

種智院大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

制定 平成21年11月9日

(趣旨)

第1条 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）は、すべての人間に保障されている人権を侵害し、被害者の人格を否定する行為であるとともに、教育・研究の場である大学本来の機能を損ない、学生の学習・研究の権利を奪い、教育職員及び事務職員等（以下「職員」という。）の業務遂行の障害となる容認することのできない行為である。

この規程は、種智院大学における適正な教育・研究環境並びに就労環境を維持することを目的として、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程におけるハラスメントとは、次の各号に定めるところによる。

(1) セクシュアル・ハラスメント

ア 相手の意に反する性的な言動により不快感や屈辱感を感じさせること

イ 修学上の又は就労上の関係を利用して、利益又は不利益を与えることを対価とし、又は示唆して性的な要求や誘いかけを行うこと

(2) パワー・ハラスメント

就労上の関係を利用して行う不適切な発言、指導又は待遇により、相手の就労意欲を低下させ、又は労働環境を悪化させること

(3) アカデミック・ハラスメント

修学上の又は研究上の関係を利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手の学習・研究意欲を低下させ、又は学習・研究環境を悪化させること

(4) その他のハラスメント

前3号以外の不適切な言動であって、相手方に不快感その他不利益を与えるもの

2 この規程におけるハラスメントに起因する問題とは、次の各号に定めるところによる。

(1) ハラスメントに起因して修学・研究・就労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学生、職員又は関係者が、修学上、研究上又は就労上の不利益を受けること。

3 ハラスメント及びハラスメントに起因する問題の有無の判断は、行為者の意図にかかわらず、その行為が相手の意に反したものであるかどうかによるものとする。

(適用範囲)

第3条 この規程における学生、職員及び関係者とは次の各号に定めるところによる。

(1) 学生とは、学生、科目等履修生、聴講生、研究生等、本学において修学する者をいう。

(2) 職員とは、教育職員、事務職員、非常勤職員、委託契約職員等、本学において就労する者をいう。

(3) 関係者とは、学生等の保護者、関係業者等の職務上の関係を有する者（学生及び職員は除く。）をいう。

2 この規程は、前条に規定するハラスメントが、通常修学、就労する大学構内のみならず、学外において発生した場合も適用する。

(大学及び職員の責務)

第4条 学長は、大学を代表し、この規程の趣旨に則り、ハラスメントの防止及び排除に取り組むとともに、その発生時においては迅速かつ公正な対応を行う責任を負う。

2 学長は、ハラスメントの防止及び排除のため、本学にハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）及びハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を設置する。

3 職員と学生、上司と部下、又は男性と女性等権力関係においてハラスメントが生じやすいと

いう現実に鑑み、職員はこの規程の趣旨について認識を深め、ハラスメントの防止及び排除に心がけるとともに、学生、職員が安心して修学、研究、就労することのできる環境の整備に努めなければならない。

(ハラスメント防止委員会)

第5条 防止委員会の職務は、次の各号に定める事項とする。

- (1) ハラスメントの防止に関する啓発及び研修に関する事項
 - (2) ハラスメントの防止に関する実態調査及び情報収集に関する事項
 - (3) 相談員の職務に係る具体的事項の検討に関する事項
 - (4) 相談員の行った対応についての確認及び検討に関する事項
 - (5) ハラスメントの被害者救済に関する事項
 - (6) ハラスメントに関する調停及び調査に関する事項
 - (7) ハラスメントの再発防止に係る改善策の検討及び実施に関する事項
 - (8) その他のハラスメントの防止及び排除に関し必要な事項
- 2 防止委員会は、ハラスメントの発生時においては、迅速かつ公正に対応しなければならない。
 - 3 防止委員会は、学内に設置する他のいかなる部局からも独立したものとする。
 - 4 防止委員会は、学外の専門機関又は専門家との連携を十分にとり、専門的な助言及び指導を受けることができる。

(防止委員会の構成及び防止委員)

第6条 防止委員会の委員長及び委員（以下「防止委員」という。）は学長が委嘱する。

- 2 防止委員会は、専任職員の若干名を以て構成する。ただし、防止委員の半数以上は女性でなければならない。
- 3 防止委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 防止委員は、その職務上知り得た事項を他に漏らしてはならない。
- 5 防止委員がハラスメントの当事者となった場合には、防止委員を辞任するものとする。

(相談員)

第7条 相談員は、ハラスメントに関する相談を受け付け、必要に応じて防止委員会との連絡調整を図る。ただし、相談員の配置は、相談員以外の職員への相談を妨げるものではない。

- 2 相談員は、学長が委嘱する。
- 3 相談員は、専任職員の男女からなる若干名とする。
- 4 相談員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 5 相談員は、防止委員を兼務してはならない。
- 6 相談員がハラスメントの当事者となった場合には、相談員を辞任するものとする。
- 7 学校法人綜藝種智院セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程第6条の規程にかかわらず、種智院大学における相談員については、この規程の定めるところによる。

(相談)

第8条 相談員への相談は、面談、手紙、電話その他の方法で受け付け、匿名による相談、第三者の代理による相談及び付添人の同席を認める。

- 2 相談員は、相談を申し出た者（以下「相談者」という。）の主体性、意思を尊重して相談にあたらなくてはならない。
- 3 相談員は、相談者の希望に応じ、カウンセリング等の学外の専門機関又は専門家を紹介することができる。
- 4 相談員は、相談者が第5条第1項に定める防止委員会による対応を希望する場合は防止委員会に報告し、対応を要請するものとする。ただし、相談員は、事態が重大かつ緊急であり、放置することが修学上、研究上、就労上の環境を著しく害するおそれがあると判断する場合は、相談者の意向を配慮した上で、防止委員会に相談者を保護するための緊急措置を要請することができる。
- 5 相談員は、前項の報告にあたっては、当事者のプライバシーに対する十分な配慮を行うものとする。又、その職務上知り得た事項を他に漏らしてはならない。

- 6 相談員は、相談及び面談にあたって、相談、事実確認及び対応の内容について記録を残しておくなければならない。
- 7 相談員以外の職員が相談を受け付けた場合においては、本条の規程に準ずるものとする。

(申し立て)

第9条 ハラスメントについて、被害を受けたと主張する者は、防止委員会に対して次の各号のいずれかの申し立てを行うことができる。

(1) 調停：申立人及び被申立人（以下双方を「当事者」という。）間での話し合いによる解決を求めるもの（以下「調停」という。）

(2) 調停及びそれに基づくハラスメントの認定：防止委員会の下に設置される調査委員による調査及びそれに基づくハラスメントの事実関係の認定を求めるもの

- 2 申し立ては、被害を受けたと主張する本人が、防止委員会に対して書面若しくは、それに準ずる方法で行うものとする。

(調停)

第10条 防止委員会は、相談者から朝廷の申立があった場合に、防止委員の中から複数名の調停員を指名し、調停を行う。

- 2 当事者は、調停にあたり付添人を同席させることができる。
- 3 調停員は、迅速かつ公正に調停にあたるものとし、申立人に対する抑圧や被害事実の隠蔽に加担してはならない。
- 4 調停員は、調停報告書を防止委員会に提出しなければならない。
- 5 調停員の任期は、調停報告書の提出を以て終了する。
- 6 調停員は、その業務上知り得た事項を他に漏らしてはならない。
- 7 調停員は、当事者からの圧力など、不本意な状況が発生した場合には、調停を打ち切ることができる。
- 8 当事者はいつでも調停の打ち切りを申し出ることができる。
- 9 当事者のいずれからも調停委員の交代を申し入れることができる。

(調査)

第11条 防止委員会は、当事者の一方が希望する場合には、防止委員の中から複数名の調査員を指名し、ハラスメントの事実関係を認定し、適正な措置を行うための調査（以下「調査」という。）を行う。

- 2 調査を行うにあたっては、必要に応じて防止委員会の許可を得て学外の専門機関又は専門家に協力を要請することができる。
- 3 調査員は、被申立人の所属部局以外の職員で構成する。
- 4 調査員は、迅速かつ公正にその業務を遂行し、事実の隠蔽に加担してはならない。
- 5 調査員は、当事者及び当該事案に関係のある第三者から事情を聴取し、必要に応じて関係資料の提出を求めることができる。ただし、当該事案を担当した相談員から事情聴取を行ってはならない。
- 6 当該調査の当事者は、事情聴取にあたり付添人を同席させることができる。
- 7 調査員は、調査にあたり当事者及び関係のある第三者の名誉、プライバシー等の人権を侵害しないよう十分配慮しなければならない。
- 8 調査委員は、調査報告書を防止委員会に提出しなければならない。
- 9 調査員の任期は、調査報告書の提出を以て終了する。
- 10 調査員は、その業務上知り得た事項を他に漏らしてはならない。

(遵守事項)

第12条 職員は、この規程の運用に関わり知り得た事項を他に漏らしてはならない。

- 2 職員は、当事者、昇任、防止委員及び相談員等に対して、相談、苦情の申し立て、調査活動等ハラスメントに関することを理由に、不当な影響力の行使や不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 職員は、ハラスメントの二次的な被害の防止に努めなければならない。

4 調停又は調査において、虚偽の申立又は証言をした者は、種智院大学学則又は学校法人綜藝種智院就業規則等に基づく処分の対象になることがある。

(修学・研究・就労への配慮)

第 13 条 防止委員会は、調停又は調査の進行中において、申立人が支障なく修学・研究・就労を続けることができるよう必要と認める措置を検討し、学長に対して関係部署に対応を要請するよう勧告することができる。

(審議及び措置)

第 14 条 防止委員会は、調査報告書に基づき、ハラスメントの事実関係の認定並びに当事者に対する措置及び対応について迅速かつ公正に審議し、学長に対して事実関係の認定を報告するとともに、必要な措置を行うよう勧告する。

2 学長は、前条の勧告を受けた後、定められた期日までに当事者から不服申立が無い場合は、事実関係の認定が確定したものとし、次の各号の対応措置を行わなければならない。

(1) 加害者が学生の場合は、当該学生に対する措置及び処分について種智院大学学則に基づき教授会の議を経て学長がこれを処分する。

(2) 加害者が職員の場合は、当該職員に対する措置及び処分について学校法人綜藝種智院就業規則による検討を理事長に対して要請するものとする。

(3) 加害者が本学の学生以外の者、委託契約職員及び関係者の場合は、その者が所属する企業あるいは組織等に対して必要な措置を執ることを要請するものとする。

(申立人及び被申立人への報告)

第 15 条 防止委員会は、当事者に対して事実関係の認定及び措置について、不服申立ができる旨の説明を付して、書面による報告をしなければならない。

(不服申立て)

第 16 条 当事者は、前条の事実関係の認定、措置及び処分に不服がある場合は、防止委員会に対して不服を申し立てることができる。

2 不服申立てを受理した防止委員会は、学長に報告しなければならない。

3 前項の報告を受けた学長は、防止委員会に対し再調査・再審議を命ずることができる。

4 不服申立て期間は、事実関係の認定、措置及び処分が当事者に告知された日から 20 日以内を原則とする。

5 前項に定める期日までに不服申立てがない場合、当事者は、事実関係の認定、措置及び処分を認めたものとみなす。

(被害者救済)

第 17 条 防止委員会は、被害者救済のための適切な措置を審議し、学長に対して関係部署への対応勧告することができる。

(再発防止)

第 18 条 防止委員会は、ハラスメントの予防のために、次の各号の対策を実施する。

(1) 職員及び学生に対する啓発活動及び情報提供

(2) ハラスメントに関する実態調査

(3) 職員及び学生に対する研修

(4) その他ハラスメントの防止に必要な事項

(ガイドラインの策定)

第 20 条 本規程に定めるものの他、ハラスメント防止対策に関して必要な事項は、ガイドラインに定める。

(事務)

第 21 条 防止委員会の事務は、申立人が学生である場合は学生課が行い、学生以外の者である場合は総務課が行う。

(改廃)

第 22 条 この規程の改廃は、防止委員会の議を経て学長が行う。

付 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成 21 年 11 月 9 日から施行する。
- 2 第 3 条第 1 項第 2 号に規定する職員のうち、種智院大学に所属しない学校法人綜藝種智院の職員がハラスメントの当事者となった場合については、その対応について、学校法人綜藝種智院セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程（平成 12 年 11 月 7 日制定規程第 1 号）第 2 条第 7 号に定める監督責任者の間で協議し、決定する。
- 3 種智院大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程（平成 15 年 11 月 30 日制定）は廃止する。