

人権擁護推進のためのアクションプラン

平成28年10月11日改訂

前文

本学は、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。）において、「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」という目標を掲げている。

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。

これまでの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、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に対応し、さらに本学構成員等の人権擁護の意識を高め、共有していく必要がある。さらに平成25年6月に制定され、平成28年4月から施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下、「障害者差別解消法」という。）の精神に則り、本学における障害者の権利の保障と差別の解消に向けた積極的な取り組みを進める必要がある。

そのためにも、本学は、ここに「人権擁護推進のためのアクションプラン」を更新し、「国境を越えた研究と教育文化の創造と、女性たちの夢の実現を支援するための学びの場」（国立大学法人お茶の水女子大学第3期中期目標・前文）にふさわしい人権擁護の体制を強化していくことを目指す。

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、第3期中期計画（平成28年度～33年度）においては、「人権を擁護する取組を推進する」という目標を設定し、この目標を具体化するために、平成28年度から33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及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が中心的対象となるが、本計画の対象範囲は、その他の人権侵害の防止と、その被害者への支援及びその問題解決をも含むものとする。

(2) 計画の期間

本計画の期間（以下、「本期間」という。）は、平成 28 年度から 33 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、5 つの取り組みの領域毎に、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 3 期中期計画の平成 28 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更新する。」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、策定することとした。

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

第 2 期中期目標・中期計画期間の調査結果を踏まえて、本期間においては、ハラスメント等人権侵害をめぐる状況の変化を把握するために、「セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関するアンケート調査」を実施する。年度毎に対象を含めて検討し、必要に応じて調査を実施する。

調査結果については、本学構成員等への周知を図るとともに、必要な対策の実施のために有効に活用する。

2. セクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止並びに障害者差別解消法に関する研修の充実

本学では、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。）へのこれまでの取り組みにより、本学構成員等のほとんど全員が、研修受講経験を持つようになっている。この成果を踏まえ、本計画では、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や障害者差別解消法をめぐる状況の変化に即して内容を充実させる。

(1) 本学職員（大学教員、附属学校教員、事務職員等）について

年間を通しての研修計画を立て、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合わせて行う。

また、「障害者差別解消法」の制定に鑑み、人権侵害に関わる研修を行う。

(2) 大学学生（学部生、大学院生）について

入学時研修を継続し、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。

大学院生については、ハラスメントに関する研修の効果的な実施方法を検討する。

(3) 附属学校等（生徒・児童・保護者等）について

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、第2期中期計画期間から引き続き、適切な目的と内容を設定して充実を図る。

3. セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談室の機能の充実

セクシュアル・ハラスメント等人権侵害や障害に起因する人権侵害及びこれら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まず、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。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。）は、週2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、助言及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、円滑に学習・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) 相談室の環境整備等

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、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維持、研修機会の拡大等

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及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体制を維持する。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。

(3) 相談室等連絡会等による学内の連携強化と危機管理体制の整備

構成員が多様である等の本学の固有の事情も踏まえ、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及び保健室（附属学校）、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。

学内の緊急対応フローの実施に向けて、学内各組織の守秘義務が問題にならないように連携に際しての規程またはガイドラインを見直し、各部局とのよりスムーズな情報共有を可能にする仕組みを作る。

4. セクシュアル・ハラスメント等人権委員会関連規程の見直しと整備

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、「事前調査」の仕組みを取り入れるなど実情に合った形になるようガイドラインや規程等の見直しを弁護士など専門家の協力を得ながら行う。

(1) 情報管理や迅速性、専門性の観点からの問題解決手続きの改善

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、及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の整備

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、運営に関する細則の作成を検討する。

また、救済制度の趣旨目的に照らし相当性を欠くと認められる救済申し立てを防止するための規程等の作成と改訂についても検討する。

5. 幅広い人権問題への取り組み

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) 講演会等による啓発活動

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、障害を理由とする不当な差別、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

ハラスメント、及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図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毎に定め、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30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。