

長岡崇徳大学ハラスメント防止・対策に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、長岡崇徳大学（以下、「本学」という）におけるセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、その他のハラスメント（以下、「ハラスメント」という）の防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合に、迅速かつ適切に対応するための措置（以下、「ハラスメント防止・対策」という）に関し、必要な事項を定めることにより、本学における学生、教職員（以下、「構成員」という）及び関係者のすべてが個人として尊重されるとともに、教育研究、修学及び就労等のための良好な環境を維持することを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該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
構成員又は関係者の間で、相手を不快にさせる性的な言動
- (2) アカデミック・ハラスメント
構成員又は関係者の間で、教育・研究上の権力関係又は上下関係等に基づき行う嫌がらせや差別行動
- (3) パワー・ハラスメント
構成員又は関係者の間で、職務上の権力関係又は上下関係等に基づき行う嫌がらせや差別行動
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 構成員又は関係者に対して行う、妊娠したこと、出産したことその他妊娠若しくは出産に起因する事由に関する不適切な言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する不適切な言動（業務分担、安全配慮等の観点から、客観的にみて、教育研究、修学又は就労等上の必要性に基づくものを除く。）
- (5) その他のハラスメント
その他優越的な地位に基づき行う前4号に準ずる嫌がらせや差別行動
- (6) ハラスメントに起因する問題
ハラスメントのため構成員及び関係者に係る教育研究、修学及び就労等の環境を損なうこと並びにハラスメントの対応に起因して、構成員又は関係者が不利益を受けること。

(適用範囲)

第3条 この規程におけるハラスメントの相談及び解決手続については、次の範囲で適用する。

- (1) 構成員の相互間で生じたもの
- (2) 構成員と学外者との間で生じたもののうち、本学と教育・研究上又は業務上の関連性のあるもの

(責務)

第4条 本学は、人権侵害のない環境づくりを推進し、ハラスメント防止のために必要な措置を講じるものとする。

2 学長は、本学におけるハラスメント防止・対策を統括し、教職員に対し、この規

則及び次条第1項に規定する長岡崇徳大学ハラスメント防止・対策ガイドラインの周知徹底を図らなければならない。

- 3 構成員は、この規程及び次条第1項に規定する長岡崇徳大学ハラスメント防止・対策ガイドラインの内容を理解し、ハラスメントのない健全な就学・就労上の環境を形成・維持するよう努めなければならない。
- 4 所属する教職員を監督する立場にある者、指導教員等の学生等を教育指導する立場にある者は、日常の指導等により、ハラスメント防止に努めるとともに、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対処しなければならない。

(ガイドライン及び啓発)

第5条 本学は、前条第1項の責務を達成するために、構成員が認識すべきハラスメントの具体的内容を例示し、かつ、ハラスメントが発生した場合における対応策及び解決手続を説明した、長岡崇徳大学ハラスメント防止・対策ガイドラインを公示する。

(ハラスメント対策委員会)

第6条 本学に、ハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応等について審議するため、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という）を置く。

(委員会の任務)

第7条 委員会は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) ハラスメント防止についての啓発活動に関すること
- (2) ハラスメントの防止に必要な研修の実施に関すること
- (3) ハラスメントに係る苦情の申出及び相談（以下、「苦情相談」という）への対応等に関すること
- (4) その他ハラスメントの防止・対策に関し、必要と認められること

(委員会の構成)

第8条 委員は、次の各号に掲げる者をもって構成する。

- (1) 学長が指名する教員 3名
 - (2) 学部長
 - (3) 事務局長
 - (4) 総務課長及び教務・学生課長
- 2 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
 - 3 委員会に委員長を置き、学長をもって充てる。
 - 4 委員会に副委員長を置き、学長を除く委員の中から互選によって選出する。

(委員会の運営)

第9条 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

- 2 委員長に支障がある場合には、副委員長が、その職務を代理する。
- 3 委員会は、委員の過半数により成立し、議決は出席委員の過半数による。
- 4 必要により委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。
- 5 委員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、審議に加わることができない。
 - (1) ハラスメントの当事者のとき

- (2) ハラスメントの当事者の親族のとき
- (3) ハラスメントの当該事案に関して重大な利害関係にあるとき

(相談及び相談者)

第10条 ハラスメントを受けた者(以下、「本人」という)は、誰でも、大学に相談することができる。

- 2 本人のほかハラスメントを目撃するなどして不快に思う者(以下、第三者という)、ハラスメントについて相談を受けた者(以下、「代理人」という)又は、ハラスメントをしたとされる者(以下、「行為者」という)も、相談することができる。
- 3 前2項の相談は、直接の面談の他、電話、手紙、Eメール等、任意の方法によることができる。やむを得ないときは、匿名のまま相談することができる。
- 4 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(相談員)

第11条 ハラスメントに関する相談に対応するため、相談員を置く。

(相談)

第12条 相談者は、第13条に定める相談員の中から任意に相談員を選んで相談することができる。

(相談員の選任)

第13条 相談員は、次の各号により選任する。

- (1) 教員から1名
- (2) 学生相談室委員から1名
- (3) 事務職員から1名
- 2 相談員の選任に際しては、学部長、事務局長が事前に学長と協議し推薦するものとする。
- 3 相談員の氏名、職名並びに連絡先、連絡方法等は、掲示、印刷物その他の方法により常時、学内に公表する。
- 4 相談員の任期は2年とする。ただし、再任することができる。

(相談員の任務)

第14条 相談員の任務は次の通りとする。

- (1) ハラスメントに関する研修等に参加し、ハラスメントを未然に防止するための相談に応ずること
- (2) 相談者の秘密を保持できる時間、場所を選んで相談者の訴えに真摯に耳を傾け、相談者の立場で共に考えること
- (3) 相談者の求める救済、解決方法について具体的に説明し、相談者が主体的に選択、判断し意思表示できるよう助言・援助すること。必要な場合には、相談者の意見を聴いた上で、相談者以外の者に情報を求めることができる
- (4) 相談者が希望すれば、精神的被害に関するカウンセラー等学外を含む他の専門家を紹介すること
- (5) 相談への対応は、相談者の意見を聴いた上、相談者と同性の者を含む複数の相

談員が当たること

- (6) 相談者が大学に対し被害の救済、行為者に対する措置等を求める場合は、その内容を委員会に報告すること
- (7) 相談員は、委員会の委員を兼ねてはならない

(相談員から委員会への報告)

第15条 相談員は、相談を受けた場合は、速やかにその受けた相談に関する報告書を作成し、委員会に報告する。

(ハラスメントの解決手続の種類)

第16条 相談員への相談だけでは問題の解決に至らない場合には、ハラスメントを受けたと主張する当事者は、委員会に対し、以下に掲げるハラスメント事案に関する解決手続を求める申立て（以下「申立て」という）を行うことができる。

(1) 「通知」による解決

被申立人につき被害申立てがあったことについての注意喚起のため、申立人の意向に基づき「匿名」のまま、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る方法

(2) 「調整」による解決

申立人及び被申立人双方の主張を公平な立場で調整し、必要に応じて、関係部署の責任者等の協力を求め、問題の解決を図る方法

(3) 「調停」による解決

申立人と被申立人との間での、申立人の権利回復を目的とする合意の形成を支援し、問題の解決を図る方法

(4) 「調査」による解決

申立人が申立てた案件に関し、通知、調整及び調停による解決が困難である場合に、申立人の意思を確認の上、ハラスメントの存否について事実調査を行い、その結果に基づき、必要な措置をとることで、問題の解決を図る方法

- 2 前項の規定にかかわらず、委員会は、事案の性質上、前項各号に定めるいずれの手続によることも望ましくないと判断し、若しくは問題の効果的で迅速な解決のために必要と判断した場合には、相談者の同意を得た上で、当該事案の解決のために必要かつ適切な権限を有する者に対して、当該事案について報告し、必要な対応を要請すること（以下「報告及び要請」という）ができる。

(委員会による審議及び対応)

第17条 前条第1項に基づく申立てがあった場合には、委員会は、申立ての受理の適否、及びその他当該事案の解決のために必要な事項につき審議する。

- 2 委員会は、前条第1項に基づく申立てが委員会による解決手続に適しないと認める場合には、当該申立てを受理しないことを決定することができる。

- 3 前項の規定により委員会が申立てを受理しないことを決定したときは、委員会は、申立人に対し、その旨を伝えなければならない。

- 4 委員会は、調査手続が実施され、第21条に規定するハラスメント調査委員会からの調査報告を受けたときは、当該調査報告に基づき、ハラスメント行為の有無につき判断する。

- 5 前項において、ハラスメント行為の存在を認定するにあたっては、委員会が認定する理由を説明し、委員全員の同意を得なければならない。

- 6 前2項において、当該調査委員となった委員がいるときは、当該委員は同意の意思表示ができない。

(通知の手続)

第18条 通知の手続は、次のとおりとする。

通知による解決が必要であると認められた場合には、委員会は、適当と判断した被申立人の管理監督責任者の立会いのもとで、被申立人に対して、文書により通知を実施する。

- 2 通知は、申立人が特定されないよう匿名で行うものとし、申立人の安全とプライバシーの保護のために最大限の配慮を行う。ただし、申立人が匿名を希望しない場合はこの限りでない。
- 3 被申立人への通知においては、申立人から申し立てられた被害内容の概要を摘示し、被申立人の言動につきハラスメントの相談があったという事実についての注意を喚起する。この場合には、被申立人に対して、申立人や関係者の探索、嫌がらせ、報復等を行わないよう警告しなければならない。
- 4 被申立人は、通知の内容につき異議があるときは、委員会に対して当該異議を申し出ることができる。
- 5 申立人は、通知後も被害が継続する場合、委員会に対して、通知の手続きを再度申請するか、他の解決手続を申し立てることができる。

(調整の手続)

第19条 調整の手続は、次のとおりとする。

調整による解決が必要であると認められた場合には、委員会は、申立人の教育、研究、学習及び職場環境の改善並びに申立人の被害解決につき、とられるべき措置について協議する。

- 2 調整が不調に終わった場合には、申立人は、委員会に対して、他の解決手続を申し立てることができる。

(調停の手続)

第20条 調停の手続は、次のとおりとする。

- (1) 調停による解決が必要であると認められた場合には、委員会は、委員及び当該相談に対応していない相談員の中から若干名をハラスメント調停員（以下「調停員」という）として指名し、調停にあたらせる
 - (2) 調停員の指名にあたっては、公正・中立・客観性を確保するために、調停員の構成に配慮しなければならない
 - (3) 調停員は、申立人及び被申立人の主張内容を検討した上で、とられるべき解決策についての当事者間での合意の形成を支援し、必要と認められる場合には、とられるべき解決策を示した調停案を提示して、申立人及び被申立人の間での合意の成立に努める
 - (4) 調停員は、次のいずれかに該当するときは、調停を打ち切ることができる
 - ア 申立人及び被申立人の一方又は双方が調停の打ち切りを申し出たとき
 - イ 申立人及び被申立人の一方又は双方が調停案を受諾しないとき
 - ウ 相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき
 - (5) 合意が成立した場合には、申立人及び被申立人の双方並びに委員会が署名した合意文書を作成する
- 2 委員会が必要と認める場合には、学内又は学外の専門家を調停員に加えることができる。
 - 3 調停が不成立の場合には、申立人は、委員会に対して、他の解決手続を申し立てることができる。

(調査の手續)

第21条 調査の手續は、次のとおりとする。

- (1) 調査による解決が必要であると認められた場合には、委員会は、教職員3名以上(委員2名以上を含む)により構成する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。ただし、申立人からの相談を受けた相談員を調査委員会の委員に選任することはできない
 - (2) 調査委員会は、3名以上(次項に規定する委員を含む)の委員が出席しなければ、会議を開くことができない
 - (3) 調査委員会は、当該事案に係る調査を3か月以内に終了することを目途とし、迅速に調査を行うよう努めなければならない
 - (4) 調査委員会は、ハラスメント行為の事実の有無及びその事実があった場合にはその解決のために必要な措置を示した報告書を、委員会に提出する
 - (5) 委員会は、当該報告書の内容につき、委員会の同意を得なければならない
 - (6) ハラスメント行為の存在が認定された場合には、委員会は当該報告書に基づき必要な措置(就業規則、学則又は校則に基づく処分等を含む)をとる
- 2 委員会が必要と認める場合には、学内又は学外の専門家を調査委員会の委員に加えることができる。
 - 3 調査委員会の委員の選任に当たっては、調査委員会の公正・中立・客観性を確保するために、委員の構成に配慮しなければならない。
 - 4 調査委員会は、申立人、被申立人及びその他の関係者に対して、必要に応じて調査委員会への出席を求め、調査のために必要な資料を提出させ、又は意見若しくは説明を聴くことができる。
 - 5 調査委員会より出席を要請された者は、意見の陳述又は弁明をすることができる。

(報告及び要請の手續)

第22条 第16条第2項に規定する報告及び要請の手續は、次のとおりとする。

- (1) 委員会は、報告及び要請による解決が必要であると認めた場合には、相談者の意向を確認し、その同意を得なければならない
- (2) 委員会は、第16条第2項に基づき報告及び要請を行う場合には、当該報告及び要請を行うことにつき事前に委員会の承認を得なければならない。ただし、相談者の安全の確保等、緊急の必要性がある場合には、事後にその承認を得ることで足りる
- (3) 委員会から報告及び要請を受けた者は、問題の解決を目指し、速やかに対応するよう努めなければならない
- (4) 委員会から報告及び要請を受けた者は、対応の過程において必要がある場合には、委員会と実施すべき対応の内容について協議することができる
- (5) 委員会から報告及び要請を受けた者は、その実施した対応の内容について、速やかに委員会に報告しなければならない

(調査協力の拒否、虚偽申述等の禁止)

第23条 構成員は、委員会からハラスメント行為に関する調査の手續について協力を求められた場合には、これに応じなければならない。

- 2 構成員は、ハラスメント行為に関する調査の手續を妨害し、又は相談及び申立の際及び調査の手續において虚偽の申述若しくは証言をしてはならない。

(守秘義務)

第24条 この規程によりハラスメントの相談を受ける者、相談員及び委員会の委員、その他すべての関係者は、相談者のプライバシー保護に万全を期し、相談を受けた段階から問題決着まで、及びその後においても、知りえた秘密を他に漏らしてはならない。

(公表)

第25条 委員会は、必要と認める場合、調査委員会の調査した事実の経過と措置について学内に公表する。ただし、前条の趣旨に従い当事者のプライバシーや名誉その他の人権に十分配慮しなければならない。

(報復、脅迫等の禁止)

第26条 構成員は、何人に対しても、報復、脅迫等の行為により相談員への相談及び第16条第1項に規定する各解決手続の申立て並びに実施される解決手続への協力行為を妨げてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第27条 構成員は、ハラスメントの相談、申立、当該申立に係る調査への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(再発防止の義務)

第28条 学長は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

〈事務〉

第29条 この規程に関する事務は、総務課及び教務・学生課において処理する。

(雑則)

第30条 この規程に定めるもののほか、ハラスメント防止・対策に関し必要な事項は、委員会の議を経て学長が定める。

(改廃)

第31条 この規程の改廃は、教授会の議を経て、学長が行う。

附 則

この規程は、令和2年9月1日から施行する。

(様式 第1号)

申立及び相談票

申立者・相談者

所属

令和 年 月 日 ()

:

～

:

回目

申立・相談内容	対処内容
備考	

相談員氏名

所属

相談員氏名

所属

※コピーしてハラスメント対策委員会に提出する。

※秘密厳守のため取扱いは注意すること。

長岡崇徳大学ハラスメント防止・対策に関する規程施行細則

- 第1条 長岡崇徳大学ハラスメント防止・対策に関する規程（以下「同規程」という。）第2条第6号に規定する「ハラスメントのため構成員及び関係者に係る、教育研究、修学及び就労等の環境を損なうこと」とは、ハラスメントを受けることにより職務に専念できなくなる程度に就労上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができなくなる程度に就学上の環境が不快なものになることをいう。
- 2 同規程第2条第6号に規定する「ハラスメントへの対応」とは、教職員の就労上又は学生等の就学上の地位を利用した言動、行為によって与えられた不快感や不当な事実に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 3 同規程第2条第6号に規定する「不利益」とは、次に掲げるものを含むものとする。
- (1) 昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、手当等の給与上の取扱い等に関する不利益
 - (2) 進学、進級、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益
 - (3) ひぼう中傷を受けることその他事実上の不利益

附 則

この細則は、令和2年9月1日から施行する。