的方式称呼他人，或以小名昵称某特定职员或学生。
- 在研究室或办公室，以女性为由要求其打点饮食、担任扫除、处理私务等。

- 以个人私生活有关情况（如家庭环境、结婚与否、有无子女等）为由，断定其工作或学业能力存在差距。

5) 【基于 SOGI（性取向·性别认同）的骚扰】

指基于性取向（Sexual Orientation）或性别认同（Gender Identity）之偏见行为。性取向指人以或者不以何种性别作为恋爱·性爱对象的倾向。性别认同指对于性别的自我认识。

如下行为涉嫌该类骚扰。另外，基于 SOGI 的骚扰行为有时也属职权骚扰问题。

- ① 针对个人的性取向或性别认同发表侮辱性言论。
- ② 以某人是同性恋或易性者等性少数人士为由，断定其性格、能力、行动、倾向等拙劣或不佳。
- ③ 以性少数人士为欺凌或嘲弄对象。
- ④ 未经本人许可，暴露或传播个人性别认同或性取向等信息（出柜）。

<具体事例>

- 对同性恋或易性者等性少数人士，使用歧视性语言。
- 指责或嘲弄性取向。

※ 关于处在指导关系的教员和学生之交往

指导教员和学生超越单纯的指导关系，发展为交往关系的事例屡见不鲜。这不代表教员与学生交往本身就属于性骚扰。然而，即使双方一致同意，要完全将指导关系与恋爱关系剥离开，通常是非常困难的。

这就会产生许多问题。例如，对学生而言，与指导教员的恋爱关系是否算是良好的教育环境；在评估成绩或审查学位等过程中，是否能确保公平、公正；是否会让其他学生感到不公平或不快等。

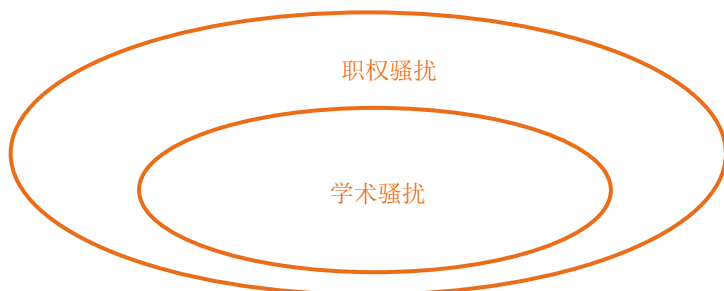
综上，为了确保学生享受良好的教育环境，本校认为，若指导教员和学生发展为交往关系的，原则上，教员最好退出对该学生的指导。

(2) 职权骚扰之定义与形态

《防治规章》中将「职权骚扰」定义为：「在学业·工作上具有一定关系的本校成员，凭借优势关系，言行超出工作必要和相应范围，导致或可能导致另一方蒙受精神上、学业上及工作上的不利·损失，或阻碍其学业·工作发展」。（第2条第3款）

职权骚扰指在办公室、学校、同好会或社团等活动中发生的欺凌、挑刺。其中，指导教员和教授等利用教育或研究上的优势关系对学生或研究员做出的骚扰行为称为「学术骚扰」。

职权骚扰和学术骚扰的关系



优势关系指一方对另一方通常无法抵抗、拒绝的关系。一般认为是上司对部下、教员对学生、社团活动·同好会活动中的前辈对后辈等的关系。当然，若部下的知识或经验等比上司丰富的话，该部下对上司也会存在优势关系。而在多人对特定人物挑刺的情况下（例如，多名学生对教员挑刺或相同立场的部员一起欺凌某人等），也可以说存在优势关系。

职权骚扰就是利用上述优势关系，做出超出必要和相应范围的言行，导致损害职员·学生等的学业·工作及教育·研究环境的问题。

判断所涉言行是否符合《防治规章》所述职权骚扰行为，要看被认定受害者的身心状态、遭遇该言行时的感受认知等，还要考虑该言行的目的、事件经过、双方的关系等。

如下行为属于此种骚扰。

- ① 以性别、年龄、出身、国籍、民族、人种、宗教、信仰、身心障碍及伤病、容貌、个性等个人属性为由，歧视或排挤对方，给予不公平的求学·就业上的机会、条件、评价等。
 - ② 视对方答应私下的或单方面的要求与否，决定教育、研究指导和评定以及学业成绩等。
 - ③ 视对方答应私下或单方面要求与否，决定人事或劳动条件及业务指导等。
 - ④ 以教育上、研究上的指导、评价或是利益不利益的予夺等为条件，向对方提出私人的或单方面的要求。
 - ⑤ 以行使人事权、业务职权或是利益不利益的予夺等为条件，向对方提出私人的或单方面的要求。
 - ⑥ 在教育或工作执行上参杂个人的喜好厌恶。
 - ⑦ 对不听从指导的另一方，进行谩骂、故意漠视或动用暴力手段等，伤害其人格或身体。
 - ⑧ 不顾对方意愿，执拗诱迫或反复强行某些行为。
 - ⑨ 即使对方已表明不悦，仍阻止其离开。
 - ⑩ 故意散布不实谣言困扰对方。
 - ⑪ 未经对方同意将因工作关系得知的有关对方的敏感个人信息，如性取向或性别认同、病历、不孕不育治疗等，泄露给第三方。
- ※ 上述①至⑪未列举到的其他行为也可能被判断为职场骚扰。

<具体事例>

【主要发生在教育·研究场合中的学术骚扰】

- 1) 不当限制权限或剥夺理应接受的教育·研究指导
 - 教员毫无理由地限制其他教员或学生使用文献、机器，或是任意丢弃机器、实验药品妨害研究完成，无正当理由地禁止其他教员或学生进出研究室。
 - 教员未说明不给学分的理由，或恣意更改毕业、课程修完标准使学生留级的。

- 教员命令学生或部下研究者不准阅读自己不喜欢的论文或不准前去研究会等，限制学生或部下研究者的研究自由。
 - 尽管多人可以胜任，但教员只把 TA（助教）、RA（科研助理）、打工、兼任等工作机会介绍给自己喜欢的学生，忽略公平原则。
 - 教员藉「很忙」「你也是成年人了」等理由推诿不开研究会，或未尽研究指导或建议之责任。
 - 主指导教师好几个月前乃至几年前就收到学生论文原稿，却未批改指导（最终导致学生无法投稿或取得学位，包括使其担忧可能无法投稿、无法取得学位的情形在内）。
- 2) 学生或部下的支配·笼络·利己私用
- 教员对要求更换指导教师的学生说「如果不满意我的指导就退学吧」。
 - 教员对毕业后打算就业的学生态度冷淡，而偏爱希望继续升学的学生。
- 3) 攻击、逼迫、榨取知识或劳动、涉嫌不法行为
- 教员把做不出研究成果的责任单方面地推卸给学生或部下研究员。
 - 教员对未得出自己所求实验数据的学生，严厉指导并逼迫或教唆篡改实验结果。
 - 指导教师只不过在学生投稿论文上添笔修改而已，却排名第一作者。
 - 教员剽窃学生或部下研究者提出的观点撰写论文或申请研究费。
 - 教员等上级研究者不亲自展开风险较高的研究，而是交给部下研究者做。
- 4) 不自重或失信行为
- 教员当着学生或部下研究者的面，中伤其他教员或有关机构。
 - 教员在课堂上发表许多针对其他教员的诽谤或谣言。
 - 教员对学生或部下研究者的研究指导·工作指令一改再改，教员忘记自己过去指导过的内容，怒斥「为什么要这样做」等。

此外，在教育研究上做出任何不利于学生等的决定时，必须妥善说明理由取得理解。若未善尽说明责任，或是反复进行一些琐碎行为给对方的身心造成伤害的，亦可能被认定成骚扰行为。

【在办公室等任何场合中可能发生的职权骚扰】

1) 精神攻击・压迫

- 教员或上司当着其他学生或同事面前，诋毁、嘲笑或谩骂特定人物。
- 教员或上司对学生或部下态度傲慢不回招呼，或拍打桌子、丢东西威胁吓学生或部下。
- 执拗地向某人或同时向多人发送针对某人的含有极端批判・中伤・威胁内容的电子邮件或 SNS 信息。
- 在因特网等公开网站或 SNS 等社交网站上留言进行个人攻击或毁谤中伤。

2) 不当妨碍、限制权限

- 上司在部下申购必需物品时，毫无理由地反对，或不签署同意文件妨害其研究或职务的完成。
- 教员或上司对学生或部下强加毫无必要的服装、行动等限制规则。

3) 差别对待、歧视

- 教员或上司依照饭局、联谊会等非研究非工作场合的社交态度评定学生、部下的优劣。
- 职员或学生以国籍、民族、人种、性别、年龄等理由侮辱特定职员或学生。
- 教员或上司不将工作上必须知晓的重要信息告知特定部下。

4) 不当强迫

- 强迫要求参加饭局、喝酒等。
- 对学生或部下提出的身体不适需要休息的请求，教员或上司不予理会强迫其继续研究或工作。
- 在社团活动或同好会活动中，以遵从过去习惯或传统等为由，强迫他人做出违背本人意愿的无理行为。
- 教员或上司要求学生或部下即使在深夜或假日也接听电话，实际打去电话后要求学生或部下立即过来，在深夜或假日发送电子邮件或 SNS 信息也要求必须阅读后立即回复。

5) 公私混淆、强索好处

- 教员或上司命令学生或部下处理私人事务，或用车接送。

- 教员或上司无视学生或部下意愿，要求陪同参加跑步、爬山、演奏会等个人兴趣、私人休闲活动。
 - 教员或上司强行索要钱物或谢礼（例如，演唱会门票、购买书籍、取得学位后的答谢礼金等）。
- 6) 割裂人际关系
- 教员或上司仅以不合我意为由，将特定部下单独隔离在其他房间，不让该部下参加研究室或部门举办的饭局。

(3) 怀孕·生产·产假等相关骚扰之定义与形态

《防治规章》中将「怀孕·生产·产假等相关骚扰」定义为：「在学业·工作上具有一定关系的本校成员，针对怀孕·生产的言行，或者针对利用怀孕·生产、育儿·陪护相关制度或措施的言行，导致或可能导致另一方蒙受精神上、学业上及工作上的不利·损失，或阻碍其学业·工作发展」。（第2条第4款）

「怀孕·生产·产假等相关骚扰」之形态主要有两种。

1) 【对制度·措施利用进行挑刺型】

如下行为属于此种骚扰。

- ① 以利用制度·措施为由，暗示解雇或不利待遇。
- ② 做出阻碍利用制度·措施的言行。
- ③ 以利用制度·措施为由进行挑刺等。

<具体事例>

- 上司说「不批产假·育儿假」等。
- 上司对以父亲身份申请育儿休假的职员说「大男人，休什么育儿假」「你要是休育儿假就不能升职」等。
- 因产检而与上司商量休假时，上司以「医院应该节假日去」等托词劝其放弃休假。

- 同事多次对因育儿短时劳动的职员说「都怪你提前下班，其他人就麻烦了」等。

2) 【对状态挑刺型】

如下行为属于此种骚扰。

- ① 以怀孕·生产等为由，暗示解雇或其他不利待遇。
- ② 以怀孕·生产等为由进行挑刺等。

<具体事例>

- 上司得知部下怀孕后，说「下次合同不续签」「因为要聘用他人，只能请你尽快辞职」等。
- 上司或同事多次说「刚入职就怀孕，休产假、育儿假，脸皮真厚」。
- 职员因先兆流产住院时，对她说「不用再来了，快写辞职申请」等。
- 指导教员得知学生怀孕后，逼迫地说「孩子和研究只能选一样」。
- 指导教员对怀孕期间因孕吐厉害而请假的学生说「如果不能专心学业，退学算了」等。

(4) 其他骚扰之定义与形态

《防治规章》中将「其他骚扰」定义为：「虽不构成性骚扰、职权骚扰或怀孕·生产·产假等相关骚扰，但在学业·工作上具有一定关系的本校成员言行不当，导致或可能导致另一方蒙受精神上、学业上及工作上的不利·损失，或阻碍其学业·工作发展」。
(第2条第5款)

「其他骚扰」的形态有：属于性骚扰、职权骚扰或怀孕·生产·产假等相关骚扰以外的挑刺、来自本校相关企业员工等的挑刺、来自本校设置的各种设施、中心、图书馆和医院等的使用者做出的不当要求或明显扰乱行为等。

<具体事例>

- 学生多次要求指导教员或职员满足其要求，执拗地责备或做出威慑性言行。
- 住院患者家属对职员提出不当服务要求，大声威慑。
- 设施使用者对职员提出无理要求，久坐几小时不走。

无论何种形态的骚扰行为，只要「认定行为者具有《防治规章》第 2 条第 2 款至第 2 条第 5 款所述骚扰行为意图」、或者「该行为明显欠缺社会妥当性」，都将被认定成骚扰行为（第 2 条第 6 款）。

7. 关于歧视性言行

除针对特定职员或学生的骚扰行为之外，本校当然也禁止任何涉及民族、国籍、宗教、信仰、性别、社会经济地位、身体健全与否等的歧视性言行。

骚扰行为咨询室收到有关上述歧视性言行之咨询的，本校将协同有关部门等进行妥善因应。

8. 咨询

本校已设置三处骚扰行为咨询室，分别位于东广岛校区、霞校区和东千田地区校区，均为校内公用设施，供校内成员咨询骚扰行为。请咨询者向骚扰行为咨询室的综合接待处询问（参照第 24 页）。

此外，提出咨询时可任意选择骚扰行为咨询室所属咨询员（参照「骚扰行为咨询员名单」）。

【咨询事例】

- 「想确认看看自己遇到的问题是否属于骚扰行为。」
- 「希望骚扰状况能有所改善。」
- 「自己的友人或同事受到骚扰，想代为咨询。」
- 「自己是某学生的副指导教师，该学生为与主指导教师的关系感到烦恼，向我咨询。我想知道应该如何因应。」
- 「有人说我的言行是骚扰行为，我觉得不能这样放任下去，但又不知该怎么办。」
- 「难以控制愤怒情绪，总是吓到对方，希望改变一下。」
- 「部门出现了骚扰问题。为唤起重视，想麻烦安排面向职员的有关骚扰问题的研修。」
- 「想委托制作预防骚扰行为的宣传海报。」

骚扰行为咨询室接受各种理由的咨询。

【骚扰行为咨询室的因应对策】

- ① 骚扰行为咨询室与前来咨询者（以下简称「咨询者」）共同考虑、决定解决骚扰问题或预防骚扰发生的办法，并予以支援。
- ② 咨询员为咨询者设身处地考虑所受到的骚扰行为，提出今后可行的解决方案，并从旁协助咨询者自身做出决定。
- ③ 咨询员必要时将介绍校内外的相关机构，或与相关机构携手合作。
- ④ 咨询员在和咨询者协议下、必要时向部门等管理监督者提出「协调请求」或向校长呈交「骚扰行为调查小组设置申请」。
- ⑤ 咨询员在请求协调后或骚扰行为调查委员会设置后亦将关注事件的处理经过，并继续给予咨询者支援。
- ⑥ 咨询方式基本上以面谈为主，但亦视情况接受电子邮件、

电话、匿名以及第三者的咨询申请。

- ⑦ 咨询员原则上不会为了确认事实或为了请求协调，与咨询案件中被指控的「骚扰者」接触。
- ⑧ 咨询员将严守咨询者的隐私。未得咨询者的同意，绝不会把咨询事宜泄露给其他人。
- ⑨ 如果不满意咨询员的因应，可提出申请更换其他咨询员。

9. 解决问题之流程与手续

解决问题的方法，除了受害人本身接受咨询员的建议采取行动避免被害加深之外，还可通过骚扰行为咨询室请求部门等管理监督者等协调（协调请求），以及呈请设置校长直属的骚扰行为调查小组（骚扰行为调查小组设置呈请）等。（参照第 26 页）

※ 在解决问题的过程中，将在尊重受害主张者的意愿基础上决定解决问题的方法。并在咨询及解决问题时，尽最大的努力维护事件相关者的隐私。

※ 关于留学生的因应

骚扰行为咨询室也接待来自留学生的咨询，还可使用英语因应。

本校的各留学生支持部门相互协作，联合组成「留学生支持联络会」，骚扰行为咨询室也在其中。根据留学生的咨询内容，判断需要其他部门支持的，将迅速协同其他部门进行因应。

(1) 协调

协调指针对咨询者所申诉的受害状况向被指控骚扰者提出规劝・警告，或是对受害主张者采取救济措施，阻止伤害的继续发

生。

- ① 骚扰行为咨询室将要求部门等管理监督者改善工作环境、教育环境、人际关系。（在此阶段，被咨询的行为是否构成《防治规章》所述的骚扰行为，不一定需要经过严密的调查或判断。）
- ② 校长直属的骚扰行为调查小组将在调查过程中，致力改善被指控骚扰者和受害主张者之间的状况。

部门等管理监督者接到骚扰行为咨询室的协调请求后，在该部门范围内可采取的措施举例如下。

- ① 隔离受害主张者和被指控骚扰者。
- ② 规劝·警告·指导被指控骚扰者。
- ③ 采取措施进行被害救济及恢复权利。
- ④ 宣导求学·就业环境的整体改善。

【协调事例】

（以下事例为避免人物特定化，皆经过综合复数案例等手法加工。）

- 学生因为经常受到指导教师粗言相向及时间束缚，只要一前往研究室就感到恶心或头晕等症状，无法继续进行毕业研究。骚扰行为咨询室在接获其咨询后，认为该名学生与指导教师的关系已难以修复，虽为年度途中，还是请求学部更换指导教师，同时提醒原指导教师修正教育指导方法。在更换指导教师后，该名学生顺利毕业。
- 某男职员假借业务需要总是缠着某女职员，多次向其发送电子邮件，并埋伏跟踪。受理该女职员咨询的骚扰行为咨询室依其希望，请求男职员上司协调。之后，上司将女职员调动至与骚扰者无接触的职位，而男职员在上司规劝下也停止了上述行为。

- 资深职员动辄拿些许过失当众斥责新进职员，或故意不指导业务。骚扰行为咨询室多次接待过这类案件咨询，一般的解决手段是请求上司居中协调。上司除了向相关人员听取情况，规劝行为者外，还可通过调动座位或职位来改善工作环境。同时骚扰行为咨询室也定期进行面谈，以确认咨询者是否受到报复。
- 某位博士班学生因为受到身为教授之主指导教员的骚扰，不敢再去研究室。骚扰行为咨询室接到咨询后，请求研究所所长协调，将主指导教师更换为其他教授，并确保与原主指导教师不会再有任何接触。而后该名学生在新主指导教师指导下继续研究并取得学位。
- 某位教员经常当众大声怒骂不特定多数的学生，或轻易泄露成绩。骚扰行为咨询室接到相关申诉后，请学部长进行协调。经过多次举办以教员为对象的骚扰行为防治研修活动，该名教员不再出现上述骚扰行为。

(2) 骚扰行为咨询室会议

骚扰行为咨询室常设骚扰行为咨询室会议（2023年4月设置）。该会议审议骚扰行为咨询案件相关的因应事项、确认相关的调查情况以及其他与骚扰行为咨询室有关的必要事项。

(3) 骚扰行为调查小组设置之申请

受害主张者通过骚扰行为咨询室向校长呈请设置骚扰行为调查小组。

若骚扰行为咨询室的建议及部门等管理监督者的协调都无法解决问题，而受害主张者亦希望设置骚扰行为调查小组的，必要时，骚扰行为咨询室将呈请校长设置骚扰行为调查小组。

(4) 骚扰行为调查小组之组成等

骚扰行为调查小组因应个别申请案件成立，并于调查结束后解散。

骚扰行为调查小组由理事、副校长（仅限非理事者）、校长从部局长或副理事或学部中指名的若干人员、和其他校长从本校职员及校外专家中指名的若干人员组成。必要时可加入受害主张者所属部局长及被指控骚扰者所属部局长，或加入校长指名的与受害主张者同性别的职员若干名。此外，为了邀请专家出席或迅速进行调查，必要时亦可成立小委员会。

选定骚扰行为调查小组成员时，以不妨害公正调查为先决原则。在受害主张者要求下，咨询员可陪同其一起听取骚扰行为调查小组的调查，亦可以观察员身份列席骚扰行为调查小组会议并向受害主张者报告会议过程。

若被指控骚扰者提出需要，亦可为其安排专属咨询员。

必要时，对骚扰行为调查小组设立呈请书及骚扰行为调查小组报告采取隐私保护措施，匿名标示受害主张者、被指控骚扰者以及证人。

(5) 骚扰行为调查小组之任务

骚扰行为调查小组负责听取受害主张者和被指控骚扰者以及其他相关人员等证词，公正调查骚扰行为事实后，向校长报告结果。此外，在调查过程中提出对受害主张者采取紧急避难措施、进行协调，或开展部门内部调查协调等建议的同时，亦可建议有关防范被害再度发生的措施。

(6) 报告校长调查结果

骚扰行为调查小组将尽可能地迅速进行调查，并将调查结果以书面方式向校长报告。若骚扰行为内情重大，包括被指控骚扰者

该受的处分等需要进一步审议的，也可将该情况一并报告。

(7) 校长之处置及告知当事者

校长根据骚扰行为调查小组的报告，判断大学应采取的处置措施（恢复被认定受害者的权益、改善环境、防范再度发生、训导被指控骚扰者等）。

调查结果同时将分别告知受害主张者和被指控骚扰者。

此外，若施以惩戒处分的，将按另外程序处理。

※ 关于惩戒处分

本校规定对职员的惩戒处分方式为告诫、降薪、停止出勤、停职、惩戒休职、谕旨解雇及惩戒解雇。在下达惩戒处分时，要考虑有关问题行为的情节、结果的轻重、做出问题行为的职员之职责、对其他职员或学生、社会的影响程度、过去有无问题行为等诸多情况（参照《广岛大学职员惩戒处分指南》）。此外，规定对学生等的惩戒方式为警告、停学及退学（参照《广岛大学学生惩戒规则》《广岛大学附属学校规则》）。

(8) 惩戒处分之公布

惩戒被指控骚扰者（学生等除外）时，依据《广岛大学职员惩戒处分公布指南》公布处分。为保护隐私，可能只会公布部分内容。

若骚扰者具学生等身份，将依据《广岛大学学学生惩戒规则》或《广岛大学附属学校规则》因应。

(9) 不服调查结果之申诉

对于校长所告知的调查结果有所不服时，受害主张者可通过骚扰行为咨询室提出不服申诉，而被指控骚扰者则可直接向校长提出不服申诉。

但，关于该案件，若被指控骚扰者涉及《广岛大学学学生惩戒

规则》所规定之惩戒审查的，则不得对校长的告知提起不服申诉。在接受该审查时，将另外给予陈述机会。

10. 其他原则

(1) 禁止不利处置

本校不允许咨询者、受害主张者及协助调查者因为提出咨询、呈请设置骚扰行为调查小组、协助咨询或骚扰行为调查小组的调查而受到来自被指控骚扰者的威胁、施压及报复以及其他不利处置等（参照《防治规章》第8条）。

万一发生这样的行为，则把该行为作为二度加害行为列入惩戒对象。

(2) 维护隐私

参与骚扰行为咨询或被害救济过程的负责人员、咨询员及职员将保护相关人员的隐私，在未得本人同意或承诺下，绝不会擅自泄露或不当利用职务上得知的个人信息和咨询内容。若有需要向第三人提供相关信息或用于取得目的以外之目的时，将事先取得本人同意。

(3) 禁止虚假申诉

本校不允许捏造有关骚扰行为之虚伪不实的申诉或证言。若经确认，则处以惩戒等。

(4) 关于本手册内容之修订

本手册内容必要时将加以修订。

1 1 . 骚扰行为对策委员会

骚扰行为咨询室除了接受咨询之外，亦负责掌握校内骚扰行为发生实情，并推动教育研修、宣导等活动。骚扰行为对策委员会审议骚扰行为咨询室的活动及运作，并负责支援咨询室所推动的骚扰行为防治·宣导活动等。

骚扰行为对策委员会由骚扰行为咨询室室长、骚扰行为咨询室副室长、校长指名之副理事、以及各部局长从各研究科或原爆放射线医科学研究所及附设医院之各部局的副部长或所属教授中推荐的各一名人员、骚扰行为咨询室的专任教员、咨询员以及骚扰行为对策委员会认为必要的人员若干名组成。

骚扰行为咨询室所经手的咨询件数等信息（不包括具体咨询内容信息）将报告骚扰行为对策委员会，将活用于防治·宣导活动上。

1 2 . 骚扰行为咨询服务窗口

东广岛地区骚扰行为咨询室（综合接待）

开放时间：星期一～星期五 10 点～17 点

地 址：东广岛市镜山 1-2-2 中央图书馆地下 1 层

电话/Fax：082-424-5689 （内线）84-5689

E-mail : harassos@hiroshima-u.ac.jp

霞地区骚扰行为咨询室

开放时间：星期一～星期五 13 点～19 点

地 址：广岛市南区霞 1-2-3 霞校区内 共用栋 1 的 3 层

电话/Fax：082-257-1519 （内线）83-6563

东千田地区骚扰行为咨询室

开放时间：随时（需预约）

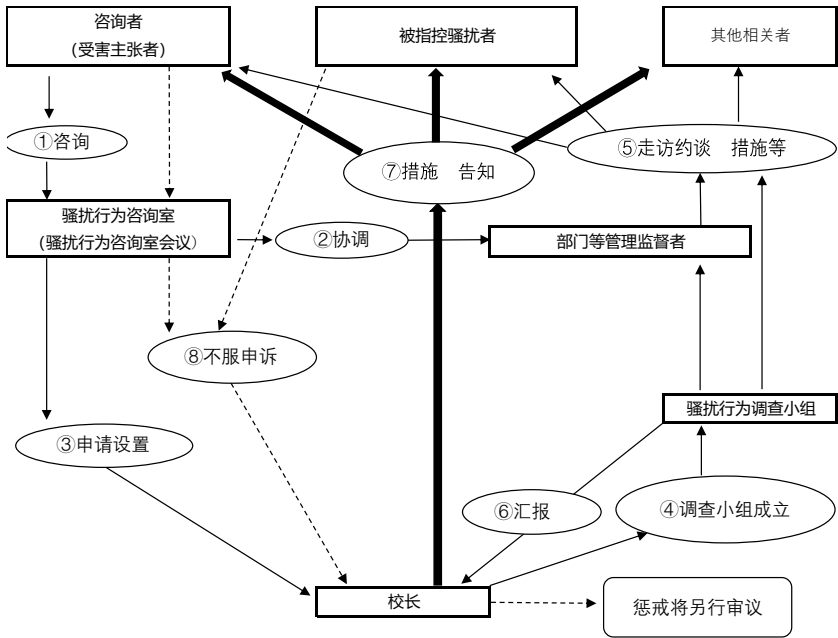
地 址：广岛市中区千田町 1-1-89

东千田校区内 共用栋设施 B 栋 B-107

※任何咨询的提交受理均由东广岛地区骚扰行为咨询室负责。

※暑假全校放假期间、过年期间及例假日不开放。

骚扰行为咨询案件手续流程图（整体图）



①就骚扰问题前来咨询

②委托部门等管理监督者进行协调等

③申请设置骚扰行为调查小组

④成立骚扰行为调查小组

⑤骚扰行为调查小组展开调查（当调查小组认定需要采取紧急避险措施等保护救助时，要获得该部门等管理监督者的协助再执行。）

⑥汇报调查结果

⑦弥补咨询者（受害主张者）损失、改善环境以及对被指控骚扰者采取指导措施等，以及关于上述内容的告知

⑧对调查结果不服，提出申诉

—————▶：从骚扰问题咨询到调查小组决定的流程

—————▶：校长告知调查结果、措施决定及实施

-----▶：调查小组决定后的手续

骚扰行为咨询因应流程图

