

聖泉大学
ハラスメント防止に関する
ガイドライン

聖泉大学ハラスメント防止委員会

【基本方針】

ハラスメントとは、他人に対して意図的に、あるいは意図せず不快感を与えたり、困らせたりする言動や態度のことです。また、人間としての尊厳を侵害する行為であって人に対する思いやりと敬意を欠いた行為とも言えます。聖泉大学（以下「本学」という）は、すべての学生と教職員が個人として尊重され、修学及び就労ができるよう快適な環境を醸成し、維持することを目的として、ここにハラスメント防止に関するガイドラインを示します。

万一この事態が生じた場合には、問題解決のため必要な措置をとります。本学は、被害を受けたと感じたすべての学生や教職員のための相談窓口としてハラスメント相談員を配置し、かかる事案が相談によって解決できない場合には、ハラスメント相談員を通じて、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）に①意見通知 ②調停の申請 ③調査の申立てをすることができます。もちろんその際には、事案に関わった人のプライバシー、名誉その他の人権が不当に侵害されることのないよう守秘義務を徹底します。

このガイドラインではハラスメントの定義、その具体例、問題解決のための手続きについて詳しく解説します。

【人権とハラスメント】

ハラスメントとは、広義には人権侵害であり、性別、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴、セクシュアリティなどの属性、あるいは、広く人格に関する言動等によって、相手に不利益や不快感を与え、その尊厳を傷つけることをいいます。日本国憲法において、法の下での平等や思想・良心の自由、学問の自由などを定めています。また、国際的にも世界人権宣言において、「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる」と謳っています。差別なく学ぶ権利や教育研究を行う自由を保証することは本学の社会的責務として捉え、グローバル化が進む中で求められる人権意識の向上に努めていきます。

【ハラスメントの定義】

本学では、聖泉大学ハラスメント防止に関する規程（以下「防止規程」という。別添資料2参照。）を策定し、防止規程第3条で、ハラスメントとは、「他人への不適切な言動により不快感や不利益を与え、相手方の人権を侵害し、学生生活環境、教育研究環境、職場環境等を悪化させること」としています。ガイドラインでは、大学における優越的地位及び権限（指導教員、ゼミ・部活・サークルの先輩などや職務上の地位や権限など）を利用して、相手の意に反して行われ、修学・就労、教育研究環境、職場環境等を悪化させるハラスメント全般を取り扱います。以下に種々のハラスメントについて簡単に述べます。実際にはこれに当てはまらないハラスメントもありますが、広く対応していくことが大切だと考えています。

【1】セクシャルハラスメント

「セクシュアル・ハラスメント」（「セクハラ」）とは、相手への利益の提供又は相手が不利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したり、学生生活環境、教育研究環境、職場環境等を悪化させたりする性的な言動を行うことをいいます。また自分の言動が誤解され、加害者として検討されることもあるため注意が必要です。自分としては好意的にした言動であっても、相手が不快や恐怖を感じれば、セクハラに繋がってしまいます。

◇セクハラ具体例

- 性的な卑猥な冗談をいう。
- セクシュアル・マイノリティをからかう。
- 「男なんだから」「女のくせに」など、職場や教室で性別役割意識に基づく発言をする。
- スポーツや交流の場で必要以上に身体的な接触をする
- 相手が嫌がることをSNS上に書き込む。
- 断られてもしつこく連絡をしたり、交際を迫ったりする。
- 性的な側面で人格の評価をする。
- 恋愛経験や性体験等について、質問をする。
- 理由をつけて二人きりになりたがる。
- 性別に関して差別的な話をしたり、性別による役割を押し付けたりする。
- 性的魅力を強調するような服装や行動を要求する。

【2】アカデミックハラスメント

「アカデミックハラスメント」（「アカハラ」）とは、教育研究上、優位な立場にある者が、相手の意に反した社会通念上不適切な言動を行い、相手の学習意欲、教育研究意欲を低下させたり、学生生活環境、教育研究環境を悪化させたりすることをいいます。

す。一方で、学生・院生が、教育研究や成績・評価をめぐって教員に暴言を吐くケースもまたアカハラに通じるハラスメントであり、当然、許される行為ではありません。

◇アカハラの具体例

- 学習・研究の妨害をする。
- 指導上の差別をする。
- 不当な経済的負担の強制をする。
- 学生による研究成果を奪う。
- 不正・不法行為を強制する。
- 本人の希望に反する研究テーマなどを押しつける。
- 正当な理由なく、就職や留学等に必要な推薦状を書くことを拒否する。
- 正当な理由なく、教員が学修の成果や成績に不当に低い評価をする。
- 学生が出したアイディア、調査データなどを無断で使用し論文を書く。
- 些細なミスに対し適正な指導の限度を超えて、大きな声で叱責したり、人格を否定するような暴言を繰り返す
- 成績評価への不平不満を大声で怒鳴ったり、担当教員や対応職員の人格を否定するような暴言を述べる。

【3】パワーハラスメント

「パワーハラスメント」（「パワハラ」）とは、職務上、優位的立場にある者が、その地位及び権限を利用し、相手の意に反した社会通念上不適切な言動を行い、相手の就労意欲を低下させること、又は職場環境を悪化させることをいいます。パワハラは職場にだけでなく、先輩・後輩、上下関係や優位関係のあるゼミナールやサークルなどでも起こることがあることを心に留めておきましょう。

パワハラには、攻撃型（人前で怒鳴る、机などを叩いて脅かす）、否定型（仕事・人格・能力を否定する）、強要型（自分のやり方をおしつける、責任をなすりつける）、妨害型（仕事を与えない、必要な情報を与えない）など、さまざまなタイプがあります。

◇パワハラ具体例

- 本来の職務とは関係のない個人的な用件をするように強要する。
- 一人だけを仲間はずれにする。
- 大勢のいるところで罵倒する。
- 能力や性格について不適切な発言をする。
- 本人のいやがる部署に意図的に配置転換する。
- 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- 飲み会などへの参加を無理強いする。
- 理由をつけて、個別的に深夜まで業務を行わせる。
- OB や OG が自分たちの学生だった頃の慣習を押しつける。

- クラブやサークル、係、委員会などを辞めたいと意思表示をしても認めない。

【4】モラルハラスメント

「モラルハラスメント」（「モラハラ」）は、親しい人間観家の中で起こる場合があります。主に言葉や態度（無視やわざとらしい溜息など）で行われる精神的嫌がらせをいいます。相手の尊厳がひどく傷つけられる悪質な行為です。

◇モラハラの具体例

- 行動や個人の交際を制限する。
- 勝手な自分ルールを押し付ける。
- 挨拶をしても無視する。
- 恋愛や結婚、性的指向など個人のプライベートについてしつこく聞く。
- 休日のつきあいを強要する。
- 「使えないな」など人格を否定する言葉を投げかける。

【5】妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメント

妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメントとは、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用を阻害し、他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動並びに妊娠・出産等に関する嫌がらせ等により、相手方に身体的若しくは精神的苦痛若しくは不利益を与え、または教育上、研究上および就労上の環境を悪化させることをいいます。

◇妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメントの具体例

- 育児休業の取得について男性を理由に取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- 上司・同僚に「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。
- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた。
- 上司・同僚に「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。

【6】アルコールハラスメント

「アルコールハラスメント」（「アルハラ」）とは、飲酒の場で飲酒を強要したり、イッキに飲ませるや意図的に酔いつぶしを行なったり、飲めない人への配慮を欠くことをい

います。

◇アルハラの実例

- 上下関係や伝統などで、飲酒をはやし立てたり罰ゲームなどといった形で心理的な圧力をかけて飲まざるを得ない状況に追い込む。
- 場を盛り上げるためにイッキ飲みや早飲み競争などをさせる。
- 酔いつぶすことを意図して飲ませる。
- 本人の意向などを無視して飲酒をすすめる。

【ハラスメント対応】

【1】ハラスメントを受けたと感じたら

あなたがハラスメントを受けたと感じたら、一人で悩まずに、相談できる人に話しましょう。本学では、ハラスメント相談員を配置しています（表1参照）。ハラスメントを受けた人は、自分にも落ち度があったのではないかと、自分の感じ方が神経質すぎるのではないかと、もっと早く「ノー」といえなかった自分が悪いのだ等と考えてしまいがちですが、相談員と話をする中で、一緒に状況を整理して、問題の解決を探していきましょう。

あなたがハラスメントを受けたと感じたときは、その日時・場所・内容・他の人がいたかどうかなどについて、できるだけ詳しく記録しておくことが大切です。メールなども大切な証拠になりますから、保存しておきましょう。証言を頼める人がいるときには、あとで協力してもらうこともできます。

（表1）令和7年度聖泉大学ハラスメント相談員

相談員	配置場所	電話・内線番号	メールアドレス
秋山 茂也	第2事務室	0749-43-3600 (140)	seisen_soudan01@seisen.ac.jp
高島 留美	看護棟 2F 研究室	0749-43-3600 (205)	seisen_soudan02@seisen.ac.jp
馬場 好恵	看護棟 2F 研究室	0749-43-3600 (211)	seisen_soudan03@seisen.ac.jp
山口 隆介	人間学部 2F 研究室	0749-43-3600 (520)	seisen_soudan04@seisen.ac.jp

【2】相談者のプライバシー保護

ハラスメント防止委員会は、相談者のプライバシー保護に最大の配慮をしています。利害関係にあるものが相談にあたることはありませんし、あなたが相談に来たことがあなたの意志に反して他に知られることはありません。

どうぞ安心して、ご相談ください。ただし、「意見通知」「調停」「調査」については、

相談者匿名のまま進めることが困難なケースもあります。この場合も相談員と話し合い、対応を検討してください。

【3】ハラスメント防止委員会への申立て

ハラスメント相談員での相談で問題が解決しない場合は、防止委員会に対して、所定の手続きを申請または申立てることができます。

「手続」には、

①意見通知（行為の中止を求める）

②調停の申立て（話し合いによる解決）

③調査の申立て（ハラスメントの事実を確認し、相手に対して何らかの措置を求める）の3つがあります。どの方法にするかは、ハラスメントの被害にあったあなたが決めることとなります。また、手続きの変更や取り下げもできます。相談員とよく話し合いながら、最善の手続をとっていきましょう。必要ならば「申請」または「申立て」について、相談員と相談して書類を提出してください。

なお、調停または措置の申立てがなされた時点、または、なされる途中で、ハラスメントの疑いのある行為が継続している場合で緊急性があると認められるときは、防止委員会は、あなたの意見を聞きつつ、当該行為を排除するために必要な措置を臨時にとることができます。

【4】ハラスメント解決の方法

1) 意見通知 ～行為の中止を求める対応～

ハラスメント行為は、加害者によっては、継続したりエスカレートすることがあります。ハラスメントを受けた側は、その結果、ますます不快になり、時には恐怖に感じ、授業を受けられなくなったり、職場に出られなくなったりすることがあります。このような場合、相手に出来るだけ早く気付かせることが大切です。そこで、あなたの申立てを受け、防止委員会が必要と認めた場合、防止委員会が指名した人が、行為者とされる人にその行為が事実であったか確認したうえで、その行為を中止するように通知し、解決を図ります。

2) 調停 ～話し合いによる解決～

「調停」とは、防止委員会から指名された調停員が相互の話し合いの場を設け又は相互の主張の仲立ちを行い、問題の解決を図ります。調停の申立てがなされると、防止委員会は それを受理するかどうか検討します。そして、調停の必要が認められると防止委員会は調停員を選任します。調停には複数の調停員が立ち会います。調停員は当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをしたり、調停案を提示します。調停が成立したときは、調停員は合意事項を文書で確認するとともに、防止委

員会に報告します

3) 調査 〜ハラスメントの事実を確認し、相手に対して何らかの措置を求める〜

ハラスメントの被害者が、大学に対して処分などの具体的措置をとるように求める手続の事です。防止委員会に「調査の申立て」がなされた場合、防止委員会は「申立」の受理・不受理を決め、その結果を被害者に知らせます。調査の申立てが受理された場合、防止委員会は当該案件の事実関係を調査するために、防止委員会委員長が指名した者で構成される調査委員会を設置します。以下に手順を記します。

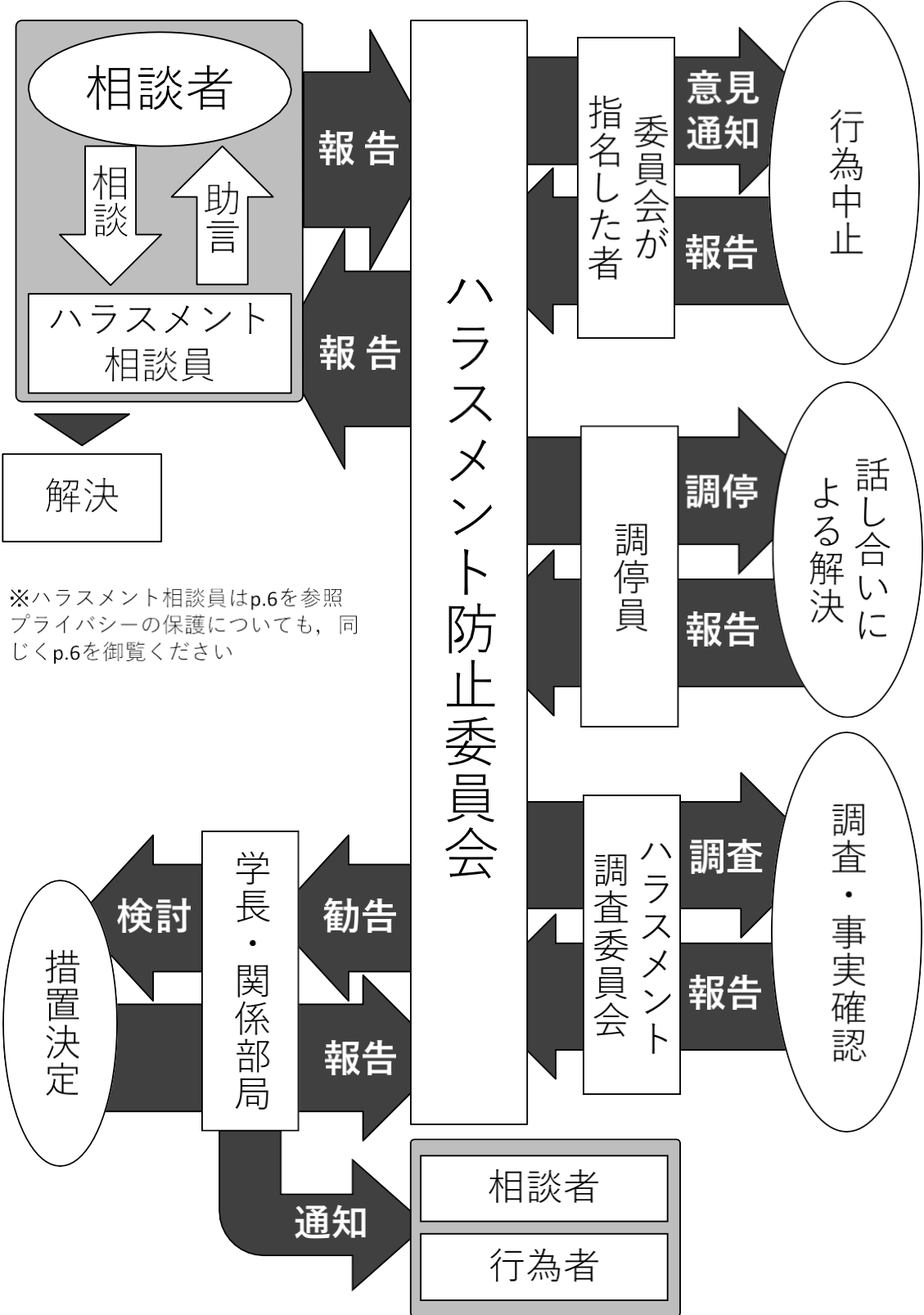
- ①調査委員会は、申立人と、被申立人である相手のそれぞれから事情を聴取し、事実関係を明らかにします。
- ②調査委員会は、調査を終了させ次第、調査結果を防止委員会に報告します。
- ③防止委員会は、調査委員会の報告をもとに措置の検討をし、どのような措置（注意、停学、訓告、懲戒処分等）が適切か結論を出します。
- ④防止委員会は、防止委員会が出した措置の結論にその理由を付して、適切な措置がとられるよう、当該部局の長に勧告するとともに、学長に報告します。また、申立人に口頭あるいは文書で回答します。
- ⑤勧告を受けた部局の長は、それに基づいて当該部局としての対応措置を決め、被申立人に対して処分を下します。
- ⑥防止委員会は措置の対応について当該部局の長から報告をうけ、申立人に措置の内容を報告します。

【加 害 者 に な ら な い た め に】

自分と相手の受け取り方は異なります。相手が不快と感じていると分かった時には、繰り返さないようにしましょう。また、相手が不快を表明しない場合でも、相手が反抗できないだけかもしれません。相手の本意を確認することが必要です。

良かれと思った行動であっても、相手によってはハラスメント行為だと捉えられることもあります。ハラスメントかどうかの判断が難しいケースもありますので、日常から適切なコミュニケーションを大切にして、良好な人間関係を構築しましょう。

(別添資料1)



(別添資料2)

聖泉大学ハラスメント防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、聖泉大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止、排除及びハラスメントに関する問題の対応について必要な事項を定め、学生及び教職員等が個人として尊重され、修学及び就労ができるよう快適な環境を醸成し、維持することを目的とする。

(適用)

第2条 この規程は、次に掲げる者（以下「構成員」という。）を対象とする。

- (1) 本学学生等（学生、大学院生、研究生、聴講生、科目等履修生及び各種講座受講生）
- (2) 本学教職員等（専任教職員、特別任用教育職員、特別任用事務職員、非常勤講師、準職員）
- (3) その他、継続的に本学の教育研究に関わる者（研究員、課外活動指導者等）

(定義)

第3条 この規程において、ハラスメントとは、他人への不適切な言動により不快感や不利益を与え、相手方の人権を侵害し、学生生活環境、教育研究環境、職場環境等を悪化させることをいい、次の3つのハラスメントを総称するものとする。

(1) セクシュアル・ハラスメント

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

イ 学生生活環境、教育研究環境、職場環境等を悪化させる性的な言動を行うこと。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育研究上、優位的立場にある者が、その地位及び職権を利用し、相手の意に反した社会通念上不適切な言動を行い、相手の学習意欲、教育研究意欲を低下させること、又は学生生活環境、教育研究環境を悪化させること。

(3) パワー・ハラスメント

職務上、優位的立場にある者が、その地位及び権限を利用し、相手の意に反した社会通念上不適切な言動を行い、相手の就労意欲を低下させること、又は職場環境を悪化させること。

(4) 妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用を阻害し、他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動並びに妊娠・出産等に関する嫌が

らせ等により、相手方に身体的若しくは精神的苦痛若しくは不利益を与え、または教育上、研究上および就労上の環境を悪化させること。

(対象とするハラスメントの範囲)

第4条 この規程が対象とするハラスメントは、勤務時間内及び本学校舎内に限定しない。

2 被害者又は加害者の一方が本学の構成員でない場合、本学の教育研究活動に影響を及ぼす事案については、この規程を準用する。

(本学の責務)

第5条 本学は、第1条の目的を達成するため、構成員に対し必要な教育及び啓発活動を行い、快適な環境で修学及び就労できるよう努め、ハラスメントに関する事案が発生した場合には、適切な対応をしなければならない。

2 本学は、ハラスメントの事案に関わった人のプライバシー、名誉その他の人権が不当に侵害されることのないよう守秘義務を徹底しなければならない。

(本学の構成員の責務)

第6条 本学の構成員は、快適な修学及び就労環境を醸成するために、次の各号に定める責務を負うものとする。

- (1) 教育、研究及び業務のあらゆる場面で相手方の人権を尊重すること。
- (2) ハラスメントが、行為者の意図に関わらず、相手方の受け止め方によるものであることを十分理解し、ハラスメントと受け止められかねない言動を行わないこと。
- (3) ハラスメントの防止に積極的に努め、ハラスメントのない環境を醸成し維持すること。
- (4) ハラスメントの事案が発生したときには、解決に向けて協力すること。

(ハラスメント防止委員会)

第7条 本学は、第1条の目的を達成するため、本学にハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設置する。

- 2 防止委員会は、ハラスメントの事案に対応するため、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置き、必要に応じてハラスメント調停員（以下「調停員」という。）及びハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置く。
- 3 前2項にかかる組織及び運営等については、別に定める。

(ハラスメントに関する相談及び申し立て)

第8条 本学の構成員は、ハラスメントの被害を受けたときには、本学の相談員に相談す

ることができる。

- 2 本学に勤務する者は、ハラスメントの被害を受けたときには、本学の相談員に相談することができる。
- 3 前2項の相談は、匿名で行うことができる。
- 4 相談者は、相談によって問題が解決できない場合には、防止委員会に意見通知、調停又は調査の申し立てをすることができる。
- 5 相談者は、前項にかかる申し立てを所定の様式により行うものとする。ただし、申し立ては匿名で行うことはできない。

(ハラスメントの解決の手順)

第9条 この規程で定めるハラスメントの解決方法は、次の各項に定めるものとする。

1 相談

- (1) 相談とは、ハラスメントを受けたと訴えてきた者（以下「相談者」という。）から、事情を聴取し、解決のための手順及び手続き等について助言をしながら問題の解決を図ることをいう。
- (2) 相談は、相談員が原則として複数で対応しなければならない。
- (3) 相談者は、相談員が認めた場合には、相談員との面談に家族、友人又は教職員を1名付添わせることができる。
- (4) 相談員は、相談の事案について防止委員会に報告する。

2 意見通知

- (1) 意見通知とは、前項に定める方法によって問題を解決することができないときに、ハラスメントを行ったとされる者（以下「相手方」という。）に苦情の内容を通知することにより解決を図ることをいう。
- (2) 意見通知は、相談者から申し立てがあり、防止委員会が必要と認めた場合に、防止委員長又は防止委員長が指名する相談員（以下「相談員等」という。）が行う。
- (3) 意見通知は、必ず複数の相談員等で行う。
- (4) 意見通知の際は、相手方の事情も聴取するものとする。
- (5) 相談員等は、意見通知の結果を防止委員会及び相談者に報告する。

3 調停

- (1) 調停とは、防止委員長から指名された調停員が相互の話し合いの場を設け又は相互の主張の仲立ちを行い、問題の解決を図ることをいう。
- (2) 調停は、相談者から申し立てがあり、防止委員会が必要と認め、かつ相手方の同意があった場合に開始する。
- (3) 調停は、調停員、相談者及び相手方の三者が同席する方法又は調停員が間に入り直

接は相対しない方法、若しくはその併用によって行う。

(4) 調停は、以下のときに終了する。

ア 相談者及び相手方が調停案を受け入れたとき

イ 相談者又は相手方が調停の打ち切りを希望したとき

ウ 相当期間内に調停案に合意する見込みがないとき

(5) 調停により合意したときは、相談者、相手方及び調停員で合意内容を文書で確認する。

(6) 調停員は、調停の結果を防止委員会に報告する。

4 調査

(1) 調査とは、ハラスメントの事実を確認するための調査を行うことをいう。

(2) 調査は、以下のときに行う。

ア 相談者から申し立てがあり防止委員会が必要と認めたとき

イ 相談者から申し立てはなされていないが、当該事案が重大で防止委員会が必要と判断したとき

(3) 調査は、防止委員長が指名した者で構成する調査委員会が行う。

(4) 調査委員会は、事案に関わる事実とハラスメントにあたるかどうかの意見を付した調査報告書を作成する。

(5) 調査報告書の内容は、調査委員会委員の過半数の同意により決定し、可否同数のときは委員長がこれを決定する。

(6) 調査委員会委員長は、調査の結果を防止委員会に報告する。

(緊急時における対応)

第10条 防止委員会委員長は、緊急を要する場合には、学長と協議のうえ、相談者の安全確保のための措置をとることができる。

(申し立て期限)

第11条 防止委員会への相談及び申し立ては、ハラスメントが行われたときから2年以内に手続きをとらなければならない。

(ハラスメントの認定又は不認定)

第12条 防止委員会は、調査委員会から調査報告書の提出があった場合には、審議を行いハラスメントの認定又は不認定を行わなければならない。

2 ハラスメントの認定は、防止委員会委員の過半数の同意を必要とする。

(認定の通知)

第13条 防止委員会委員長は、ハラスメントの認定をした場合には、調査結果及び防止委員会の判断を学長に報告しなければならない。

2 学長は、関係者の処分が必要と判断したときには、当該関係者が学生の場合は大学等の学則に基づき厳正な処分を講ずるものとし、教職員の場合は就業規則による懲戒手続きに付すものとする。

3 学長は、相手方が第2条に該当しない者である場合には、相手方が所属する組織に申し入れを行う。

(是正の勧告)

第14条 防止委員会は、ハラスメントの認定をした場合には、相手方に言動の是正を勧告することができる。

(相談者及び相手方への対応)

第15条 防止委員会は、ハラスメントの調査結果及び防止委員会の判断を相談者及び相手方に通知しなければならない。

(不服申立)

第16条 相談者又は相手方は、ハラスメントの認定又は不認定について不服がある場合には、通知を受けた日から30日以内に防止委員会に不服の申し立てをすることができる。

2 防止委員会は、不服の申し立てについて、受理又は棄却を決定し、受理したときには再調査又は再審議を行う。

3 防止委員会は、再調査又は再審議を行うことを決定した場合には、相談者及び相手方に遅滞なくその旨を通知しなければならない。

4 防止委員会は、再調査をするときには、当該事案に関わった調査委員会の委員の全員を入れ替える。

(ハラスメントの事案の公表)

第17条 防止委員会は、ハラスメントの事案について、原則として公開しない。

2 防止委員会は、再発防止上必要と判断した場合は、当該事案の関係者のプライバシー、名誉及びその他の人権に配慮した上で、公表することができる。

(代理人及び補佐人の同席禁止)

第18条 相談者及び相手方は、相談、意見通知、調停及び調査の際に、代理人及び補佐人を代理出席又は同席させることはできない。

(守秘義務)

第19条 防止委員会委員、相談員、調停員、調査委員会委員は、ハラスメントの事案に係りて職務上知り得た事項を、他に漏らしてはならない。

2 ハラスメントの事案の関係者は、調査に協力する過程で知り得た内容を他に漏らしてプライバシーを侵害することのないよう配慮しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第20条 ハラスメントに関する相談、申し立て、当該事案に関する調査の協力及びその他ハラスメントの防止に関して正当な対応をした者に対して、このことをもって何らかの不利益な取扱いをしてはならない。

(虚偽証言の禁止)

第21条 本学の構成員は、虚偽の申し立てや証言をしてはならない。

(報復の禁止)

第22条 防止委員会は、相手方から相談者、防止委員会委員、相談員、調停員、調査委員会委員及びその他関係者に対する報復禁止の誓約書の提出を求めることができる。

(改廃)

第23条 この規程の改廃は、教育研究評議会の審議を経て学長が決定する。

附 則

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 29 年 9 月 5 日から施行する。

(別添資料3)

聖泉大学ハラスメント防止委員会規程

(趣旨)

第1条 この規程は、聖泉大学（以下「本学」という。）における聖泉大学ハラスメント防止規程（以下「防止規程」という。）第7条第3項に基づき、聖泉大学ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）について必要な事項を定めるものとする。

(職務)

第2条 防止委員会の職務は、次に掲げるものとする。

- (1) ハラスメントの防止に必要な啓発及び研修に関すること。
- (2) 相談員、調停員及び調査委員会に関すること。
- (3) ハラスメントの相談及び申し立てへの対応に関すること。
- (4) ハラスメントの調査実施の必要性について判断すること。
- (5) ハラスメントの認定及び不認定に関すること。
- (6) 学外機関との連携及び協力のための連絡及び調整に関すること。
- (7) その他、学長がハラスメント防止及び事案の解決のために必要と認めること。

(構成)

第3条 本学の防止委員会は、次の者をもって構成する。

- (1) 副学長
 - (2) 学部長
 - (3) 各学部教員から2名
 - (4) 法人事務局長
 - (5) その他学長が必要と認めた者
- 2 前項第3号の委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 3 防止委員会の構成は、男女の比率を考慮する。

(防止委員会委員長)

第4条 防止委員会に委員長を置き、前条第1項第1号の者を充て、学長が任命する。

- 2 委員長は、委員会を代表し、委員会の業務を統括する。
- 3 委員長に事故あるときは、あらかじめ委員長の指名する委員がその職務を代行する。

(防止委員会の運営)

第5条 防止委員会は、委員長が招集し、議長となる。

- 2 防止委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

3 防止委員会の議事は、出席した委員の過半数の同意により決定し、可否同数のときは委員長がこれを決定する。

(防止委員会委員の職務停止)

第6条 防止委員会委員は、ハラスメントの事案の関係者である場合には、当該事案に限り職務に加わることはできない。

(委員以外の者の出席)

第7条 防止委員会委員長は、必要と認めたときには、委員以外の者を防止委員会に出席させて説明又は意見を聴くことができる。

(ハラスメント相談員)

第8条 防止委員会は、防止規程第7条第2項に基づき、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

(職務)

第9条 相談員の職務は、次に掲げるものとする。

- (1) ハラスメントを受けたと訴えてきた者（以下「相談者」という。）から事情を聴取り、解決のための手順及び手続き等について助言を行うこと。
- (2) 相談者からの申し立てを防止委員会に取り次ぐこと。
- (3) ハラスメントを行ったとされる者（以下「相手方」という。）に対して意見通知を行い、併せて相手方の事情を聴取すること。
- (4) ハラスメント及びハラスメントの防止に関する相談窓口となること。
- (5) 相談の記録を作成すること。
- (6) 相談の事案について防止委員会に報告すること。

(構成)

第10条 相談員は、次の者をもって構成する。

- (1) 防止委員会委員（委員長除く）
 - (2) 学長が指名する者 若干名
- 2 前項第2号の相談員の任期は、2年とする。
- 3 相談員の構成は、男女の比率を考慮する。

(委嘱)

第11条 相談員は、防止委員会委員長が委嘱する。

- 2 防止委員会委員長は、相談員を公表しなければならない。

(相談員の義務)

第12条 相談員は、相談者に抑圧的な又は被害の揉み消しになるような言動をしてはならない。

2 相談員は、被害者に解決策の誘導及び押しつけをしてはならない。

(ハラスメント調停員)

第13条 防止委員会は、防止規程第7条第2項に基づき、ハラスメント調停員（以下「調停員」という。）を置く。

(職務)

第14条 調停員の職務は、次に掲げるものとする。

- (1) 相談者及び相手方にあらかじめ日時及び場所を定め、調停の開催を通知すること。
- (2) 相談者及び相手方の双方の意見を聞き、問題解決に向けて調整をすること。
- (3) 必要に応じて、相談者及び相手方の双方の意見を参考に調停案を作成すること。
- (4) 調停の終了の判断をすること。
- (5) 調停の記録を作成すること。
- (6) 防止委員会に調停の事案について報告すること。

(構成)

第15条 調停員は、次の者をもって構成する。

- (1) 防止委員会委員長が指名する防止委員会委員 2名以内
 - (2) 防止委員会委員長が指名する本学の専任教職員 2名以内
- 2 調停員の構成は、男女の比率を考慮する。

(委嘱)

第16条 調停員は、防止委員会委員長が委嘱する。

(調停員の義務)

第17条 調停員は、調停の際に、相談者及び相手方の意見の交換が円滑に進むように努めなければならない。

- 2 調停員は、相談者に対する抑圧的な又は被害の揉み消しになるような言動をしてはならない。
- 3 調停員は、解決策の誘導及び押し付けをしてはならない。

(調停員の職務終了)

第18条 調停員は、調停が終了した後、調停結果を防止委員会に報告し、了承されること

によって職務終了し、解任されるものとする。

(ハラスメント調査委員会)

第19条 防止委員会は、防止規程第7条第2項に基づき、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置する。

(職務)

第20条 調査委員会の職務は、次に掲げるものとする。

- (1) 相談者、相手方及び当該事案の関係者からの事情聴取等により事実を調査すること。
- (2) ハラスメントにあたるかどうかの意見を付した報告書を作成すること。
- (3) その他、ハラスメント事案の解明のために必要なこと。

(構成)

第21条 調査委員会の構成は、防止委員会委員長が指名する学内の専任教職員5名程度で構成する。

- 2 防止委員会の委員及び相談員は、調査委員会の委員になることができない。
- 3 調査委員会の構成は、男女の比率を考慮する。

(委嘱)

第22条 前条第1項に定める者は、防止委員会委員長が委嘱する。

(委員長)

第23条 調査委員会委員長は、防止委員会委員長が指名した者を充てる。

(委員会の運営)

第24条 調査委員会は、調査委員会委員長が招集し、議長となる。

- 2 調査委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

(委員以外の者の出席)

第25条 調査委員会委員長は、必要があると認めたときには、委員以外の者を出席させて説明又は意見を聴くことができる。

(調査委員会委員の義務)

第26条 調査委員会委員は、相談者に対する抑圧的な又は被害の揉み消しになるような言動をしてはならない。

2 調査委員会委員は、証言の誘導及び押し付けをしてはならない。

(調査の終了)

第27条 次の各号のいずれかに該当するときは、調査は終了するものとする。

- (1) 調査委員会委員長が調査報告書を防止委員会に提出したとき。
- (2) 相談者が調査の打ち切りを申し出て、防止委員会が終了を認めたとき。

(調査委員会の解散)

第28条 調査委員会の調査報告書に基づき、防止委員会がハラスメントの認定又は不認定を決定したとき、調査委員会は解散し、委員は解任されるものとする。

(事務)

第29条 防止委員会の事務は、事務部長が指名する所轄部署において行う。

(改廃)

第30条 この規程の改廃は、教育研究評議会の審議を経て学長が決定する。

附 則

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日前に、聖泉大学人権・ハラスメント委員会規程により、相談があり解決していない事案については、この規程に引き継ぐものとする。