

○ハラスメント防止に関する指針

(2000年3月8日 制定)

1 指針制定の目的

この指針は、本学の建学の精神「敬神愛人」に基づき、学生・教職員が個人として尊重され、かつ安心して就学・就労できる環境づくりを目指すとともに、全ての学生・教職員が人権に関する意識を高揚していくために、ハラスメント防止についての必要な事項を定めることを目的としています。

2 ハラスメントの定義

ハラスメントとは、相手の意に反する言動により、相手の人格を傷つけ、人権を侵害する許されない行為をいい、処分の対象となります。

3 ハラスメントの形態

ハラスメントの代表的な形態として、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント、育児休業・介護休業に関するハラスメント、アカデミック・ハラスメントがあります。

- ① パワー・ハラスメントとは、職場での優越的な関係に基づく言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより就業環境が害されることです。なお、優越的な関係がなくとも、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity・性的指向と性自認) に関するハラスメントや、これらを本人の意向に反して暴露するアウトティング行為もパワー・ハラスメントに該当します。
- ② セクシュアル・ハラスメントとは、性的な言動への対応により不利益な扱いを受けたり、性的な言動により相手を不快にすることです。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) などの性的少数者に対する侮辱的な発言や、これらの者に対する性的少数者であることを理由とした性格、能力、行動などに関する否定的な言動もセクシュアル・ハラスメントに該当します。
- ③ 妊娠・出産に関するハラスメントとは、言動により、妊娠・出産について女性教職員の就業環境が害されることです。
- ④ 育児休業・介護休業に関するハラスメントとは、言動により、育児休業・介護休業の申出・取得した男女教職員の就業環境が害されることです。
- ⑤ アカデミック・ハラスメントとは、教職員が学生等に対しその教育上の範囲を逸脱した威圧的な言動により学修環境が害されることです。

4 ハラスメント防止の責任と義務、また本指針悪用への注意

本学は、ハラスメントなどの人権侵害や性差別のない大学づくりに取り組むとともに、そのために必要な学習の機会を学生・教職員に提供し、誰もが加害者にも被害者にもならない大学づくりに努めます。そのために、本学のすべての学生・教職員が、ハラスメントを慎むよう努めなければなりません。つまり、相手の人権をいっつも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ことになるハラスメントを起こさないこと、また防止することに努める義務を負います。

同時にこの指針を悪用・濫用した誹謗中傷が生じないように注意します。

5 被害の訴えや相談についての対応

ハラスメントは、本学に関係する全ての者が対象となります。本学ではハラスメントにより人権侵害を受けた学生(大学院生・学部生・留学生別科生・研究生・科目等履修生を含む)、及び教職員(専任及び非常勤、派遣を含む)が安心して被害を訴えることができ、相談できるように「相談員」を置きます。

相談員の氏名と連絡先は、毎年度初めに公表します。相談員は学長の任命により選出され、女性と男性複数で構成されます。

相談員は、相談者の悩みを親身に受け止め、今後とるべき方法(救済の申立てや調停)について、相談者自身で意思決定できるように相談に応じます。

相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守ります。

被害の訴え及び救済の申立てには、次に記す調査及び処置権限が与えられた学内機関により、適切かつ迅速に対応します。

なお、本学を卒業・退学・退職などで籍を失っている場合は、原則として離籍後半年以内に限り、在学・在職中に受けた被害について相談することができます。

6 救済申立て後の手続と各機関の役割

相談員は、相談や救済申立てが寄せられた場合、学長に直ちに報告します。

① 調査

学長は、学生部長又は事務局長と協議の上、人権侵害として取り上げるかどうかを「人権問題委員会」に相談内容を添えて諮問します。相談内容に出てくる氏名は全て匿名とします。なお、必要な場合は学長の指示により予備的な調査を行うこととします。

② 人権問題委員会

人権問題委員会は、検討内容について意見書としてまとめ、学長に報告するとともに、調査の必要がないと判断した場合には、相談員が適切なカウンセラーや相談機関を紹介できるものとします。学生間での場合には、相談員は学生部委員会と協議の上、指導や適切なアドバイスを行います。

③ 調査委員会

人権問題委員会が調査の必要があると判断した場合、「調査委員会」を発足させます。

調査委員会は、設置から 2 カ月以内に、相談者の同意を得た上で調査を終了し、調査結果を人権問題委員会に報告します。人権問題委員会は学長に答申します。

人権問題委員会及び調査委員会の規程は別に定めます。調査委員会の構成員は、委員長を除いては公表しないものとします。

④ 調停

学長は、相談員を通じて調停の申立てがなされた場合、公正な調停者を設けることができます。

7 処置

学生が加害者の場合には、学生部委員会の議を経て、教授会で処置を決定します。教職員が加害者の場合には、学長の報告を受けて、理事会が処置を決定します。なお、必要な処置には、加害者に対する再発防止の指導、研修を含め、被害者について精神的な被害に対するカウンセリングなどを行うことを含みます。

8 処置についての報告及び不服の申立て

処置が決定したら、学長又は学長の指名を受けた人が、被害者に報告します。被害者は処置内容や処分に対して不服がある場合、学長に不服申立てを行うことができます。

また加害者も学則や就業規則などに従って学長に不服を申し立てることができます。

9 公表

学長は、事実経過や処置について被害者の同意を得た上で、学内に公表できるものとします。

10 手続に関わる者の義務と権利

手続に関わった全ての者は、職務上知り得た個人のプライバシーについて、秘密を厳守しなければなりません。

また、ハラスメントの相談・調停・救済の申立て・事情聴取に際して、虚偽の申立てや虚偽の証言をした者は、学則、就業規則や法律により処分されます。

大学は、手続に関わった全ての者(被害者・証言者・相談員・調停者及び学内機関各委員)が、手続に関わったことで報復されたり、不利益を受けないよう、その立場を守る義務があります。手続に関わって不利益を受けた場合は、ハラスメントと同一の手続で相談することができます。

11 再発防止、未然防止

処分が確定して加害者とされた者は、再発防止のための教育・研修を受け、ハラスメントなどの人権意識について認識を深めて、再発防止に努めなければなりません。

本学の全ての学生及び教職員は、ハラスメントなどの人権侵害行為が発生しないよう防止に努めるものとし、大学は防止に向けた啓発活動を行います。

12 見直し及び改訂

この指針は、運用の状況を見ながらその都度適切な見直し・改訂を行うものとします。

13 この指針の所管は、総務課とする。

14 この指針の改廃は、常任理事会で行う。

附則 1 この指針は、2006年2月22日改正、2006年4月1日から施行する。

附則 2 この指針は、2019年2月26日改正、2019年2月26日から施行する。

附則 3 この指針は、2020年6月9日改正、2020年6月9日から施行する。

附則 4 この指針は、2024年3月14日改正、2024年4月1日から施行する。