

学校法人香川学園ハラスメント防止・対策に関するガイドライン

(ハラスメントに関する基本的事項)

1 ガイドライン制定の趣旨

このガイドラインは、学校法人香川学園（以下「本学園」といいます。）を構成するすべての者が個人として尊重され、人権侵害のない快適な環境において学び、教育・研究し、働くことができるよう、本学園におけるハラスメントの防止・対策のために必要な事項を定めるものです。

2 ハラスメント及びそれに対する基本的態度

ハラスメントは、人種、国籍、性別、出身地、宗教、政治的信条、年齢、職業、身体的特徴等広く人格にかかわる事項又は教育・研究若しくは就学、就労にかかわる事項において、相手の意に反する不適切な言動により、相手に不利益を与えたり、人としての品位と尊厳を著しく損なうものです。さらには、そのことによって就学、就労、教育・研究又は課外活動を行う環境も著しく悪化させます。

ハラスメントは、科学・技術、芸術・文化の継承と発展のために教育・研究上の社会的責任を負う本学園として、決して容認できないものです。

本学園は、ハラスメントの防止に全力を注ぐと同時に、ハラスメントが発生した場合には、被害者の救済に努め、加害者に対しては、深い反省を求めるために、懲戒処分等を含め厳正に対処（加害者が学外者である場合にあっては、必要かつ適切な措置をとるよう努力）します。

3 本学園の責任と構成員の義務

理事長は、ハラスメントの防止及び対策に関する施策等全般について責任を負い、学園事務局長、大学学長、短期大学部学長、高校・中学校長、幼稚園長及び環境技術センター所長（以下、「所属長等」という）は、その施策の具体的な実施について責任を負います。

役員及び職員（常勤・非常勤を問いません。以下同じ。）、学生（大学院学生・学部学生・短期大学部学生・留学生・研究生・科目等履修生・公開講座の受講生等本大学及び短期大学部で教育を受けるすべての者を指します。）、生徒・園児（以下「学生等」といいます。）を監督する立場にある者は、ハラスメントのない良好な環境を確保するために、日常的な活動の中で、教職員、学生等に指導・助言等を行い、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に処理する責任を負います。

本学園のすべての構成員は、個人としての人格を互いに尊重する義務を負います。

その義務には、人としての尊厳を傷つけることになるハラスメントを起こさないこと、また、その防止に努めることが含まれます。したがって、本学園のすべての構成員は、特に次のことを理解しておく必要があります。

- 1) 相手の人格の尊重及び相手の立場に立った行動を心がけ、コミュニケーション・ギャップをつくらないことが良好な人間関係を形成する基本であり、地位を利用して人格的に支配したり、心理的圧迫又は身体的苦痛を与えたりすることは、絶対にしてはなりません。
- 2) 行為者が意識していない場合でも、相手方の尊厳を損ない不快にさせる言動はハラスメントに当たることがあります。むしろ、行為者のこのような無自覚がハラスメントの被害を生

みだしたり、ハラスメントを放置したりする結果になることを深く認識する必要があります。

3) 相手方の社会的・文化的・宗教的背景によって、ある行動がハラスメントになるかどうかの違いが生じる場合があります。自分の価値観で一方向的に判断せず、絶えず相手の立場に立って考え、行動することが大切です。

4 ガイドラインの対象範囲

1) このガイドラインは、教員、職員及び学生等の本学園の構成員すべての者を対象とします。

なお、教員及び職員については離職後、学生等については卒業・退学等で本学園の学籍を失った後においても、在職中又は在学中に受けたハラスメントに関する相談（以下「相談」といいます。）を行うことができます。

また、加害者とされる者が既に離職又は学籍を喪失している場合でも、その者が在職中又は在学中に行ったことであれば相談を行うことができます。この場合において、本学園は、本学園の権限の及ぶ限り、事実関係の解明と適切な措置をとるよう努めます。

2) このガイドラインは、ハラスメントが本学園構成員相互間において問題となる場合は、それが発生した場所・時間帯を問わず適用されます。

5 ハラスメントの形態

民主的かつ自由な環境下で教育研究が行われるべき本学園において、特に問題となるハラスメントは、セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメント又はアカデミック・ハラスメントに大別されます。

1) セクシュアル・ハラスメントについて

(1) セクシュアル・ハラスメントとは、次の行為をいいます。

ア 行為者の性的言動が、相手方に不快と受け止められ、その言動に対する相手方の対応の仕方によって、行為者が職務上の地位や権限を利用して相手方に利益若しくは不利益を与えること、又は与えようとする事。 (対価型・地位利用型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます。)

イ 行為者の性的言動が、相手方に不快と受け止められ、就学、就労、教育・研究、課外活動の遂行を妨げる等環境を悪化させること。(環境型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます。)

ウ 性的欲求や関心に基づく不快な性的言動ではないが、性的な固定観念や役割分担等の差別意識や優越意識に基づく相手方を不快にさせる言動。(ジェンダー・ハラスメントと呼ばれます。)

(2) セクシュアル・ハラスメントは、我が国の社会状況や雇用環境等から、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、女性から男性への場合又は同性間の場合でも問題となります。

(3) セクシュアル・ハラスメントの具体的な事例

次に示す具体的な事例のように、学園におけるセクシュアル・ハラスメントは、教育職員と学生、上司と部下等いわゆる上下関係にある者の間で生じるのが一般的ですが、教員、職員及び学生等においてそれぞれの同僚、同級生、先輩・後輩、上級生・下級生の間でなされる場合又は学生等から教員若しくは職員に対して、教員若しくは職員から学生等に対

してなされる場合も問題となります。

なお、ある言動がセクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、あくまで相手の受け止め方（「不快」と感じるかどうか）によるのであって、その言動を行う者の感覚で判断されるものではないことに注意してください。

ア) 対価型・地位利用型のセクシュアル・ハラスメント

職務上若しくは教育・研究上の地位を利用して、又は利益若しくは不利益を与えることを条件にして性的要求をすること及びそれへの対応によって相手に就学、就労、教育・研究、課外活動に関し利益又は不利益を与えることがこれに当たります。具体的には、イ) の環境型セクシュアル・ハラスメントで例示する言動を、次の方法で行うことです。

(ア) 教育・研究上の指導若しくは評価、利益の与奪又は人事権若しくは業務指導権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。

(イ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること。

(ウ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定又は業務指揮に反映させること。

(エ) 相手への性的な関心の表現を業務遂行に混交させること。

イ) 環境型のセクシュアル・ハラスメント

次の具体例のような言動により、就学、就労、教育・研究、課外活動の遂行を妨げる等環境を悪化させることが、これに当たります。

(ア) 性的な内容の発言

- a スリーサイズを聞く等身体的特徴を話題にすること。
- b 聞くに堪えないような卑わいな冗談を交わすこと。
- c 相手の性的魅力又は自分の抱く性的関心にかかわる事柄を話題にすること。
- d 性的な経験又は性生活について質問すること。
- e 特定個人の性に関する風評を流すこと。

(イ) 性的な行動

- a ヌードポスター等を職場に貼ること。
- b 雑誌又はパソコンディスプレイ上の卑わいな写真・画像、記事等をわざと見せたり又は読んだりすること。
- c 相手の身体を長い間じろじろ眺めたり、目で追ったりすること。
- d 食事、デート又は性的な関係をしつこく迫ること。
- e 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意図的に触れること
- f 性的な内容の電話をかけたリ又は性的な内容の手紙若しくはEメールを送ること。
- g 浴室、更衣室等をのぞき見すること。

ウ) ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー（gender）とは「社会的性差」という意味で、ジェンダー・ハラスメン

トとは、性に関する固定観念又は差別意識に基づく嫌がらせ等を指します。次の具体例のように、女性又は男性という理由のみで性格及び能力の評価並びに決めつけを行うこと等が、これに当たります。

- a 「女には仕事を任せられない」、「女は職場の花でさえあればよい」、「男のくせに根性がない」等の発言をすること。
- b 女性であることだけで、職場でお茶くみ、掃除又はコピーとりをさせたり、私用に関する使い走り等をさせること。
- c 相手の人格を認めないような形で、「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」等という呼び方をすること。
- d カラオケのデュエットを強要すること。
- e 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌又はチークダンスを強要すること。
(これらの行為は、環境型又は地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメントに該当する場合があります。)

2) パワー・ハラスメント又はアカデミック・ハラスメントについて

- (1) パワー・ハラスメント又はアカデミック・ハラスメントとは、研究上、教育上又は職場での権限を乱用して、研究活動、教育指導若しくは労働に関係する妨害、嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。なお、研究・教育上何らかの不利益を与える場合には、適切な説明を行い、本人の納得を得る必要があります、それらを果していないとき又は一つ一つは些細なことでも、それが繰り返されるときは、パワーハラスメント又はアカデミック・ハラスメントとみなされることがあります。

(2) パワーハラスメント又はアカデミック・ハラスメントの具体的な事例

パワーハラスメント又はアカデミック・ハラスメントと認定される可能性がある事例を紹介します。

なお、パワーハラスメント又はアカデミック・ハラスメントが次の事例で尽きるわけではありません。また、同様に行われる言動であっても、その背景及び様々な状況等によってパワーハラスメント又はアカデミック・ハラスメントであったり、そうでなかったりすることがあります。以下に示す事例はあくまでも例示ですので、これら以外の言動にも注意する必要があります。

ア) 研究活動に関連したもの

- (ア) 適切な研究指導等を意図的に行わないこと。
- (イ) 機器の使用を認めない、必要な研究費及び出張旅費を配分しない等により研究の遂行を妨害すること。
- (ウ) 研究発表、論文作成等を妨害すること。
- (エ) 研究試料又は物品を勝手に廃棄すること。
- (オ) 研究に不可欠な物品の購入を特定の者(学生等を含む。)に限って認めないこと。
- (カ) その他正当な研究活動を妨害したり、正当な理由がないにもかかわらず、研究活動に関しての考え方又は自主性を否定するような言動を行うこと。

イ) 教育指導に関連したもの

- (ア) 指導を行わない、研究テーマを押しつける等本人の自主性を認めないこと。
- (イ) 学位又は単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること。
- (ウ) 正当な理由がないのに、退学を促したり又は示唆したりすること。
- (エ) 進路に関し、教育的配慮に欠けた妨害又は干渉をすること。
- (オ) 成績が良いにもかかわらず、自己の主観的な基準により単位を与えないこと。
- (カ) 常識的な教育指導の範囲を超えて、厳しく叱責すること。
- (キ) 「鍛えてやる。」等非合理的又は非科学的で過酷なトレーニングを強制すること。
- (ク) その他必要な教育指導を怠ったり、教育指導の面において、人としての尊厳を著しく否定するような言動を行うこと。

ウ) 就労に関連したものその他

- (ア) 暴力的な言動、人格を傷つける言動、悪口・中傷及びプライバシーに関することを言いふらすこと。
- (イ) 正当な理由がないのに、退職を促したり、又は示唆したりすること。
- (ウ) 些細なミスに対し大声で叱責したり、又は執拗に暴言を繰り返すこと。
- (エ) 相手を陥れる目的で悪い評判を周囲にばらまいたり、又は根拠のない告げ口をすること。
- (オ) 不当に他の大学や研究機関へ就労することを勧めたり又は公募情報を提供したりすること。
- (カ) 育児期間中の職員に時間内にこなさきれない量の仕事を押しつけること。
- (キ) 慣れない仕事への頻繁な配置換又は意味のない仕事を強制すること。
- (ク) 任期付職員に対して、再雇用を条件に不当な要求を行うこと。
- (ケ) その他不当に就労環境を悪化させ、就労に関して正当な理由がないにもかかわらず不利益を与えるような言動を行うこと。

3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて

- (1) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業・介護休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。
- (2) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの具体的な事例について妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントと認定される可能性がある事例を紹介します。
 - (ア) 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動を行なうこと。
 - (イ) 部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動を行なうこと。
 - (ウ) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる

嫌がらせ等をする事。

(エ) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等をする事。

(オ) 部下である教職員が(ア)～(エ)の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為。

(ハラスメントに対する防止・対策)

6 ハラスメント防止・対策のための措置

本学園においては、ハラスメントの防止・対策及び被害者救済のため、理事長、所属長等及び学校法人香川学園ハラスメント防止・対策委員会（以下「ハラスメント防止・対策委員会」といいます。）が、次の必要な措置を講じます。

1) ハラスメントを未然に防止するために、研修及び啓発活動を行います。教員及び職員、学生等には、その年に行われるいずれかの研修への参加を義務づけます。

なお、研修には、理事長が主催するもの、所属長等が主催するもの及びハラスメント防止・対策委員会が主催するものがあります。

2) ハラスメントが発生するような環境及び慣習を改善します。

3) ハラスメントに関する相談窓口を全学に複数設け、相談員を配置します。また、臨床心理相談センターでも相談を受けます。

なお、相談員及び相談窓口に関することは、学校法人香川学園ハラスメント防止・対策規程第6条から第10条までに規定されています。

4) ハラスメントに関する調査等を行うため、調査委員会を設置します。

5) ハラスメントの加害者に対しては、懲戒処分等の必要な措置をとります。

7 ハラスメント防止・対策委員会の役割

ハラスメント防止・対策委員会は、ハラスメントの防止・対策についての全体的方針を立てるとともに、次のような活動を行います。

なお、ハラスメント防止・対策委員会は、学園事務局から選出された事務職員男女各1名、大学から選出された教育職員男女各1名、短期大学部から選出された教育職員男女各1名、高等学校・中学校及から選出された教育職員男女各1名、幼稚園及び環境技術センターから推薦された教職員男女各1名の計10名の委員をもって組織されています。委員の任期は2年です。また、ハラスメント防止・対策委員会委員は、相談員を兼ねることができません。

1) ハラスメントを未然に防止するために、研修及び啓発活動を行います。また、ホームページを開設し、本学園内に対して恒常的な広報活動を行います。

2) ハラスメントが発生するような環境及び慣習を改善するために、また、ハラスメントを解決するために必要な措置を審議し、その実施を理事長又は所属長等に要請します。

3) 相談がなされた場合において、被害を受けたとされる者の要請又は相談員・他の相談窓口（臨床心理相談センター）からの報告に基づき、ハラスメントに該当するかどうかを審議し、事実関係を明らかにする必要があると認めるときは調査委員会を設置し、調査します。

なお、調査を開始した場合には、直ちにその旨を、当該事案の関係者の所属する部署の長に連絡します。

4) 調査委員会からの報告を受けたときは、遅滞なく、ハラスメント解決のために必要な措置

を審議し、自らの責任で実施するものは速やかにこれを実施するとともに、所属長等又は理事長の措置に係るものはその実施を当該部署の長に勧告します。この措置の審議に当たって、当事者はハラスメント防止・対策委員会に対して意見を述べるすることができます。

- 5) ハラスメントに対する対応及び審議のいかなる段階においても、当事者のいずれかと利害関係のあるハラスメント防止・対策委員会委員が審議等に加わることはありません。
- 6) 被害を受けたとされる者又は加害者とされる者が学生等の場合は、関係する学生生活委員会委員等とも連携して対応します。
- 7) ハラスメントの被害者の要請があり、かつ、加害者の同意がある場合は、話し合いで解決できるよう当事者に指導・助言をします。
- 8) その他ハラスメントの防止・対策に関する必要な措置及び活動を行います。

第8 相談窓口の役割

- 1) ハラスメントに対応するために、相談窓口を全学園内に複数設け、相談を受け付けます。また、学生相談所、臨床心理相談センターでも相談を受け付けます。
- 2) 各相談窓口は、相談者の所属部署にかかわらず、相談を受け付けます。また、相談は、ハラスメントの被害を受けたとされる者だけでなく、被害を受けたとされる者の代理人、被害を目撃した第三者及び加害者とされる者からも受け付けます。

なお、相談は、原則として複数の相談員が対応しますが、相談者が望まない場合には相談者の意向に添います。

- 3) 相談員は所属部署からの推薦に基づき、理事長が任命します。この場合、相談員の男女比は原則として同数とします。相談員の任期は2年とし、再任は妨げません。
- 4) 相談員に対して、定期的に必要な研修を実施します。
- 5) 相談員は相談者の立場に立って相談を受け付けるとともに、相談者の了解のもとに、その相談内容を記録し、ハラスメント防止・対策委員会に報告します。

なお、被害を受けたとされる者又は加害者とされる者が学生等の場合には、ハラスメント防止・対策委員会は、関係する学生等の生活委員会委員等にも報告します。

- 6) 相談員が当事者のいずれかと利害関係にあるときは、他の相談員と交代するか、又は当該相談を別の相談窓口に移します。

第9 調査委員会の役割

- 1) 調査委員会は、原則として当事者の所属する部署以外の職員5名（大学生間の事案にあつては、その所属部局の長から推薦された教育職員1名を含みます。）の委員をもって組織します。この場合において、調査委員会委員の男女比率については、ほぼ同数となるように配慮します。また、調査委員会委員は、ハラスメント防止・対策委員会があらかじめ指定した調査委員会委員候補者の中からハラスメント防止・対策委員会が選考し、理事長が指名します。
- 2) 調査委員会は、申し立てられたハラスメントに関する事実関係を調査します。また、調査に当たって必要と認める場合には、当事者及び関係者から事情を聴取することがあります。
- 3) 調査委員会は、原則として2か月以内に調査を終了し、その結果を遅滞なくハラスメント防止・対策委員会に報告します。調査委員会は、報告に際して、必要と判断した解決・改善

のための措置を意見として添えることがあります。

4) 調査委員会が組織された場合には、当該調査委員会に対し専門的な指導・助言等を行う法律学担当及び心理学担当のアドバイザー各1名を選考し、調査委員会が必要に応じて、出席又はその他の方法により、指導・助言等を求めることができます。なお、アドバイザーは、法律学及び心理学の素養を有する大学教育職員のうちあらかじめハラスメント防止・対策委員会が指定し理事長が指名した者及び職員以外の専門家（弁護士、臨床心理士等をいいます。）であらかじめ法律学又は心理学の素養を有する専門家として理事長が委嘱した者のうちから、ハラスメント防止・対策委員会が選考します。

5) 次の場合、委員又はアドバイザーの交代を行います。

(1) 委員又はアドバイザーが当事者のいずれかと利害関係にあることが明らかになったとき。

(2) 委員が不適切な調査活動を行ったとき。

(3) その他調査を進めるに当たって、委員又はアドバイザーの交代が必要とハラスメント防止・対策委員会が判断したとき。

6) 調査委員会は、次の場合、調査を中止することがあります。

(1) 被害を受けたとされる者が調査の中止を申し立てたとき。

(2) 加害者とされる者が本学園の構成員でなくなり、かつ、調査の続行が困難となったとき。

(3) 調査開始から2か月以上が経過し、これ以上調査を行っても進展が見込めないとき。

10 臨時の対応措置

1) ハラスメント防止・対策委員会は、相談が行われた時点又は手続の進行中において、ハラスメントの疑いのある行為が継続しており、かつ、事態が重大で緊急性があると認める場合は、被害を受けたとされる者の了解の上で、被害を受けたとされる者、加害者とされる者及び関係する部署に対し、臨時の対応措置をとります。

なお、「事態が重大で緊急性があると認める場合」とは、次のような場合が考えられます。

(1) 被害を受けたとされる者の心身に危害が及んでいるとき又は危害が及ぶことが予想されるとき。

(2) 被害を受けたとされる者の就学、就労、教育・研究若しくは課外活動の遂行を妨げる等の支障が生じているとき又は支障が生じることが予想されるとき。

2) 緊急を要する場合で、ハラスメント防止・対策委員会を開催することが困難なときは、委員長及び副委員長が協議の上、前項の措置をとることがあります。この場合、直後のハラスメント防止・対策委員会に報告します。

3) 前各項の措置は、当該行為をハラスメントとしてハラスメント防止・対策委員会が認定する前に行うものであることから、当該措置の妥当性を事後において速やかに検証することにします。そのため、調査委員会が設置されていない場合には、調査委員会を設置し、ハラスメントの疑いのある行為の事実関係の調査を行います。

4) 臨時の対応措置によりハラスメントの疑いのある行為が改善され、また、被害を受けたとされる者も当該措置以上の対応を望まない場合は、前項の措置をとらないことがあります。

11 指導・助言による解決

ハラスメント防止・対策委員会は、相談員・他の相談窓口（臨床心理相談センター）又は調査委員会の報告を踏まえ、ハラスメントと認定した事案に対し、被害者の要請を考慮して次のような対応を行います。

- 1) 被害者の要請があり、かつ、加害者の同意がある場合、話し合いで解決できるよう当事者に指導・助言します。
- 2) ハラスメントの被害者が不快だという意思表示が十分でない場合等は、加害者に対してその意思を明確に伝えられるよう援助、助言します。
- 3) ハラスメントの加害者を監督する立場の者に対して、ハラスメント防止・対策委員会名で加害者に助言・指導するよう要請します。この場合、併せて、被害者の保護を含め、当事者の人権及びプライバシーに十分配慮するよう求めます。
- 4) ハラスメント防止・対策委員会名で直接、ハラスメントの加害者に対して注意をします。また、加害者に対して、研修に必ず参加するよう指導します。

12 懲戒等の措置による解決 —理事長・所属長等のとるべき措置—

- 1) ハラスメント防止・対策委員会は、調査委員会の報告を受け、当該事案をハラスメントと認定し、かつ、懲戒等を含む措置が必要と判断した場合には、理事長又は所属長等に、勧告を行います。
- 2) ハラスメント防止・対策委員会が理事長若しくは所属長等に勧告する内容及び理事長若しくは所属長等がとる制裁又は救済等の措置には、次のようなものがあります。
 - (1) 加害者に対してハラスメントに関する特別研修を義務づけるとともに、悪質な場合の退学、懲戒解雇等の処分を含め、加害行為の程度に応じた必要な措置
 - (2) 被害者に対する心理的ケアを含む可能な限りの救済及び援助
 - (3) 再発防止のための「授業停止」、「指導教員の交代」、「必修単位の代替措置」、「ゼミ・サークルの活動停止」、「職場等の環境改善命令」等の措置
- 3) 理事長及び所属長等は、ハラスメント防止・対策委員会の勧告に基づいて直ちに事実確認を行い、必要な措置をとるとともに、その結果をハラスメント防止・対策委員会に報告します。さらに、所属長等は当該事案がハラスメントと認められ、かつ、懲戒等を含む措置が必要であると判断した場合は、理事長に上申します。
- 4) 理事長は、本学園としての対応を被害者に知らせるとともに、当事者のプライバシーに十分配慮した形で、経過を本学園構成員に公表します。

13 関係者のプライバシー（秘密）及び名誉の保護

相談、必要な改善・救済措置等に関係した者が、裁判所の文書提出命令等に応じるほかは、相談等で知り得た秘密を漏らしたり、相談者を含む関係者のプライバシー及び名誉を害する行為をすることはありません。

14 関係書類の保存及び公開について

- 1) このガイドラインにより処理したハラスメントに関する文書は、10年間保存し、原則として本学園構成員に公開します。
- 2) 前項の文書のうち、関係者の名誉・プライバシーの保護のために秘密とされたものは、ハ

ラスメント防止・対策委員会及びハラスメント防止・対策委員会の許可を受けた者以外の閲覧を禁止します。ただし、裁判所の文書提出命令等に係る文書はこの限りではありません。

(ハラスメントへの対処)

15 ハラスメントにあったら、まず相談しましょう。

- 1) ハラスメントにあった場合には、自分一人の力で解決するのは非常に困難なことがあります。それは、決してハラスメントを受けた側の責任ではありません。本学園は、ハラスメント問題を力を合わせて解決するために、相談窓口及び調査委員会等、被害者の側に立った制度を設けています。この制度は、まず第一に被害を受けたとされる者の意思を尊重し、その救済に当たるものですから、一人で悩まず安心して利用してください。
- 2) 相談は、教員及び職員については離職後、学生等については卒業、退学等で学籍を失った後においても行うことができます。
- 3) 相談は、いずれの相談窓口でも受け付けます。最も相談しやすいところに相談に行ってください。また、一人で相談に行き難いときには、親しい友人等の付添人（学外者を含む。）の同伴も認められます。
- 4) 相談は、被害者とされる者だけでなく、被害者とされる者の代理人、被害を目撃した第三者からも受け付けます。
- 5) 相談は面談だけでなく、手紙・電話・ファックス・電子メールでも受け付けます。また、匿名でも受け付けます。相談員への連絡方法は、パンフレット、ホームページ等を御覧ください。
- 6) 相談に当たっては、ハラスメントに関する証拠のようなものは必ずしも必要とはしませんが、相談後、調査を円滑に進める等のために、可能であれば加害者とされる者から受けた言動等を記録しておいてください。
- 7) 相談窓口での相談は、被害を受けたとされる者の立場を尊重して行われます。被害を受けたとされる者が今後どのように問題を解決できるかについて相談に応じるとともに、必要な場合にはカウンセリング等の手配も行います。
- 8) 相談員は、加害者と申し立てられている者又は第三者から事情を聞く場合があります。
- 9) 相談員は、相談の開始に当たって、対応する相談員の氏名を相談者に知らせます。相談者は、関係する相談員が当事者と利害関係をもっているときは、相談員の交代又は相談の打ち切りを求めるとともに、別の相談窓口を利用することができます。
- 10) 相談員は、相談者の了解のもとに、相談内容を文書で記録し、相談者の署名・確認を受けた上で、ハラスメント・防止対策委員会に報告します。

16 ハラスメント解決のため、事実関係の調査を求めることができます。

- 1) 被害を受けたとされる者の要請又は相談員・他の相談窓口（学生相談所、臨床心理相談センター）からの報告に基づき、ハラスメント防止・対策委員会が必要と認めた場合には、調査委員会を設置し、事実関係の調査を行います。
- 2) 調査に当たっては、当事者の名誉・プライバシー、人権に十分配慮し、秘密を厳守します。
- 3) 調査の途中で、委員が当事者と利害関係にあることが判明した場合には、当該委員を直ち

に解任するとともに、選任手続に基づいて他の委員を補充します。

17 相談によって不利益を受けることのないよう、次の措置がとられます。

- 1) 相談に応じた相談員、調査委員会委員及びハラスメント防止・対策委員会委員等の全関係者は、裁判所の文書提出命令等に応じるほかは、相談で知り得た秘密を漏らすことはありません。
- 2) 相談、必要な改善・救済措置等に関して、相談者を含む関係者のプライバシー又は名誉を害する行為は、固く禁止されています。
- 3) 被害者を含む関係者に対して、相談、必要な改善・救済措置等を理由とする報復及び不利益な扱いは、固く禁止されています。
- 4) 前各項のいずれかに違反して秘密の漏えい、関係者のプライバシー若しくは名誉を害する行為又は報復若しくは不利益な扱いが行われた場合には、ハラスメント防止・対策委員会は、直ちに必要な調査を行い、適切な措置（懲戒等）をとるよう理事長又は所属長等に勧告を行います。
- 5) ハラスメントに関する虚偽の申立又は証言は許されません。ハラスメント防止・対策委員会は、虚偽の申立又は虚偽の証言について必要と認めるときは、理事長又は所属長等に対して適切な措置（懲戒等）をとるよう勧告します。

(その他)

18 ガイドラインの見直し及び改廃について

このガイドラインは、必要に応じ適切な見直し及び改訂を行います。改廃については、理事会の議決を要します。

附 記

- 1) このガイドラインは、平成24年10月1日から施行します。

附 記

- 1) このガイドラインは、平成29年1月27日から施行します。