

# 尚絅学園ハラスメント防止ガイドライン

## 1. ガイドライン制定の趣旨

学校法人尚絅学園（以下「学園」という。）は、学生・生徒・園児・教職員をはじめとした全ての構成員が、個人として尊重され、ハラスメントによる人格権の侵害のない快適な環境において、修学、教育・研究、就労の環境を実現確保するために、「ハラスメント等防止規程」を定め、その内容をわかりやすく構成員に伝えるために本ガイドラインを制定します。ハラスメントの申し出があった場合には、規程に基づき事実を把握し問題の解決を図るとともに、再発防止の観点からハラスメントに対し厳しい姿勢で臨みます。

## 2. ハラスメントに対する基本方針

ハラスメントは、人種、国籍、信条、宗教、性別、社会的身分、門地、出身地、年齢、職業、疾病、障がいや身体的特徴等の属性あるいは広く人格にかかわる事項又は修学、教育・研究、就労に係る事項において、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だけでなく、そのことによって修学、教育・研究、就労に係る環境も著しく悪化させるものです。

学園は、ハラスメントを生むおそれのある環境を改善し、ハラスメントに対して厳しい態度で臨み、快適な修学、教育・研究、就労の環境を作る努力を行います。

また、学園は、関係者の名誉・プライバシーなどの人権の尊重と秘密の厳守に特段の注意を払いながら、発生したハラスメントに対しては被害者の救済に努めるとともに、適切な調査と慎重な手続きを経た上で、加害者に対しては、深い反省を求めるために、その行為に対して厳正で適切な対応を行います。

## 3. ハラスメントの定義

本ガイドラインは、学園における優越的地位や職務上の地位、指導上の地位、継続的關係を利用して、相手の意に反して行われ、修学、教育・研究、就労の環境を悪化させる言動をハラスメントとして取り扱います。

ハラスメントには、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、教育・研究に関連するアカデミック・ハラスメント、職場における優越的地位や職務上の地位に基づく言動によるパワー・ハラスメント等がありますが、これら3つ以外にもハラスメントにあたる行為があり、学園ではこれらを「その他のハラスメント」と包括して全てのハラスメントを対象として取り扱います。

なお、ハラスメントの程度によっては、それが法律問題となることがあります。

例えば、

①セクシュアル・ハラスメント行為は、ストーカー防止法違反となったり、刑法上の犯

- 罪となる場合（強制わいせつ罪や強制性交等罪、脅迫罪、名誉毀損罪等）があります。
- ②パワー・ハラスメント行為は、労働基準法や労働組合法の禁止規定に触れる場合（不当解雇や不当労働行為等）があります。
  - ③いかなるハラスメント行為も、民事上の損害賠償責任（民法上の不法行為責任や債務不履行責任）等を生じさせる可能性があります。

各ハラスメントについての説明や該当する事例は次の通りです。なお、ハラスメントは、いずれかに典型的にあてはまる場合もあれば、相互に複雑に絡み合いながら発生することも多く、それぞれの境界は明確なものではありません。同じ言動であっても、それをどのように感じ、考えるかは個人によって異なるということを十分認識しなければなりません。

### セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動等により、不快感や不利益を与え、修学、教育・研究、就労の環境を悪化させることをいいます。また力関係が背後にある状況で、相手が「NO」を言えない、言いにくいにもかかわらず性的に不快な発言や行動をとることがセクシュアル・ハラスメントにあたります。

セクシュアル・ハラスメントには、「対価型」、「環境型」及び「その他のセクシュアル・ハラスメント」があります。

#### A. 対価型

相手の望まない性的な欲求を行い、相手の対応によって利益や不利益を与える、あるいはそのことをほのめかすこと。

例えば、

- ①指導教員が、卒論指導で研究室に呼び、特別に指導するからと言い、性的な関係を迫る。断ったらゼミで個人攻撃をする。
- ②クラブの顧問が、デートに応じれば試合に出場させると言う。
- ③教員が、頻繁に研究室に呼び、手伝いを頼み、帰りに食事や飲酒に誘い、手を握ったりする。

#### B. 環境型

性的な欲求や言動を繰り返すことによって、相手に不快感を与え、修学、教育・研究、就労の環境を著しく悪化させること。

例えば、

- ①授業中、教員が授業の内容とは関係のない性的な内容の話をする。
- ②授業の配布物に、不必要な性的内容の資料を載せる。
- ③水着姿のポスターなど、性的表現の強い掲示物を学内に貼る。

④職場や研究室等のパソコンにアダルトページの画面を放置したままにする。

これらのセクシュアル・ハラスメントは、優越的な立場や権限を利用して行われる場合が多いのですが、その他、例えば同僚・同級生同士などにおいても起こり得ます。また、男性から女性へ、女性から男性へ、同性間というように形態も様々です。

また、社会的・文化的に形成されてきた性別役割分業や「男らしさ・女らしさ」の観念に依拠した言動が引き起こすジェンダー・ハラスメントもセクシュアル・ハラスメントにあたります。例えば、仕事や学修、研究上の実績を不当に低くまたは高く評価したり、役割分担を決めたりすることなどです。

さらに、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）に対する差別的言動をすることもセクシュアル・ハラスメントに含まれます。例えば、性的指向に関するからかいや、性自認と生物学的性別が異なるトランス・ジェンダーへの中傷等も例に挙げられます。

### アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場において、教育・研究上の優越的な地位にある者が行う不適切な言動、指導、待遇のことであり、それによって相手方の学修、教育、研究意欲を低下させる、あるいは、学修、教育、研究環境を悪化させることをいいます。

例えば、

- ①放任主義と称して、指導やアドバイスをしない。
- ②「お前は馬鹿だ」と罵倒する。「(論文・レポート等を指して) こんなものを見るのは時間の無駄だ」等と言い、精神的に虐待する。
- ③心身の健康を害する可能性があるような不当な課題達成を強要する。
- ④不当に低い評価をする。
- ⑤正当な理由もなく単位を与えない。
- ⑥文献・図書や機器類を使わせないという手段で、学修、研究遂行を妨げる。
- ⑦本人の意に反する研究計画や研究テーマを強要する。
- ⑧学修、研究と無関係な雑用を強いる。
- ⑨研究成果やアイデアを本人に無断で自分の論文に載せる。

アカデミック・ハラスメントは、教員から学生に対して行われるものだけではなく、職員が学生を指導する際に、学生の人格を貶めるような言動を行う等、広義のアカデミック・ハラスメントと呼べるものもあります。

なお、教育的な配慮を伴う指導はアカデミック・ハラスメントではありませんが、教育的な指導といえども、配慮に欠ける言動を繰り返せば、アカデミック・ハラスメントにあたる場合がありますので注意が必要です。

## パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係など職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えること、または職場環境を悪化させることをいいます。

例えば、

- ①「使えない奴だ」と罵倒したり、「さっさと辞めてしまえ！」などと人格を貶めたりするような言動をする。
- ②正当な理由なく、過剰な業務を課し、時間外の労働を強いる。
- ③正当な理由なく、仕事をとり上げ、雑用だけをさせる。
- ④みせしめのために特定の者を攻撃し、周囲を委縮させて支配力を得ようとする。
- ⑤時間外の付き合いまで強要し、拒否したら、「付き合いの悪い奴」といやみを言い続ける。
- ⑥仕事のやり方を教えずに、少しでもミスをすると、不当に責める。
- ⑦職務上必要な情報を意図的に伝えない。

パワー・ハラスメントは、多くの場合、優越的な地位や権限等を利用して上司から部下に向けて行われます。しかし、人間関係の優位性は場面や状況により変化します。

例えば、部下から上司、職員から教員、あるいは、学生から教職員に向けた人格を貶めるような言動等もパワー・ハラスメントに含まれます。また、例えば集団によるいじめや嫌がらせ、技術や技能の点で優越した者がそうでない者を馬鹿にする等、広義のパワー・ハラスメントと呼べるものもあります。

なお、業務上の必要な指示や注意・指導が不満に感じられる場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワー・ハラスメントには該当しません。

## その他のハラスメント

### (1) マタニティ・ハラスメント※

妊娠や出産を控えた者または育児中の教職員に対して行われる不適切な言動のことをいいます。職場において上司や同僚から退職へと追いやられる等の就業環境を害する行為や、上司から妊娠、出産、あるいは育児を契機として不当な扱いを示唆する言動を受けることをいいます。嫌がらせが身体的外傷に発展すれば流産の危険さえある深刻な問題となります。

### (2) パタニティ・ハラスメント※

男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚等が侵害する言動に及ぶことをいいます。男性教職員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務を活用したりすることに対する不適切な言動を指します。マタニティ・ハラスメントとパタニティ・ハラスメントとは、その対象が男性であるか女性であるかの違

いがありますが、態様については共通しています。

### (3) ケア・ハラスメント※

介護を必要とする家族がいるために仕事を休まなければならない教職員に対する不適切な言動のことをいいます。職場において上司や同僚から退職へ追いやられる等の就業環境を害する行為や、上司から介護を契機として不当な扱いを示唆する言動を受けることをいいます。

※(1)～(3)のハラスメントは、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」と総称され、「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることを指します。

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

#### <制度等の利用への嫌がらせ型>

妊娠・出産に関する制度を利用する(利用しようとする、利用した)女性教職員及び育児・介護に関する制度等を利用する(利用しようとする、利用した)男女教職員に対して、上司または同僚が、制度または措置(制度等)の利用に関する言動を行い、就労の環境を害する行為をいいます。

例えば、

- ①産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- ②時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
- ③育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ④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。
- ⑤上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返しまたは継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む)。
- ⑥上司・同僚が「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。」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む)。

#### <状態への嫌がらせ型>

女性教職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就労環境が害されるものをいいます。

例えば

- ①上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ②上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返したは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)
- ③上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返したは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。(意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む。)

これら「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」は、妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等を理由として、嫌がらせ等となる行為が行われた場合をいいます。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しませんが、例えば、育児中の教職員は早く帰宅させるべきだとの固定観念から、本人の意に反して、会議に出席させないといった言動もハラスメントにあたるため、注意が必要です。

また、妊娠中・育児中の教職員が妊娠や育児をしていない教職員に向けて不適切な言動を行った場合も、その態様によってはハラスメントになることがあります。それぞれの置かれている立場や状況を尊重することが大切です。

#### (4) アルコール・ハラスメント

飲酒にまつわる人権侵害のことで、地位の上下関係、組織(部活・サークル、クラス等)への帰属意識を利用して飲酒を強要したり、心理的圧力をかけて飲酒せざるを得ない状況に追い込み、その結果、相手に体調不良を生じさせたり、不快な気持ちを起こさせたりすることを指します。急性アルコール中毒等により、命を奪う危険性もあります。

例えば、

- ①飲酒や一気飲みの強要。
- ②意図的な酔いつぶし。
- ③飲めない人に対する配慮を欠く言動。
- ④酔ったうえでの迷惑行為。
- ⑤未成年者に飲酒をすすめる。(これは違法行為です)

## (5) モラル・ハラスメント

言葉や態度、身振りや文書等で繰り返し人格や尊厳を傷つけたり、精神的に追い詰めたり、雰囲気を変化させたりする言動をいいます。

例えば、

- ①ある特定の人だけをターゲットとして、あいさつをしない、無視する、周りに噂を流す、周りとの関係を断絶させる等により、孤立させる。
- ②かわいそうな人、ダメな人扱いする等、否定的なレッテルを貼る。
- ③立場が上であることを強調したり、過去の失敗についてしつこく言ったり、何か上手くいかないことがあるとすべて相手のせいにして、何をしても否定したり、人格を否定する言動や罪悪感や自責の念を刺激する言動を繰り返す。
- ④些細なことでキレたり、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。
- ⑤些細なミスを責め続けたり、大切な情報を与えなかったり、能力がないように見せたり、失敗するように仕向けたり、挑発を続け相手を怒らせたり弱らせたり、誹謗中傷を広めたり、噂を流して第三者を操作して間接的に攻撃する等して、周りからの印象や評価を下げるようにする。

モラル・ハラスメントは、主に言葉や態度によって、巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力で、パワー・ハラスメント等他のハラスメント行為と重なることがよくあります。身体的暴力だけでなく、無視等の態度や人格を傷つけるような言動等、精神的な嫌がらせ・迷惑行為を含みます。また、指導・教育等と称して、自覚なしに相手の人格や尊厳を繰り返し傷つけているケースを含むのが特徴です。

## (6) スクール・ハラスメント

小学校、中学校及び高等学校において、教育上の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えること、または教育・学習環境を変化させることをいいます。

例えば、

- ①正当な理由なく特定の児童、生徒に対してのみ厳しく指導する。
- ②特定の児童・生徒に対する教育、指導の放棄。
- ③指導と称して、身体的または精神的な暴力をふるう。
- ④不当に低く成績評価する。
- ⑤本人の能力や体力の限度を超えた課題や練習を課す。
- ⑥提出された課題等を受理しない。
- ⑦廊下等に出し、授業を受けさせない。
- ⑧正当な理由なく推薦書等の必要書類を書かない、または書かないと宣言する。
- ⑨SNS 等によって、プライバシーを侵害する、または人格や尊厳を傷つける内容を流す。
- ⑩本人の意に反して部活動等を辞めさせる、または辞めさせようとする。

⑩上級生を通じて、下級生に過度な負担を強いるような指導をさせる。

スクール・ハラスメントは、児童・生徒の学ぶ意欲を失わせ、その能力を伸ばす機会を奪う人権侵害であり、絶対に許される行為ではありません。また、教職員に対する嫌がらせも該当し、児童・生徒及び保護者からの過剰な要求、特定の教職員に対するクラスや学年単位での嫌がらせ等もこれに含まれることがあります。

#### (7) ソーシャルメディア・ハラスメント

Twitter や facebook 等のソーシャルメディアにおける、相手の人格や尊厳を傷つける不適切な言動をいいます。また、友達申請やフォローを強要する等、立場や地位を利用したソーシャルメディア上での強制的な絡みも含まれます。学園には、「情報システムポリシー」及び「ソーシャルメディア利用のガイドライン」があり、誹謗中傷をはじめ他者の名誉を棄損したり、差別的な内容を発信することを禁止しています。

#### (8) デートDV

DV とは、英語の Domestic Violence (ドメスティック・バイオレンス) を略したもので、夫婦や恋人等親密な間柄で起こる、相手の支配を目的とした暴力のことです。その中でも恋人や交際相手から振るわれる身体的、精神的、性的な暴力のことを「デート DV」といいます。

例えば、

- ①身体的暴力：殴る、蹴る、モノを投げる、刃物で脅す等をして怖い思いをさせる。
- ②精神的・社会的暴力：ひどい言葉で傷つける。友達との交際を制限、監視する。携帯電話の通話履歴やメールを勝手に見る。相手の大事なものを壊す。「別れる」、「自殺する」と言って脅す等の嫌がらせをする。
- ③経済的暴力：お金をたかる。借りたお金を返さない。
- ④性的暴力：キスや性行為を強要する。避妊しない。

恋人や交際相手から振るわれる暴力は、「殴る・蹴る」だけではありません。強い束縛で恐怖心を与えたり、心を傷つけたりすること等も暴力にあたります。

ハラスメントは、以上に例示した以外にも、人種的な差別に繋がる発言や嫌がらせを行うレイシャルハラスメント等、多くの種類のハラスメントがあり、注意が必要です。

#### 4. 本ガイドラインの適用範囲および対象

本ガイドラインは、学園のすべての構成員を対象とします。構成員とは、教員（常勤・非常勤を問いません）、職員（専任職員、契約職員アルバイトなどをはじめ学園において



就労する派遣労働者、委託業務従事者を含みます)、学生生徒等(留学生、科目等履修生等、学園で教育を受けるすべてのものを含みます)です。

さらに、学園の教育・研究活動に従事する者も対象とします。

ハラスメントが、学園構成員相互に起きた場合は、それが学園内で起こったかどうかを問わず、また、授業中であるか否か、課外活動中であるか否か、勤務時間中であるか否かなど、時間及び場所に関わらず、本ガイドラインが適用されます。

ハラスメントが学外者との間において問題となる場合にも、このガイドラインを適用します。加害者が学外者であるときには、このガイドラインの手続を準用し、学園として解決のために必要な措置をとる努力をします。

## 5. ハラスメントを起こさないために

ハラスメントに関する言動に対する受け止め方には個人差のほか、性別、年齢、立場などによっても相当に開きがあると考えられます。したがって、ある行為がハラスメントに当たるかどうかを判断するにあたっては、行為の受け手の受け止め方が最も重視されなければなりません。

行った人にとっては無意識な言動でも、相手が「ハラスメント」と受け取ればそれに該当します。ハラスメントと感じたかどうかは個人的なものです。また明確にはハラスメントと言えないような何気ない言動でも相手が嫌がることを指導上及び職務上で、優越的な地位にある者が1度でも行えばハラスメントにあたります。また、指導上・職務上で優越的な地位にない者が、このような言動を繰り返し又は継続的に行うならば、ハラスメントにあたります。

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるとともに、学園内の人間関係を壊すことにもなります。学園に学ぶ者として、また働く者として、ハラスメントを起こさないために、日頃から次のようなことを心がけましょう。

- ①性に関する言動の受け止め方には個人や男女間・世代間で差があることを認識していますか。従来は当たり前のことと考えられていたことや、この程度なら許されるだろうなどという本人にとっては悪気のないつもり言動でも、相手を傷つけるかもしれないことに注意しましょう。
- ②日常生活にひそむ男女の役割といった固定的な性別役割分業意識から脱し、男女間の対等な関係づくりを心がけましょう。
- ③指導のためであっても、また友人同士であっても、常に相手を尊重し、抑圧的に接したり人格を傷つけたりすることのないようにしましょう。
- ④親しさを表すつもり言動であったとしても、相手が不快になる場合があることに注意しましょう。
- ⑤自分の周囲のハラスメントを黙認していませんか。見て見ぬ振りをすることは、ハラスメントに加担していることとなります。弱い立場の人の心情を理解するように努め

ましょう。

ある言動に対して、相手から拒絶の意思表示がないからといって、それを同意・合意があったものとみなしてはなりません。行為を受けた者が、教員や上司などに対して、人間関係を考慮して明確な意思表示を避けることは当然あり得るからです。また、相手が不快であることがわかっている場合に、同じ言動を繰り返すことは明らかなハラスメントです。

授業・勤務時間に起こったことだけでなく、通学・通勤の途中、課外授業、クラブ活動、合宿、出張、研修、歓送迎会、コンパなどにおいても同様にハラスメントを起こさないよう、十分に注意しなければなりません。

## 6. 「ハラスメントかな？」と感じたら

一人ひとりが注意しているつもりでいても、認識の不足やズレなどによって、学園内のさまざまな人間関係においてハラスメントが起こる可能性があります。

あなたが相手の言動を「不快だ!」と感じたら、言葉と態度ではっきりと「自分は望んでいない」こと、「不快である」ことを相手に伝えてください。相手が教員や先輩または上司など目上の人であっても拒否し、自分の意思をはっきりと相手に伝えることが大事です。自分ひとりでは言えないときには、周囲の人に話して人に話して助けてもらうことも必要です。

また、不快な言動を受けたときには「いつ・どこで・誰から・何をされたか」についてできるだけ正確に記録をとるようにしてください。誰か証人になってくれる人がいるときには、後で証言してもらうように頼みましょう。

自分の周囲でハラスメントの被害にあっている人がいたら、本人の求めに応じて助けあげましょう。被害の証人になってあげたり、ハラスメント相談窓口へ同行してあげることできます。

## 7. すぐに相談しましょう

「これがハラスメントにあたるかどうか分からないけれども不快な感じがしている」、「ハラスメントだと思うけれども、相手にNOと言えない」、「私に対してではないけれども、周りで起こっている言動が不快だ」、「冗談でもこのようなことを言われるのはイヤだ」等、「これはハラスメントではないだろうか」と感じ、不快感を感じたら、ひとりで抱え込まないで誰かに相談しましょう。

その原因や責任が自分にあるのではないかと自分自身を責める必要はありません。身近にいる信頼できる誰かに話を聞いてもらったり、学園のハラスメント相談窓口を利用してみましょう。

学園では、ハラスメントを含む人権侵害についての諸々の相談に応じるために、相談員を配置しています。どの相談員でも結構ですので、最も相談しやすいと思う相談窓口担当者に連絡してください。自分一人では相談に行きにくいときは、親しい友人などに

一緒に行ってもらいましょう。相談窓口では、相談の秘密は守られます。また、こんなことを相談したら報復を受けるのではないかと、成績評価等で不利になるのではないかと心配し、相談できないという人もいます。学園では相談した人が報復を受けたり、不利になるようなことがないよう十分な配慮をしていますので、安心して相談しましょう。

相談窓口担当者へ相談を希望する場合は、希望する相談窓口担当者を直接訪ねるか、電話、電子メールまた手紙で連絡してください。

## 8. 問題の解決に向けて

相談員との相談だけでは問題の解決に至らない場合には、ハラスメント委員会（以下「委員会」という。）に対して、問題解決のための「申立」を行うことができます。ハラスメント申立からの解決手法としては、以下の3つの手法などが考えられます。申立者は、どの手法（措置）を希望するかについて、解決に向けて、複数の手法を併用することや、1つの手法でのアプローチ後に次の手法に進むことなどもあり、具体的には申立後に委員会にて個別に有用な手法を検討・決定することとなります。

### (1) 申立と解決のためのアプローチ手法について

#### ①通知

申立を行った者（以下「申立人」といいます。）の意向にもとづき、「匿名」のまま、ハラスメントを行ったとされる者（以下「相手方」といいます。）及び相手方の上位者（管理者等）に対して総括責任者が相談員と協議の上、通知を実施します。必要に応じてハラスメントの防止及び解決のための措置を講じるように依頼します。

#### ②調整

申立人の修学、教育・研究、就労環境の早期改善が早急に必要だと思われる場合があります。そのような場合には申立人と相手方の主張を公平な立場で確認した上で、委員会による最終的な事実の認定を待たずに、委員長と相手方の上位者との間で、取るべき適切な措置について調整を行うことを遅滞なく行います。

#### ③調査

調査とは、委員会において公正な調査を行い、ハラスメント行為の有無についての事実の確認を行うことです。委員会委員長が必要と認めた場合には、ハラスメント等防止規程に基づき、申立人及び相手方、その他の関係者から話を聞き、事実関係の確認を行い、ハラスメント行為の有無について認定を行います。

### (2) 解決のための取り組み詳細について

①当該ハラスメントに関するすべての情報は、委員会に集中されます。これにより、情報の一元管理による正確な情報管理と迅速な判断を行うことが可能になり、重要情報

の見落としや情報漏えい等のリスク低減を図ります。

- ②「ハラスメント申立」が行なわれた場合、委員会に報告されます。解決のために最も有効な手法については、申立人の意向を尊重しつつ、申立内容に応じた最適な手法を委員会が判断します。
- ③調査のため必要に応じて設置される委員会のメンバーは、調査の中立・公正性に十分配慮した上で決定されます。
- ④委員長が、その緊急性及び重大性に鑑み、緊急措置による対応が必要と判断した場合には、申立や委員会の開催を待たずに、緊急対応を開始する場合があります。
- ⑤委員会では、必要に応じて弁護士などの学外の専門家に委員を委嘱する場合があります。
- ⑥申立人と相手方が同一部署に所属する場合、その所属部門のメンバーを中心に調整体制を構築するケースも考えられます。その場合も、措置の公平・公正を確保するため委員会が全学的観点からの助言・援助を行います。

## 9. 相談・手続等にかかわる者の義務

ハラスメント相談員、委員会、調査に当たった者などハラスメントに関する相談または申立の各手続きに関与した者は、当該相談への対応を通じて知った内容を他に漏らしはなりません。また、相談・手続等にあたっては、当事者のプライバシー及び名誉を守り、人権を尊重しなければなりません。

## 10. 不利益取り扱いの防止について

本ガイドラインの対象となる者は、ハラスメントについての相談者や証言者が、報復、脅迫、その他の不利益な取扱いを受けないように配慮しなければなりません。これらの不利益な取扱いが行われた場合には、厳格な対処がなされます。

## 12. 所管

本ガイドラインに関する事務の所管は、学園事務局総務部とします。

## 11. ガイドラインの改廃

本ガイドラインの内容に改廃の必要が生じた場合は、委員会の意見を踏まえて、理事長の決裁をもって行います。

附則 このガイドラインは、平成 29 年 12 月 1 日から施行します。

