

人権擁護推進のためのアクションプラン

平成23年3月28日
制定

前文

本学は、平成11年2月23日に、お茶の水女子大学人権憲章を制定し、その目標として、「すべての学生、生徒、児童及び幼児並びに教職員は、本学における就学、就労及び教育・研究の良好な環境をつくり出し、かつ、それを維持するために、性別及び身分・職階上の区分等のあらゆる立場の相違にとらわれることなく、それぞれ人間としての最も基本的な倫理・道徳を遵守しつつ、相互に人権を尊重する」という点を掲げた。

この人権憲章は、国立大学法人化とともに平成16年4月1日に制定された国立大学法人お茶の水女子大学人権憲章（以下、「本学人権憲章」という。）に引き継がれた。

本学では、この人権憲章の目標を達成するために国立大学法人お茶の水女子大学セクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止ガイドライン（以下、「ガイドライン」という。）を制定し、このガイドラインに沿って、セクシュアル・ハラスメント等その他の人権侵害を防止し、本学で就学・就労するすべての者（以下「本学構成員等」という。）に対して、安全で差別のない環境のもとで学習・研究・就労できる権利と自由を保障するための取り組みを、国立大学法人お茶の水女子大学セクシュアル・ハラスメント等人権委員会（以下、「人権委員会」という。）が中心となって行ってきた。

その取り組みの具体的内容は、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害の被害申立てに対する公正な問題解決手続き（通知、調整、調停、調査）の実施、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談室（以下、「相談室」という）の設置・運営、実態調査に基づくセクシュアル・ハラスメント等の実態の把握と、それに基づくセクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止研修（以下、「人権侵害防止研修」という。）等の人権侵害防止のための施策の実施などである。

このような取り組みの成果として、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害についての本学構成員等の理解は深まり、その被害を受けた場合の問題解決手続きの改善が図られたと考えられるものの、なお、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止についての未解決の課題が残されており、さらに近年の本学における学習・研究・就労をとりまく環境の変化による新たな課題も生じている。

本学は、このような課題に取り組むことを通して、「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって真摯な夢の実現される場」（国立大学法人お茶の水女子大学第2期中期目標・前文）にふさわしい人権擁護の体制を確立することを目指して、この「人権擁護推進のためのアクションプラン」を策定することとした。

第1部 計画の基本的性格

1. 計画の目的と位置づけ

本学人権憲章に掲げられた人権擁護に関わる目標に対応して、本学の第2期中期目標（平成22年度～27年度）においては、「人権擁護を推進する」という目標が設定され、第2期中期計画（平成22年度～27年度）においては、「附属学校を含めて人権擁護に関する意識改革を行うとともに、学内の体制を見直し、改善する」とする計画事項が盛り込まれている。本計画は、この計画事項を具体化するために、平成23年度から27年度までの期間において、本学が行うべき取り組みの内容を明示することを目的としている。

2. 計画の対象、期間、構成、策定経過

(1) 計画の対象

これまで本学における人権擁護の取り組みは、国立大学法人お茶の水女子大学セクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止ガイドラインに沿って、ハラスメント（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）の防止とその被害者への支援、およびその問題解決を中心に行われてきた。

本計画においても、ハラスメントの防止とその被害者への支援の取り組みは、中心的な対象となるが、本計画の対象範囲は、広くその他の人権侵害の防止と、その被害者への支援、およびその問題解決も含むものとする。

(2) 計画の期間

本計画の期間は、平成23年度から27年度までとする。

(3) 計画の構成

本計画は、3部構成とする。計画の基本的性格を明らかにする第1部に続き、第2部では、6つの取り組みの領域ごとに、取り組みの目標と、目標を達成する方法を定める。第3部では、計画の推進体制を定める。

(4) 策定経過

第2期中期計画の平成22年度計画に「セクシュアル・ハラスメント等人権委員会において人権擁護推進のためのアクションプランを検討する。」として、本計画策定の方針が明記されたことから、人権委員会においては、平成22年4月28日に、アクションプラン策定検討ワーキンググループ（以下、「ワーキンググループ」という。）を設置し、本計画の策定のための検討を行うこととした。ワーキンググループは、学内関係者からのヒアリング調査を含め、計画策定のための資料収集と原案の起草に取り組んだ。その検討結果に基づいて平成22年11月22日には、人権委員会において、「人権擁護推進のためのアクションプラン」骨子が決定され、これを本学構成員に公表して、意見を求めることとし、電子メール等による意見募集を行った。これにより提出された意見と、ワーキンググループでのさらなる検討を踏まえ、人権委員会において「人権擁護推進のためのアクションプラン（素案）」（平成23年1月31日）を作成し、大学教員、学生等からの意見募集を行った。その結果を踏まえて、平成23年2月21日の人権委員会において、本案が決定された。

第2部 取り組みの目標と計画

1. ハラスメント等に関する実態調査の実施

本学は、2005年度に職員、学部・大学院学生、附属学校生徒・児童を対象とする「セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する全学実態アンケート調査」を実施し、その調査結果を、調査対象者に報告するとともに、大学ウェブサイトで公表し、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止の取り組み等のために活用した。

本計画においては、この調査に続く第2回の実態調査の実施を計画する。その際には、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害をめぐる状況の変化を踏まえ、本学構成員の 카테고리別に、適切な調査票を用意し、平成23年度から平成25年度にかけて順次、実施する。調査結果については、報告書の作成に加えて報告会の開催等により、本学構成員等への周知をはかるとともに、必要な対策の実施のために有効に活用する。

(1) ハラスメント等その他の人権侵害に関わる問題全般を扱う全学実態調査を順次実施する

実態調査で扱う項目は、①セクシュアル・ハラスメント、②アカデミック・ハラスメント(大学)、③スクール・ハラスメント(附属学校)、④パワー・ハラスメント(職員間)、⑤いじめ、⑥人としての権利や自由の不当な侵害・制約、差別など、その他の人権問題一般、⑦本学の相談体制の認知・評価とする。

調査対象者は、以下の通りとする。

- ・ カテゴリー1：職員(教員を含む。常勤・非常勤・派遣、任期の有無等を問わない)
- ・ カテゴリー2：学部生・大学院生(研究生等も含む)
- ・ カテゴリー3：附属学校および保育所(以下、「附属学校等」という。)の生徒・児童・保護者

調査は、以下のとおり、カテゴリーごとに順次実施していく。

- ・ 平成23年度 カテゴリー1の調査の企画・実施
- ・ 平成24年度 カテゴリー1の調査の報告書作成
カテゴリー2の調査の企画・実施
- ・ 平成25年度 カテゴリー2の調査の報告書作成
カテゴリー3の調査の企画・実施
- ・ 平成26年度 カテゴリー3の調査の報告書作成

カテゴリーごとに、調査委員会を組織し、調査の企画・実施・報告書作成に当たる。

(2) 調査結果は報告書として公表し、調査対象者のための報告会を開催する

現状認識を本学構成員のあいだで共有し、必要な対策を講じて改善に役立てるため、調査結果報告書を内外に広く公表し、調査対象者のための報告会を開催する。

上記カテゴリー別に、報告書を作成・公表する。

上記カテゴリー別に、調査結果報告会を開催し、意見交換をおこなう。

(3) 調査結果を活用して対策を講ずる

調査結果と報告会における意見交換等を踏まえて、各部局、専攻・学科、職場等での討議を経た上で、必要な対策等について人権委員会で検討し、実施する。

2. セクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止研修の体系化

本学では、人権侵害防止研修へのこれまでの取り組みにより、本学構成員のほとんど全員が、研修受講経験を持つようになっている。この成果をふまえ、本計画では、研修内容のさらなる充実を図るとともに、受講者のニーズや、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害をめぐる状況の変化に即した段階的な研修体系の確立に取り組む。

(1) 本学職員（大学教員、附属学校教員、事務職員等）については、採用時研修を充実させるとともに、段階的な研修体系を確立する。

採用時研修については、ハラスメントの多様な内容を理解させ、共通した問題意識を持たせるように研修内容を工夫する。年間を通しての研修計画をたて、大学教員、附属学校教員、事務職員等の対象別研修を実態にあわせて段階的に行う。

(2) 大学学生（学部生、大学院生）については、入学時の研修を見直すとともに、学生生活上のニーズに応じた在学中の研修を充実させる。

入学時研修をより効果的に行う方法として研修の規模、時期、内容を検討する。在学中の研修を学部ごと、学年ごとに行うなどバリエーションを持たせ、内容を学内のOcha mailで発信して研修参加者以外にも知らせる。

(3) 附属学校等については、生徒・児童・保護者の研修を引き続き実施し、内容の充実を図る。

各附属学校等における研修と附属学校等全体での研修について、人権侵害防止に関する共通の理解と、それぞれの状況に応じた対応を可能とするよう、適切な目的と内容を設定して実施する。

3. 本学構成員等各カテゴリーの必要に対応した問題解決の体制の構築

問題解決の体制の整備へのこれまでの取り組みの成果に基づき、近年の教育研究及び業務を取り巻く環境の変化にともなって生じている新たな課題を踏まえて、本学構成員等各カテゴリーの必要に有効に対応し得る問題解決の体制を構築することを目指す。そのために、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談員への支援の強化、各部局、専攻・学科、職場等での取り組みの推進、本学構成員等の要望・意見等を取り上げる新たな仕組みの検討等も実施する。

(1) 専門相談、問題解決の体制が、本学構成員等各カテゴリーのそれぞれにとって、利用しやすく、有効に機能するよう必要な見直し、改善を図る。

相談室における専門相談、および人権委員会における問題解決の体制は、学部・大学院学生、附属学校等の生徒・児童・幼児・乳児・保護者、本学職員（大学教員、附属学校教員、事務系職員等）等の本学構成員等各カテゴリーのそれぞれにとって、利用しやすく有効に機能するものになっている必要がある。

この点について、実態調査、各種会議等での意見聴取、相談ケースの分析などの方法により、状況の把握につとめ、必要な見直し、改善を図る。

（２）大学における非常勤職員・任期制教員等の増加、教育研究の国際化等の環境変化に対応しうる問題解決の体制を構築する。

法人化以降の大学の教育研究及び業務を取り巻く環境は、非常勤職員、任期制の教員の増加、事務部門における業務量の増加と質的变化、あるいは、海外の教育研究機関との交流の拡大などにより大きく変化している。このことによるセクシュアル・ハラスメント等その他の人権侵害に関わる問題（以下、「ハラスメント等の問題」という。）の質的变化への適切な対応、および非常勤職員、任期制の教員、留学生、外国人の職員等に対する情報提供や相談体制の改善を図る。

（３）附属学校等においては、人権擁護をめぐる新たな課題に対して積極的な取り組みを進める。

附属学校等においては、教員・生徒・児童・保護者に対する独自の人権侵害防止研修等の取り組みを進めているが、特別な支援を要する生徒・児童の人権擁護等をめぐる新たな課題への対応の検討が求められている。このことをふまえ、附属学校等においては、人権侵害防止研修の充実、多様なニーズに対応する教育機能の強化等に取り組む。このような取り組みに対して、大学は、その必要が認められる場合においては、相談室、保健管理センター等における専門的機能の提供等、支援を行う。

（４）セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談員への支援を強化し、その機能を強化する。

学部・大学院専攻から選出された教員、附属学校の教員、総務機構長が指名する事務職員等がつとめるセクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談員に対して、研修の充実、セクシュアル・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。）との連携強化等により支援を強化する。

（５）各部局、専攻・学科、職場等での問題発生の予防と問題解決に向けた取り組みを強化する。

ハラスメント等の問題に関する本学の取り組みから、人権委員会における公正な問題解決とともに、各部局、専攻・学科、職場等において問題発生の予防および問題解決をはかることが、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上で重要であることが明らかになっている。

このことをふまえ、各部局、専攻・学科、職場等において、人権侵害防止研修への積極的参加を促進する等の方法により、その構成員のハラスメント等の問題への理解

を深めるよう努めるとともに、学習・研究・就労の環境の点検と改善に努める。人権委員会においては、学習・研究・就労の環境の点検と改善のためのツールやマニュアルを開発し、部局、専攻・学科、職場等に提供する。

(6) 本学構成員等への情報提供の充実を図るとともに、本学構成員等の意見等を取り上げる新たな仕組みを検討する。

人権委員会の年次報告書の刊行、人権相談室のホームページでの情報提供、その他の方法により、人権擁護をめぐる課題、および人権委員会・相談室の活動について、本学構成員等（職員・学生・生徒・児童・保護者等）に対して、より効果的に情報提供を行うとともに、本学構成員等の意見・要望等を取り上げる新たな仕組み（例えば、ウェブサイトからの意見等が提出できる仕組み）について検討する。

4. セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談室の機能強化

セクシュアル・ハラスメント等人権侵害による被害およびこれに起因する不利益を受けた場合には、問題を一人で抱え込んだり、自分を責めたりせず、相談窓口を積極的に利用して、早期に問題を解決することが重要である。相談室は、週1回勤務の専門相談員2名を中心に運営され、平成15年開室以来、本学構成員等の相談者が安心して相談し、助言および支援を受ける機関として位置づけられ、重要な役割を担ってきた。本学構成員等の権利が尊重され、円滑に教育・研究・業務に取り組める環境を保持するために、この機能のさらなる充実に取り組む。

(1) 開室日の拡大、相談室の環境改善等により、相談室をより利用しやすいものにする。

本学構成員等の多様性（たとえば附属学校等構成員の年齢の多様性や留学生の増加）を考慮し、すべての構成員等が利用しやすい環境を整える。このため、開室日を拡大するとともに、低年齢者や思春期の生徒等でも安心して相談できるよう相談室の環境を整える。また、相談者等に提供できる閲覧・配布資料の充実を図る。

(2) 専門相談員の勤務体制の改善、研修機会の拡大等により、相談室の専門性を高めるとともに、全学的な取り組みに参画できる条件を整備する。

専門相談員は専門の立場から、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する相談を受け、被害申し立てのための手続き等も含め、相談者を支援し、また問題解決のための連絡調整を部局等と連携して行い、さらには人権侵害防止研修等の企画運営にも関与している。相談の増加、多様化のなかで、このような取り組みを有効に行い、またファシリテーターとして、全学における問題の予防、および問題解決に向けた取り組みに参画できるよう専門相談員の勤務日を拡大する。また、従来から行われてきた学外専門家による定期的な、あるいは随時のスーパービジョンを継続するとともに、学外での研修、関連学会への参加等により、専門相談員の専門性の向上を図る。

このような条件整備を前提に、相談室・専門相談員によるセクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談員への支援を強化するとともに、啓発活動のための独自の企画(た

たとえば、強化月間の開催）を検討する。

(3) 大学における相談室等連絡会等を通して、他の相談室等との連携を強化し、解決困難な課題を抱える相談者への対応の改善と危機管理体制の整備に取り組む。

構成員が多様である等の本学の固有の事情もふまえ、相談室及び専門相談員は、相談室等連絡会への参加その他の方法により、保健管理センター、学生相談室、スクールカウンセラーおよび保健室（附属学校）、大学院人間文化創成科学研究科附属心理臨床相談センター、研究生活支援のための大学院生相談窓口等との連携強化に積極的に取り組み、そのことを通して、情報共有のルールを確立し、解決困難な課題を抱える相談者への対応の改善と、相談者に関わる危機管理体制の整備に取り組む。また、学外の専門機関との連携について検討する。

5. セクシュアル・ハラスメント等人権委員会の体制の見直し

人権委員会における被害申し立てを受けての問題解決については、通知、調整、調停、調査という4つの手続きが用意され、ガイドラインに基づいて公正に問題解決を図る制度的枠組みが整えられている。本計画においては、被害申し立てがあった場合に、より円滑に問題解決が図られるよう調査委員会等の運営に関わる規程の整備を進めるとともに、専門性、迅速性、情報管理などの点から運営面での改善を図り、必要な場合には、ガイドラインに規定されている制度的枠組みの見直しを行う。

(1) 申し立てを受けての問題解決手続きについて、専門性、迅速性、情報管理などの観点から必要な改善を図る。

被害申し立てを受けての問題解決の手続きとしては、ガイドラインに通知、調整、調停、調査の4つの手続きが定められており、その規定に沿って人権委員会における問題解決のための取り組みが行われる。これらの手続きに関しては、場合によっては専門性が要求されることがあり、迅速に解決しなければ事態がさらに悪化しかねないことがある。また、被害申立人等の権利の擁護、および円滑な問題解決のためには、守秘義務を厳守することはもとより、調査等に関わる情報はできる限り少数の委員のみで共有するなど、情報管理の徹底が求められる。このことを踏まえ、人権委員会委員の研修等を通じて問題解決手続きの更なる改善を図るとともに、必要な場合には、ガイドラインに規定されている制度的枠組みも見直し、例えば、人権委員会内に、外部の専門家を含む少数の委員で構成される「調査等専門部会」を設置するなどして、情報管理や迅速性、専門性の点での改善を図ることを検討する。

(2) 調査委員会等の運営に関わる規程等を整備する。

ガイドラインでは、通知、調整、調停、調査に関する規程は「別に定める」とされているため、これらに関しても、必要な規程が整備されていない場合は、規程の整備を図る。また、調査委員会、調停委員会に関して、「運営に関し必要な事項は委員会が別に定める」とされていることから、必要に応じ、運営に関する規程の整備を図る。

6. 幅広い人権問題へのとりくみ

本学人権憲章の目標の実現のためには、社会の変化に伴う人権問題のあり方の変化を踏まえ、セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントに加え、その他の人権侵害についての啓発活動に取り組むとともに、人権問題のより深い理解につながる教育内容を教育課程に盛り込むことが必要である。ガイドラインにおいても、本学カリキュラム編成に当たって、セクシュアル・ハラスメント等その他の人権侵害問題を組み込むよう配慮すべきことが規定されている。このことを踏まえ、本計画では、幅広い人権問題についての啓発活動に取り組むとともに、教育課程における人権教育の充実を図る。

(1) 幅広い人権問題を取り上げた講演会等の開催により、啓発活動に取り組む。

すでに社会的に認知されている人権問題だけではなく、国際化や社会の多様化のなかで、ジェンダー、エスニシティ、障がいの有無、年齢、性的指向性の相違などにおいて生じる多様な人権問題への正しい認識とそれへの的確な対応が求められている。本学では、セクシュアル・ハラスメント等による人権侵害の問題に加えて、さまざまな局面で生じる人権問題を取り上げた講演会等を開催することにより、幅広い人権問題に関する啓発活動に取り組む。

(2) 教育課程における人権教育の充実を図る。

ハラスメント、およびその他の人権問題は、問題が生じる社会的背景の理解を抜きに根本的な解決をはかることはできないことから、本学の教育課程において、人権に関する歴史的・思想的理解を深める教育、社会的な視点から人権侵害が生じる構造を理解するような教育を通じて、人権に関する教育の一層の充実を図る。

第3部 計画の推進体制

本計画の実施にあたっては、以下のとおりの体制により、計画を着実に実施し、その目標の達成を図ることとする。

(1) 各年度の実施方針とモニタリング

人権委員会において、本計画の実施のための取り組みの方針を年度ごとに定め、全学における取り組み状況をモニターする。

(2) 各年度における計画の評価

人権委員会において、各年度における取り組みを評価し、評価結果を、人権委員会が作成する年次報告書に収載し、公表する。

(3) 総括的評価と見直し

平成24年度中に、本計画の進捗状況について、総括的な中間評価を行い、必要な見直しを行う。評価については、外部評価の実施の可能性を含め、その適切な実施方

法について人権委員会で検討する。