

人権侵害防止ハンドブック

武蔵学園の学生・生徒及び教職員の快適な勉学と就業の環境を守るために

人権の尊重

学校法人根津育英会武蔵学園は、すべての学生・生徒及び教職員等一人ひとりの人格及び人権を尊重し、あらゆる差別やハラスメントに対しては厳正に対処するとともに、多様な個性を活かし、各自の能力を十分に発揮できる健全で活気のある教育、研究及び就業の環境の整備に努めます。

上記の目的を達成するため、「学校法人根津育英会武蔵学園人権侵害の防止等に関する規程」（以下「規程」といいます。）を設け、人権侵害・ハラスメントの防止と適正な問題解決について必要な事項を定めています。

このハンドブックは、規程が定める人権侵害・ハラスメントに関する相談、被害申立及び問題解決の手続き他を分かりやすく説明し、周知するために作成されたものです。



学校法人

根津育英会武蔵学園

武蔵大学 武蔵高等学校 武蔵中学校

人権侵害の定義

規程において人権侵害とは、「相手の意に反する不適切な言動を行うことで、相手が精神的な面を含め、学業や職務遂行に一定の不利益若しくは損害を被ること、又は学業や職務に一定の支障が生じること若しくはそのようなおそれがあること」をいいます。

人権侵害の例示

(1) セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)

相手の意に反して行われる性的な内容の言動であって、次のいずれか又は複数に該当するもの。

ア 地位又は権限を利用し、相手への利益の提供又は相手が不利益にならないための代償として、相手の意に反して性的な要求をすること。

- ・「単位をあげる」、「昇格させる」を条件に交際を強要し、その誘いを断ると、成績や評価で不当な扱いをする。
- ・学業や仕事を理由に特定の相手呼び出し、一对一の状況で指導を続けたり、性的な要求をする。
- ・不必要な身体的接触をする

イ 修学及び就業上の環境を悪化させる性的な言動をすること。

- ・教室や職場で、不快感をもよおすような性的な話題を頻繁に持ち出す。
- ・懇親会、課外や終業後の付き合い等で、下品な行動をとる。

ウ 性的な内容が含まれた掲示物等により不快の念を抱かせるような環境を作り出すこと。

- ・研究室や事務室のパソコンのディスプレイに卑わいな画像を表示したままにする。
- ・卑わいな画像等の内容を含むメールやSNSメッセージを同時に複数の人に送信する。

エ 性に関する固定観念や差別意識に基づいた言動をすること。

- ・「男のくせに根性がない。」、「女には重要な仕事を任せられない。」、「男性は妻子を養う義務がある。」、「女性は子どもを産むべきだ。」等、特定の性別役割観を押しつける発言をする。
- ・「男の子」、「女の子」、「僕」、「坊や」、「お嬢さん」、「おじさん」、「おばさん」等と人格を認めないような呼び方をしたり、特定の者だけを「ちゃん」づけで呼んだりする。

オ LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）等の多様な性的指向や性自認を抱く者に対する差別的な言動をすること。

- ・ 性的マイノリティであるという理由のみによって、能力、行動等において劣っているとか、望ましくないものと決めつける。
- ・ 性自認・性的指向などを本人の許可なく他人に暴露したり、広めたりする。

（２） アカデミック・ハラスメント （アカハラ）

教育研究の場における権力を利用して、不適切で不当な言動を行うことであり、次のいずれか又は複数に該当するもの。

ア 教育研究上の地位・立場・力関係（以下「教育研究上の地位等」という。）が上の者（以下「上の者」という。）が、教育研究上の地位等を利用して、一方的、差別的又は暴力的な指導を行う等、教育研究上の地位等が下の者（以下「下の者」という。）の学習意欲・研究意欲をそぐような言動をすること。

- ・ 正当な理由なく教育・研究上の指導をしない、又は過度に厳しく指導や干渉をする。
- ・ 指導の際に、怒鳴りつけたり、物を叩いたり、威圧的な言動を繰り返す。
- ・ 合理的な説明なしに推薦状を書かない

イ 上の者が、教育研究上の地位等を利用して、下の者の研究成果やアイデアを流用すること。

- ・ 学生や他の教員のアイデアを使って、無断で論文を書いたり、研究費を申請したりする。
- ・ 学生の投稿論文に加筆修正しただけなのに、指導教員が第一著者となる。

ウ 上の者が、教育研究上の地位等を利用して、下の者に不利益な行為（研究とは無関係の雑用等）を強いること。

- ・ プライベートな質問をしたり、個人的な行動に付き合うことを強要する。
- ・ 学生等に空アルバイト等の不正行為を強要したり、その事実の守秘を強要したりする。

（３） パワー・ハラスメント （パワハラ）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

- ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責や、人前で大声での叱責を行う。

- ・ 個人に対する極端な批判・中傷・脅しのような内容を含むメールやSNSメッセージを、執拗に送りつけたり、同時に複数の人に送信したりする。
- ・ 課外活動の合宿やコンパへの参加など、伝統や慣習を理由として本人の望まないことを強要する。
- ・ 部やサークルを辞めさせてもらえない。

(4) マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠、出産等に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることをいい、次のいずれか又は複数に該当するもの。

ア 労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されること。

- ・ 定期妊産婦健診のために申請をした休暇を認めず、日程の変更を強いる。
- ・ 妊娠による業務の負担軽減を希望する者に対して、「自分が妊娠した時は、そのようになわがままは言わなかった。普段通り働くべきだ。」と繰り返し言う。

イ 女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されること。

- ・ 「こんな忙しい時期に妊娠するなんて非常識だ。」等と繰り返し嫌味を言う。
- ・ 「妊婦はいつ急に休むかわからない。」等と発言し、本人の意向を確認せずに重要な仕事を任せない。

(5) 育児・介護休業等に関するハラスメント (マタハラ、パタハラ、ケアハラ)

労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること。

- ・ 短時間勤務をしている者に対し、「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」等と何度も言う。
- ・ 父親として育児休業を申し出た者に対し、「男のくせに育休取るなんてありえない。」「育休を取るなら昇任はないと思う。」等と言う。

(6) 障害者差別

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下あわせて「障害」という。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものに対し、障害を理由として、正当な理由なく、教育及び研究、その他武蔵学園が行う活動全般について、機会の提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりすること。

(7) モラル・ハラスメント（モラハラ）

言葉や態度、身振りや文書等によって、相手の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、教育研究、修学又は就労上の環境を悪化させたりすること。

- ・ 特定の者に対して、挨拶をしない、無視をする、周囲に噂を流す、周囲との関係を断絶させる等により、孤立させる。
- ・ 些細なことで怒り、対話を拒否して不安な状態に置き、態度で相手を操作しようとする。

(8) 国籍、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、他者の尊厳を損なう言動をすること。

前述の例示の他にも、以下のようなハラスメントが問題となっています。

・ ロジカル・ハラスメント（ロジハラ）

正論や理屈（ロジック）を過剰につきつけて相手を追い詰める。

・ ハラスメント・ハラスメント（ハラハラ）

上司からの注意・指導・業務命令に対して「それはハラスメントだ。」と過剰に主張する。

・ アルコール・ハラスメント（アルハラ）

立場を利用して弱い立場の者に飲酒や一気飲みを強要する。

・ ソーシャル・ハラスメント（ソーハラ）

LINE、X（Twitter）、FacebookなどのSNSを用いて嫌がらせを行う。

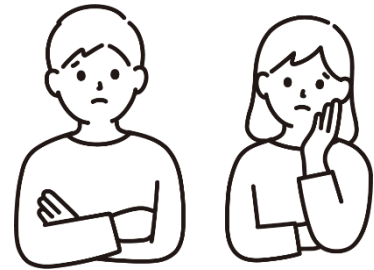
- ・ リモート・ハラスメント （リモハラ）

電子メール、チャット、ビデオ会議、SNS などのオンラインプラットフォームを通じて嫌がらせを行う。

- ・ カスタマー・ハラスメント （カスハラ）

学生・生徒、その保証人・保護者が、顧客としての立場から、学校や教職員に対して過剰な苦情や不当な要求を繰り返す。

「〇〇ハラスメント」の名称にこだわらず、相手の意に反する不適切な言動は、人権侵害になりかねないことを心に留めてください。



対象者及び適用範囲

■対象者

規程は、以下の根津育英会武蔵学園の構成員を対象とします（以下、根津育英会武蔵学園を「武蔵学園」といいます。）。

- (1) 学生及び生徒（留学生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生等の武蔵学園で教育を受ける者）
- (2) 教職員等（武蔵学園と雇用関係にある者及び労働者派遣契約その他の契約に基づき武蔵学園で就業する者）
- (3) 客員教授及び名誉教授等（武蔵学園等が称号を付与した者）
- (4) 理事、監事、評議員及び会計監査人
- (5) その他、武蔵学園の依頼又は許可を得て武蔵学園の施設内で活動する者

■適用範囲

武蔵学園の構成員が人権侵害を受けた場合は、原則として場所や時間を問わず適用されます。

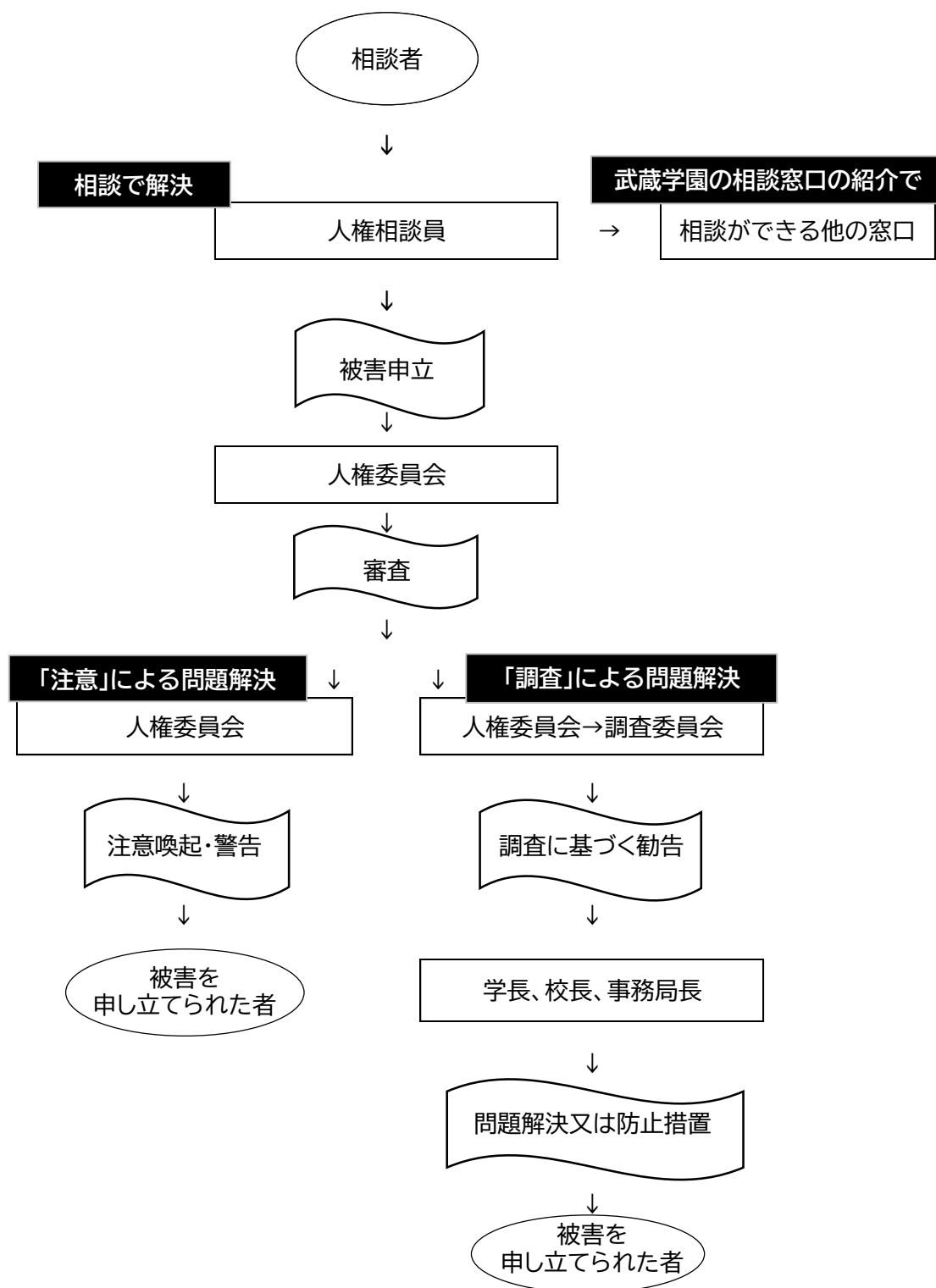
加害者が武蔵学園の構成員以外の者である場合は、原則として適用の対象外です。

ただし、武蔵学園と教育・研究上又は業務上の関連がある者、例えば、教育実習その他各種実習先、インターンシップ先、協定留学先、課外活動の指導者等、又は教職員の研修先等における人権侵害に対しては、適切な部署が問題解決のために必要な対応をとります。

武蔵学園の構成員が加害者であっても、業務委託職員等、その属性により規程の適用が適切でない場合は、加害者の活動を所管する武蔵学園の部署が対応します。

卒業、退職等により武蔵学園の構成員でなくなった者が、構成員である間に受けた人権侵害についても、武蔵学園の構成員でなくなった日から１年以内に申し出ることで適用されます。

問題解決の流れ



人権委員会

人権侵害の防止及び対策を実施するため、教職員からなる人権委員会が設置されています。人権委員会は人権相談員から取り次いだ被害申立を審査した上で、申立人の意思を尊重した問題解決方法を実施します。

人権委員会は、取り扱う武蔵学園の構成員の属性により以下の３委員会に分かれます。

- (１) 教職員人権委員会：教職員間の問題（所管：人事課）
- (２) 大学人権委員会：学生間及び学生と教職員との間の問題（所管：学生生活課）
- (３) 高中人権委員会：生徒と教職員との間の問題（所管：高等学校・中学校事務室）

学生と生徒との間の問題は、大学人権委員会と高中人権委員会が協議して取り扱います。

人権相談窓口

人権侵害・ハラスメントの被害にあったと感じたとき、人権侵害・ハラスメント行為を目撃したとき、被害にあった者から相談を受けたとき、人権侵害やハラスメントについて知りたいとき、このようなときは一人で悩まずに、以下の相談窓口にご連絡ください。

■人権相談室

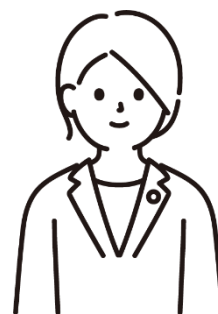
人権相談員（人権侵害について専門性を有し、武蔵学園に対して中立・公正な立場にある専門家）が相談を受けます。

場所： 大学3号館3階 3305 教室

時間： 毎週木曜日 11 時～18 時

電話： 03-5984-3799、内線 6370

Email： soudanin@sec.musashi.ac.jp



※武蔵学園が定める休業日は閉室。その他臨時閉室とする場合があります。ご了承ください。

■相談手続き

人権相談員に電話又はメールで連絡をし、相談する日を決めてください。原則として、学内の相談室で、面談により行います。

■問題解決のサポート

人権相談員は、相談に応じ、必要なアドバイスをしますが、規程が定める問題解決方法は被害申立を受けた人権委員会が実施します。

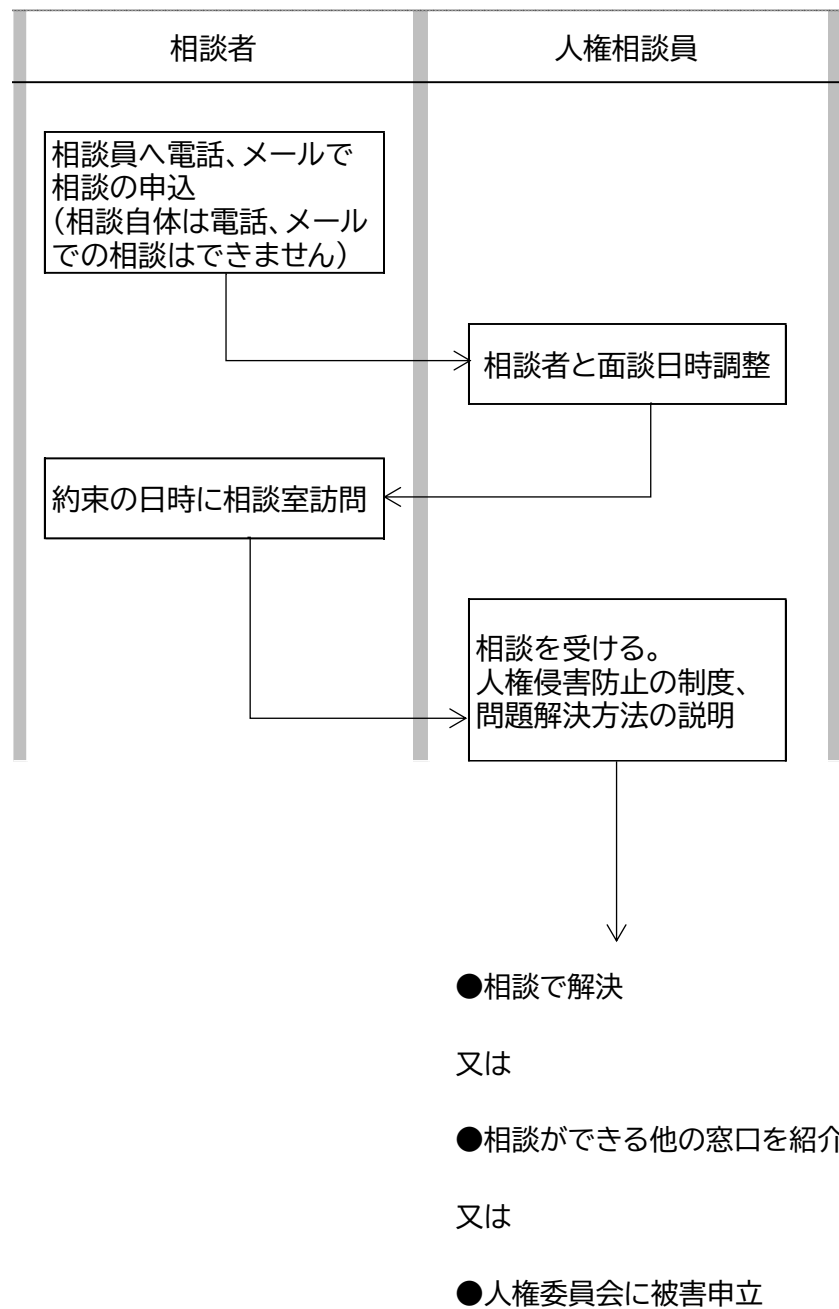
人権相談員は、規程の問題解決方法を説明します。人権委員会による問題解決を望むかは相談者の意志によります。人権相談員は、相談者の意志に反した問題解決方法を提示したり、被害申立の強要等はいたしません。

人権委員会への被害申立には至らないものの、何らかの解決を要する場合は、相談者の同意を得て、相談ができる武蔵学園の他の窓口を紹介します。

なお、以下の窓口は相談を受け付けています。

学生相談室、保健室、学生生活課、人事課、教職員健康管理室 など

人権相談の流れ



被害申立の手続き

人権侵害の被害者本人は人権相談員に相談し、問題解決方法の説明を受けます。そのうえで、人権委員会に対し問題解決を希望する場合に、被害申立を行うことができます。

この申立て手続きにおいて、申立の意思表示をした者を「申立人」、加害者とされる者を「被申立人」といいます。

申立人と被申立人は、一対一が一般的ですが、以下の場合には、多対一又は一対多の被害申立ができます。

- (1) 被申立人を同一とする場合、連名による申立を行うことができます（多対一）。
- (2) 同一の事案であれば、被申立人を複数名とする申立ができます（一対多）。

被害者本人が高等学校又は中学校の生徒である場合は、保護者等が被害者本人に代わり被害申立をすることができます。

被害申立は、所定の様式を人権相談員から受け取り、記入したものを人権相談員に手渡し、郵送又はメールで提出することにより始まります。

被害申立を受け取った人権相談員は、直ちに人権委員長に被害申立を取り次ぎます。

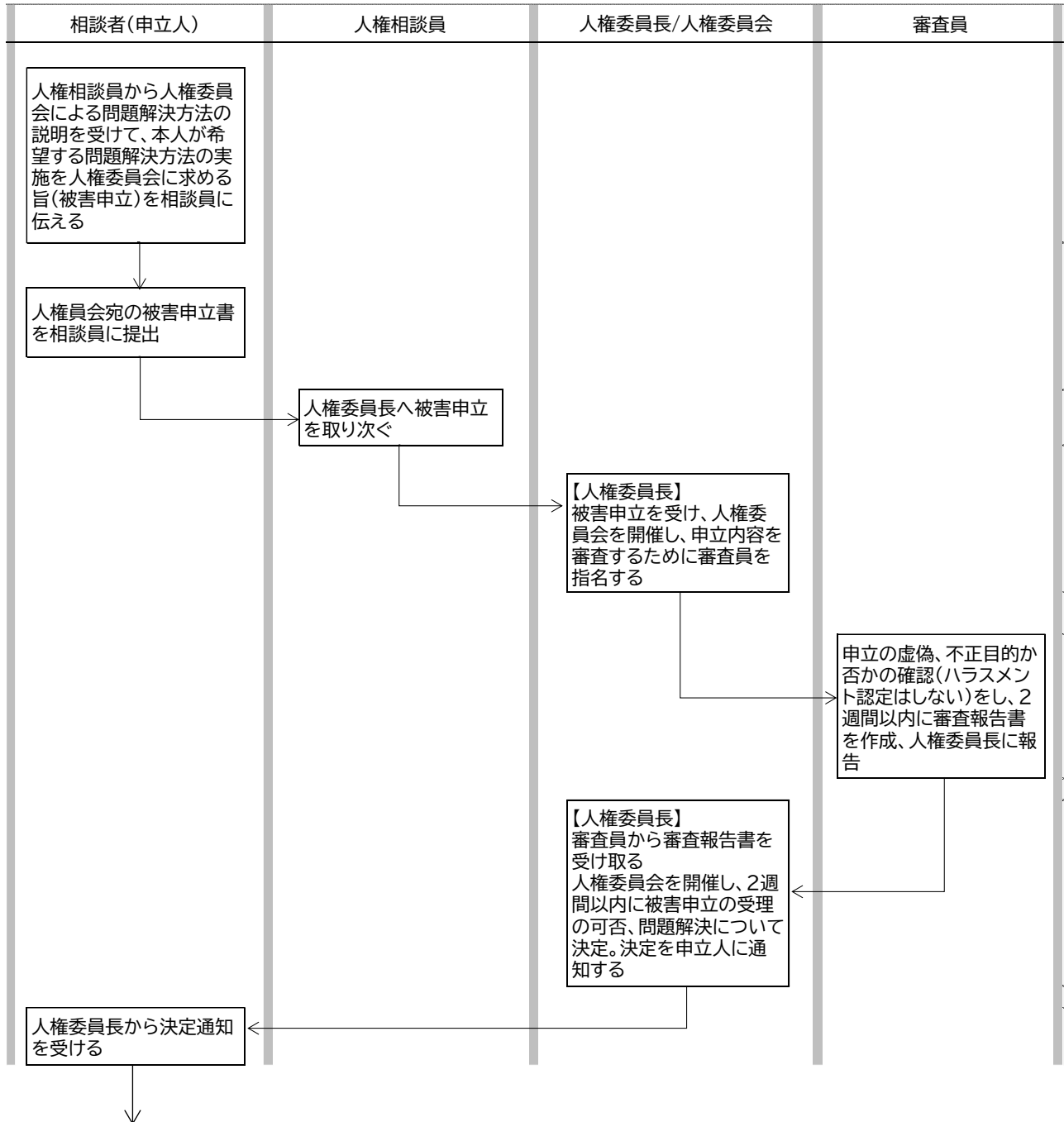
人権委員長は、人権相談員から被害申立の取次ぎを受けたときは、速やかに人権委員会を開催し、その内容を審査し、申立ての受理及び問題解決手続き開始の可否を決定します。問題解決方法を行うことが相当ではない場合には、それに代わる措置の提案をすることがあります。

申立人は、人権委員長から人権委員会の決定結果の報告を受けます。

申立人は、いつでも所定の様式により人権相談員を通じて被害申立を取り下げることができます。

被害申立の流れ

●人権相談員へ相談



●受理の場合 問題解決方法へ

●不受理の場合 終了 (不服申立てができます)

問題解決方法そのⅠ 注意による問題解決

注意による問題解決とは、人権委員会が、被申立人に対して、その者の言動について人権侵害の被害申立があったことを知らせて注意を喚起することです。申立人は匿名を原則とします。併せて申立人の探索等を行わないように警告をします。

人権侵害の事実確認には、後述する事実関係の「調査」が必要になります。この調査には相応の時間を要するため、注意による問題解決は、迅速性を優先して「調査」を行わずに実施します。そのため、実施に際して、被害申立の概要は示しますが、申立にある言動が事実なのか、その言動が人権侵害に間違いなく該当するのかを確認しません。

注意及び警告は、人権委員会による実施の決定後、速やかに人権委員長が、人権委員長の指名した人権委員会委員と被申立人の管理監督責任者の立会いの下、被申立人に対して学内で対面及び書面の交付をもって行います。

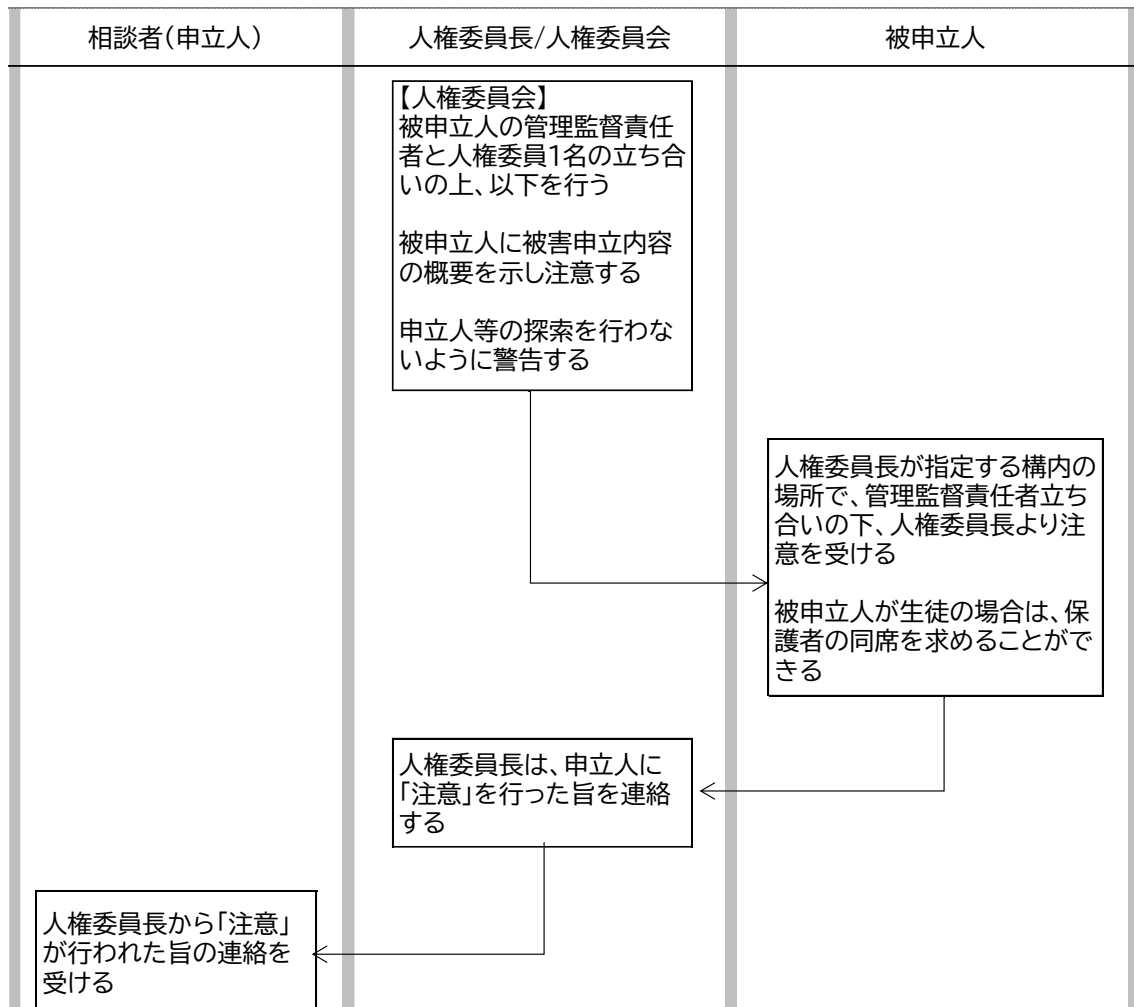
管理監督責任者は、被申立人が教職員の場合は所属する部局又は部署の長、学生の場合は所属する学部又は研究科の長、生徒の場合は組主任とし、それぞれ人権委員長が指名します。

被申立人が生徒である場合、人権委員長は当該生徒の保護者等の同席を求めることができます。

人権委員長は、注意による問題解決を行った場合、直ちに申立人にその旨の報告をします。

注意を喚起したにもかかわらず、問題が解決できなかった場合、申立人は、人権委員会に対して、調査による問題解決方法の申立てを行うことができます。この場合の手続きは、再度人権相談員に相談し、所定の様式の提出をもって申立ての意思表示をする必要があります。

「注意」による問題解決の流れ



問題解決方法その2 調査による問題解決

調査による問題解決とは、人権委員会が、調査委員会を設置して事実関係の公正な調査を行い、その調査の結果、被申立人の言動がハラスメントに該当する場合、被申立人が所属する組織の長に対して、被申立人に対して必要な措置を実施することを求めることにより、問題の解決を図ることです。

人権委員会は調査委員会を設置します。委員は、公正性、中立性及び男女比構成を考慮し、人権委員会が利害関係者を除いた調査委員（専任教職員2～4名、外部弁護士1名）を選定します。

調査委員会は、申立人、被申立人及び必要に応じて関係者から資料の提出を求め、面談による事情聴取を行い、事実関係の調査を行います。特別な事情がない限り、調査委員会設置から原則100日以内に調査を終了します。

調査委員会は、調査により事実関係を明らかにし、被申立人の言動がハラスメントに該当するか否かを認定します。

調査委員会は、人権委員会に対して、調査結果及び被申立人の言動がハラスメントに該当する場合には問題を解決又は防止するために、学長、校長又は事務局長（以下「設置学校の長等」といいます。）が実行すべき措置（以下「解決又は防止措置」といいます。）を勧告します。

※「勧告」とは、ある事柄を申し出て、その申出に沿う行動をとるよう勧め又は促す行為をいいます。

人権委員長は、人権委員会で調査委員会の調査に基づく措置が妥当かどうかを検討し、この措置が必要と判断した場合、速やかに勧告書を作成し、「解決又は防止措置」の勧告を設置学校の長等に勧告します。

人権委員会は、前述の勧告を行ったか否か（ハラスメント認定の有無を含む）を、申立人と被申立人に通知します。

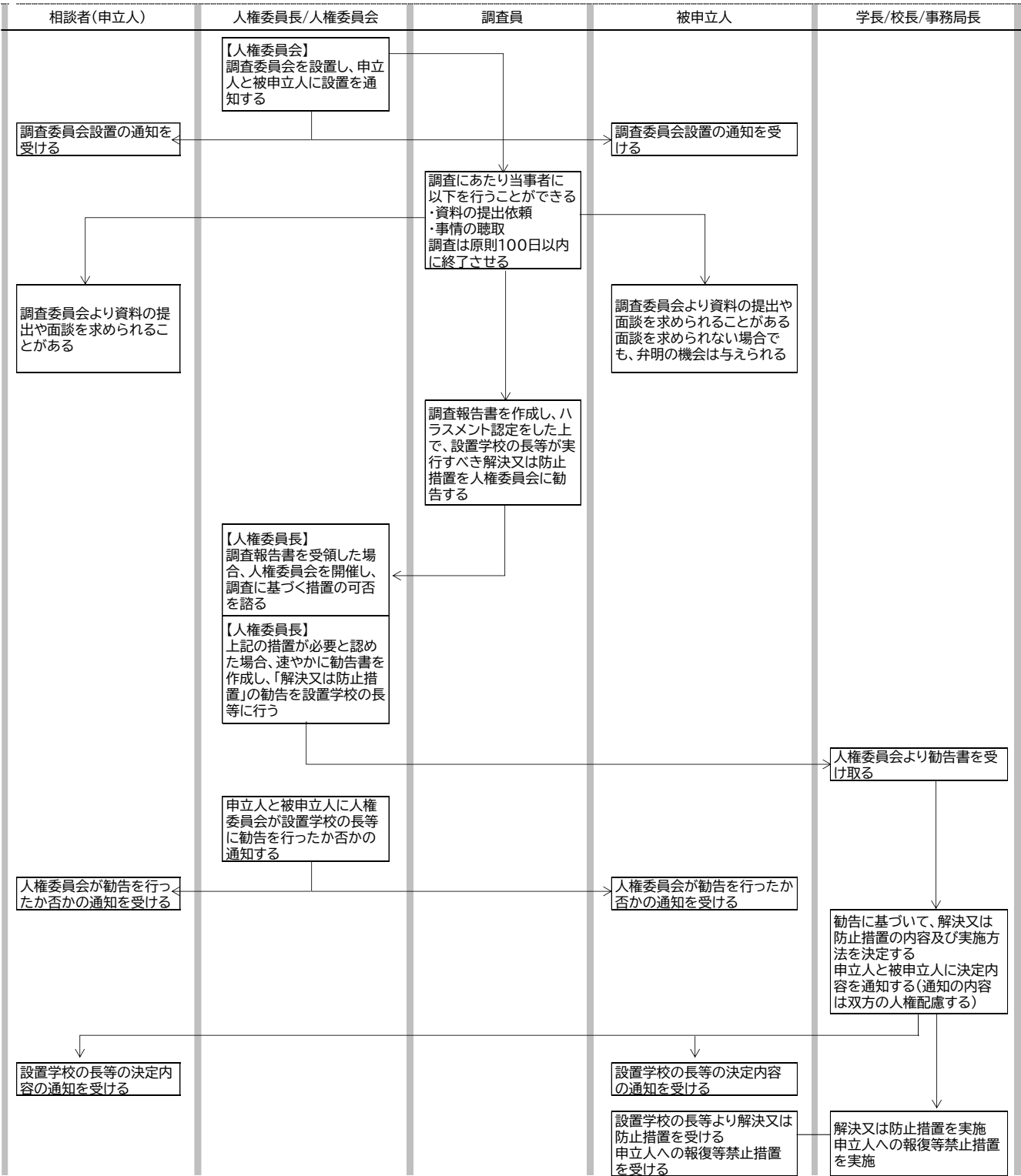
勧告を受けた設置学校の長等は速やかに勧告に基づいて解決又は防止措置の内容及び実施方法を決定します。

申立人と被申立人は決定内容の通知を設置学校の長等から受けます。

設置学校の長等は、解決又は防止措置を実施します。

被申立人は、設置学校の長等から申立人への報復、嫌がらせ及び不利益取扱いの禁止措置を受けます。

調査による問題解決の流れ



再発防止策

設置学校の長等は、人権委員会と連携し、研修の実施、事案発生の原因の分析等の人権侵害の再発防止策を講じます。

教職員を対象としたハラスメント研修は、全体研修、学校別研修、新任研修等が定期的実施されています。

現状を把握するとともに啓発も目的としたアンケートを教職員人権委員会が概ね定期的実施しています。

不服申立・閲覧請求

■不服申立

申立人及び被申立人は、人権委員会が執った手続きや設置学校の長等が行った措置に不服があるときは、その取消しや変更を求めて、不服申立をすることができます。

不服申立は、人権相談員を通じて、人権推進会議に対して行います。

不服申立ての手続きについては、人権相談員にご確認ください。

人権推進会議とは、武蔵学園の理事、設置学校の長等、人権委員長からなる会議体です。

■資料等の閲覧請求

申立人及び被申立人は、人権委員会及び人権委員会が設置した委員会が作成した資料の閲覧を求めることができます。

資料の閲覧には、合理的な理由と人権委員会の承認が必要になります。

武蔵学園が非公開情報と定めた情報は閲覧することができません。

閲覧請求は、人権相談員を通じて、人権委員会に対して行います。

閲覧請求の手続きについては、人権相談員にご確認ください。

遵守事項・禁止事項

■ 守秘義務

問題解決に関わった者は、守秘義務を負います。任務終了後も義務は継続します。また、職務上情報を知りえた者も同様です。

当該事案に関わった者の名誉、プライバシー等を尊重し、知りえた情報を他に漏らしたり、不当な目的に使用することは禁止されています。

設置学校の長等が、当該問題解決方法の実施後における教育研究環境維持のため、必要最小限の情報を必要な者に限り開示することがあります。

■ 協力義務

武蔵学園の構成員は、拒絶する正当な理由がない限り、審査、調査及び再調査における証言要請に協力しなければなりません。

■ 禁止事項

以下の事項は禁止されており、禁止事項に違反した者に対しては、武蔵学園の寄附行為、就業規則又は学則の定めに基づき、厳正な措置がとられます。

- (1) 事案に関わった者に対する報復行為、嫌がらせ、差別的対応、名誉又はプライバシーの侵害等の不当な取扱い
- (2) 事実の隠ぺい、嫌がらせ、報復等
- (3) 問題解決のあらゆる過程における虚偽の相談、申立、証言

■ 懲戒処分

人権侵害の態様によっては、武蔵学園の寄附行為、就業規則又は学則の定めに基づき、被申立人を懲戒処分又はそれに準ずる措置に付すことがあります。

懲戒処分の手続きについては、教職員の懲戒手続きに関する規程又は学生の懲戒処分の手続き等に関する規則の定めるところによります。

おわりに

武蔵学園の構成員は、相手の立場を尊重することに努めるとともに、人間関係を損ない、人としての尊厳を傷つける人権侵害を行わず、また、防止する義務を負います。

武蔵学園で修学及び就業する皆さんが、人権侵害について相談を受けたときは、人権相談員又は武蔵学園内の適切な窓口にご相談するよう助言する等、誠実に対応するようお願いいたします。

■人権侵害防止ハンドブック■

2025 年 5 月 15 日発行

発行 学校法人根津育英会武蔵学園

教職員人権委員会（人事課）

大学人権委員会（学生生活課）

高中人権委員会（高等学校・中学校事務室）

人権推進会議・人権相談室（総務課）