

金城大学及び金城大学短期大学部
ハラスメント防止と対応に関するガイドライン

金城大学・金城大学短期大学部
人権委員会

平成14年 4月 3日制定
平成15年 4月 1日改定
平成19年 4月 1日改定
平成21年10月13日改訂
平成27年 2月10日改訂
平成31年 3月27日改訂
令和 3年 9月14日改訂
令和 4年12月19日改訂

1. 趣旨

このガイドラインは、金城大学及び金城大学短期大学部（以下「本学」という。）におけるハラスメントが、本学構成員（以下「構成員」という。）の人権や、就学、就業、教育及び研究（以下「就学、就業等」という。）に関する権利等を侵害するものであるという認識にたち、本学におけるその発生を防止する措置とともに、ハラスメントが生じた場合の相談又は問題解決（等の措置）について、必要な事項を定めるものです。

2. ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、次に掲げる構成員を対象とします。

- ① 学校法人金城学園管理運営規程（以下「学園管理運営規程」という。）第8条第1項第1号及び第2項第1号に規定する職員のうち、本学に所属する者（以下「教員」という。）
- ② 学園管理運営規程第8条第1項第2号から第4号まで及び第2項第2号に規定する職員のうち、本学に所属する者（以下「事務職員等」という。）
- ③ 本学学生（研究生及び科目等履修生を含む。）

3. ガイドラインが対象とするハラスメント

ハラスメントとは、相手方の意に反する不適切な言動等により、相手方に不快感や不利益を与えること、又は相手方の人権を侵害し、就学、就業等の環境を悪化させることをいい、以下のことを含むものとします。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反する性的な言動等のことであり、それによって相手方に不快感や不利益を与えること、又は就学、就業等の環境を悪化させること。

(2) パワーハラスメント

職場において、職務上又は雇用形態上、優越的地位にある者が行う不適切な言動、指導及び待遇のことであり、それによって相手方への不快感や不利益を与えること、又は就業環境

を悪化させること。

(3) アカデミックハラスメント

大学の教育・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、指導及び待遇のことであり、それによって相手方の学習・研究意欲を低下させること、又は学習・研究環境を悪化させること。

4. 人権委員会

人権委員会は、3に掲げるハラスメント等の防止及び救済のための対策を講じ、5に掲げるハラスメント相談体制と6に掲げるハラスメントに対する対応の流れを統括するとともに、関係部局及び必要な場合は学外の専門機関等との連携協力を図ることにより、適切な対策を講ずるものとしします。

また、構成員に対するハラスメント防止の啓発及び広報活動を企画し実施します。とりわけ、ハラスメント相談委員及びセクシュアル・ハラスメント相談委員（以下「セクハラ相談委員」という）に対しては、定期的な研修を行います。

5. ハラスメント相談体制

ハラスメントに関する相談に対応するため、学内の適任者からハラスメント相談委員及びセクハラ相談委員を金城大学各学部、金城大学短期大学部、事務局にそれぞれ1人ずつ置きます。

(1) ハラスメント相談委員、セクハラ相談委員

- ① ハラスメント相談委員及びセクハラ相談委員は、個人のプライバシーを守り、相談者の立場に沿った助言を行います。相談者の訴えを傾聴し、学内の対応システムについて説明し、必要な場合には適切な外部機関や専門家を紹介するといった情報提供を行うことにより、相談者の意思決定を援助します。ただし、事実関係の確認は行わないものとします。
- ② ハラスメント相談委員及びセクハラ相談委員は、受け付けたハラスメント相談について、別紙様式①に従った報告書を人権委員会委員長に提出します。
- ③ ハラスメント相談委員及びセクハラ相談委員は、次に掲げる者からの相談に応じるものとします。
 - 1) ハラスメント等により被害を受けた本人
 - 2) 他の人がハラスメント等を受けているのを見て不快に感じた人
 - 3) 他の人からハラスメント等に関する相談を受けた人
 - 4) 他の人からハラスメントをしている旨の指摘を受けた人
 - 5) 本学の元構成員で、在職又は在学時にハラスメント等の被害を受けた本人
- ④ 相談委員は、相談者及び関係者との間で、問題解決に向けた環境の調整を行うことができます。

6. ハラスメント解決への手続

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、解決方法として次のような手続をとることができます。

(1) 申立ての手続について

- ① 構成員は、ハラスメントの被害について、人権委員会に対し、解決を求める手続を行うことができます。これを申立ての手続といいます。
- ② この手続において、ハラスメントの被害を申し立てた者を「申立人」、加害者として

申し立てられた者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。

- ③ 申立ての手続は、人権委員会に対し、申立人が直接又は相談委員を通じて所定の「申立書」を提出することにより開始されます。その際、申立人は、解決の手続として、「通知」、「調整」、「調停」、「事実関係の調査とそれに基づく措置（以下「調査」という。）」のうちから希望する手続を選択できます。
- ④ 人権委員会は、申立人の意向を最大限尊重するとともに、相手方に対しても十分配慮し、かつ、ハラスメントの状況等を考慮した上で、解決のためにふさわしい手続をとるよう努めます。
- ⑤ 申立人はいつでも申立てを取り下げ、申立手続を終了することができます。
- ⑥ 相手方は人権委員会等からの伝達・通知等に対して不服の場合、異議を述べることができます。
- ⑦ 人権委員会は、申立てに係る事実が明らかに存在しないなど手続を開始する必要がないと判断した場合は、手続を行わない場合があります。また、申立手続を進行することが困難であると認められる場合は、必要に応じ、申立人に通知の上、申立手続を終了することができます。

(2) ハラスメント解決の手続について

人権委員会は、「申立書」を受理した後、速やかに「通知」、「調整」、「調停」、「調査」のいずれかの手続を開始します。

① 「通知」の手続について

- 1) 「通知」は、最も簡易的な手続であり、事実認定を行うものではありません。
- 2) 人権委員会は、申立人又は担当相談委員から事情を聞き、明らかに通知の必要があると判断したときは相手方に通知し、被害相談があったことについて注意を喚起するとともに、申立人の探索や報復を行わないよう警告を行います。この手続を「通知」といいます。
- 3) 人権委員会は、通知によって申立人を特定させないように匿名とし、最大限の安全とプライバシーの配慮を行います。
- 4) 通知は、人権委員会委員長が副委員長の立会いの下で、相手方に対して書面を交付して行いますが、相手方は書面の記載内容に関し認否する必要はありません。
- 5) 相手方は、通知に不服の場合、人権委員会に対して異議を述べることができます。
- 6) 通知の手続及び異議の有無は、教員及び学生にあっては学長に、事務職員等にあっては事務局長に報告されます。

② 「調整」の手続について

- 1) 「調整」は迅速な解決を目指す手続で、事実認定を行うものではありません。
- 2) 就学、就業等上の改善措置のために、環境調整又は関係調整を関係する部署の責任者と協力して行います。この手続を「調整」といいます。
- 3) 人権委員会は、申立人の「調整」申立てに基づき、関係する部署の責任者等に対し相手方との調整を求めます。
- 4) 人権委員会は、調整によって申立人を特定させないように匿名とし、最大限の安全とプライバシーの配慮を行います。
- 5) 関係部署の責任者等は、人権委員会に協力し、その責任と権限において責任者自らが又は責任者が指名する者が手続を担当します。
- 6) 人権委員会は、適切かつ迅速に対処し、速やかな解決を目指します。
- 7) 調整結果は、人権委員会委員長が副委員長及び関係部署の責任者等の立会いの下で、相手方に対して書面を交付して行いますが、相手方は書面の記載内容に関し認否する必要はありません。
- 8) 申立人は、「調整」の結果に不服の場合、人権委員会に対し、他の解決の手続を求め

ることができます。また、相手方も、「調整」の結果に不服の場合、人権委員会に対して異議を述べるすることができます。

- 9) 他の解決の手続として、申立人が本学に対してハラスメントの事実認定という厳しい措置を求める場合は、「調査」の手続を求めることができます。
- 10) 調整の手続及び異議の有無は、教員及び学生にあっては学長に、事務職員等にあっては事務局長に報告されます。

③ 「調停」の手続について

- 1) ハラスメントの紛争を当事者同士の話し合い又は調停案の提示により解決を図る手続を「調停」といいます。この手続は、ハラスメント対策委員会の下で行われますが、事実認定を行うものではありません。
- 2) 人権委員会は、申立人から「調停」の申立てがあり、相手方が応諾した場合に、学長に対し「ハラスメント対策委員会」の設置を要請します。ただし、相手方は応諾しないこともできるので、その場合は再度、「調整」の手続を進めるなどして解決を目指します。
- 3) 学長は、設置要請を受けた場合、速やかにハラスメント対策委員会を設置し、ハラスメント対策委員会は調停専門委員を選出します。
- 4) 調停専門委員は4人以上として、必要に応じて学外の専門家（弁護士等）を含むことができます。その際、調停専門委員は、公正・中立・客観性を確保し、男女比等を考慮して構成されなければなりません。
- 5) 調停専門委員は、当事者の話し合いの場に立ち会い、又は双方の主張を調整するなど、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行います。
- 6) 「調停」は、話し合いによる合意が基本となりますが、進行状況や諸般の事情を考慮し、調停専門委員が調停案を提示することがあります。当事者双方が調停案を受諾した場合は、調停成立となります。
- 7) 調停専門委員は、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ます。
 - ア) 当事者の一方又は双方が「調停」の打ち切りを申し出たとき。
 - イ) 当事者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。
- 8) 調停専門委員は、「調停」が成立したときは、合意事項を文書で確認し、速やかにハラスメント対策委員会に報告します。ハラスメント対策委員会は、人権委員会及び学長に速やかに報告します。
- 9) 申立人は、「調停」が打ち切りになったときは、人権委員会に対し、他の解決の手続を求めることができます。

④ 「事実関係の調査とそれに基づく措置」の手続について

- 1) ハラスメントの事実関係の公正な調査に基づき、被害者の不利益救済、加害者への懲戒処分など厳正な措置を求める手続を「調査」といいます。この手続は、ハラスメント対策委員会の下で行われ、最終的に事実認定を行うものとなります。
- 2) 人権委員会は、申立人から「調査」の申立てを受け、これの受理について審査し、その結果を学長へ報告します。その結果、「調査」の必要があると認められた場合、学長に対し「ハラスメント対策委員会」の設置を要請します。
- 3) 学長は、設置要請を受けた場合、速やかにハラスメント対策委員会を設置します。
- 4) ハラスメント対策委員会は、必要に応じて、学外の専門家（弁護士等）を含むことができ、当事者その他の関係者から事情を聴取するなどして、事実関係を調査します。
- 5) ハラスメント対策委員会は、申立書を受理した日の翌日から原則として60日以内に調査を終了し、結果を学長と理事長に報告します。
- 6) ハラスメント対策委員会は、事実調査に基づき、適切な救済措置、環境改善、加害者の

処遇等の対応策について検討を行います。その結果、何らかの対応の必要があると判断した場合には、学長に対して、対応策実施の勧告を行います。

7) 学長又は理事長は、勧告に基づき、その措置を決定し、相手方への書面による伝達を行い、また、人権委員会に対して報告を行います。

8) 人権委員会は、その措置等の結果について、申立人へ伝達を行います。

⑤ 緊急措置について

1) 人権委員会は、申立ての手續に先行又は並行して、学長又はそれに代わる責任者に対して必要な措置を要請することができます。

2) 学長又はそれに代わる責任者は、当事者双方の健康状態、就学、就労等環境を確保するため、必要性及び緊急性を考慮し、事前に緊急措置を講じます。

7. ハラスメント等に対する処分

教職員は、金城大学就業規則（第44条）、金城大学短期大学部就業規則（第44条）に該当するときは、懲戒処分に付されることがあります。また、学生の場合は、金城大学学則（第47条）、金城大学短期大学部学則（第67条）、金城大学大学院学則（第41条）に該当するときは、懲戒処分に付されることがあります。

8. 二次被害の防止と処分等の措置

人権委員会は、相談受付後の二次被害の防止に関する必要な事項を定めます。また、次に掲げる行為を行った者についての処分等の措置の実施について、学長に対して勧告を行います。

- ① 調停及び事実調査の申立人並びに事実調査の協力者に対する報復、報復のほめかし、誹謗中傷等の行為
- ② 風説の流布等により関係者のプライバシー、名誉等の人権を侵害する行為
- ③ 相談委員、人権委員会、その他の関係者に対する嫌がらせ行為

9. 虚偽の申立ての禁止

ハラスメント等について、虚偽の申立てを行った者は処分等に付されることがあります。ただし、事実調査の結果として申立てが認められなかった場合、このことをもって直ちに虚偽の申立てとみなすことはなく、また申立人に対して不利益な取扱いをすることもありません。

10. 守秘義務の遵守

ハラスメント相談委員、セクハラ相談委員、第三者として相談を受けた者、人権委員、調停専門委員等、事案について知り得る立場にいる者は、任期中及び退任後においても、任務において知り得た事実を、人権委員会への匿名の報告を除いては、決して他に漏らしてはなりません。

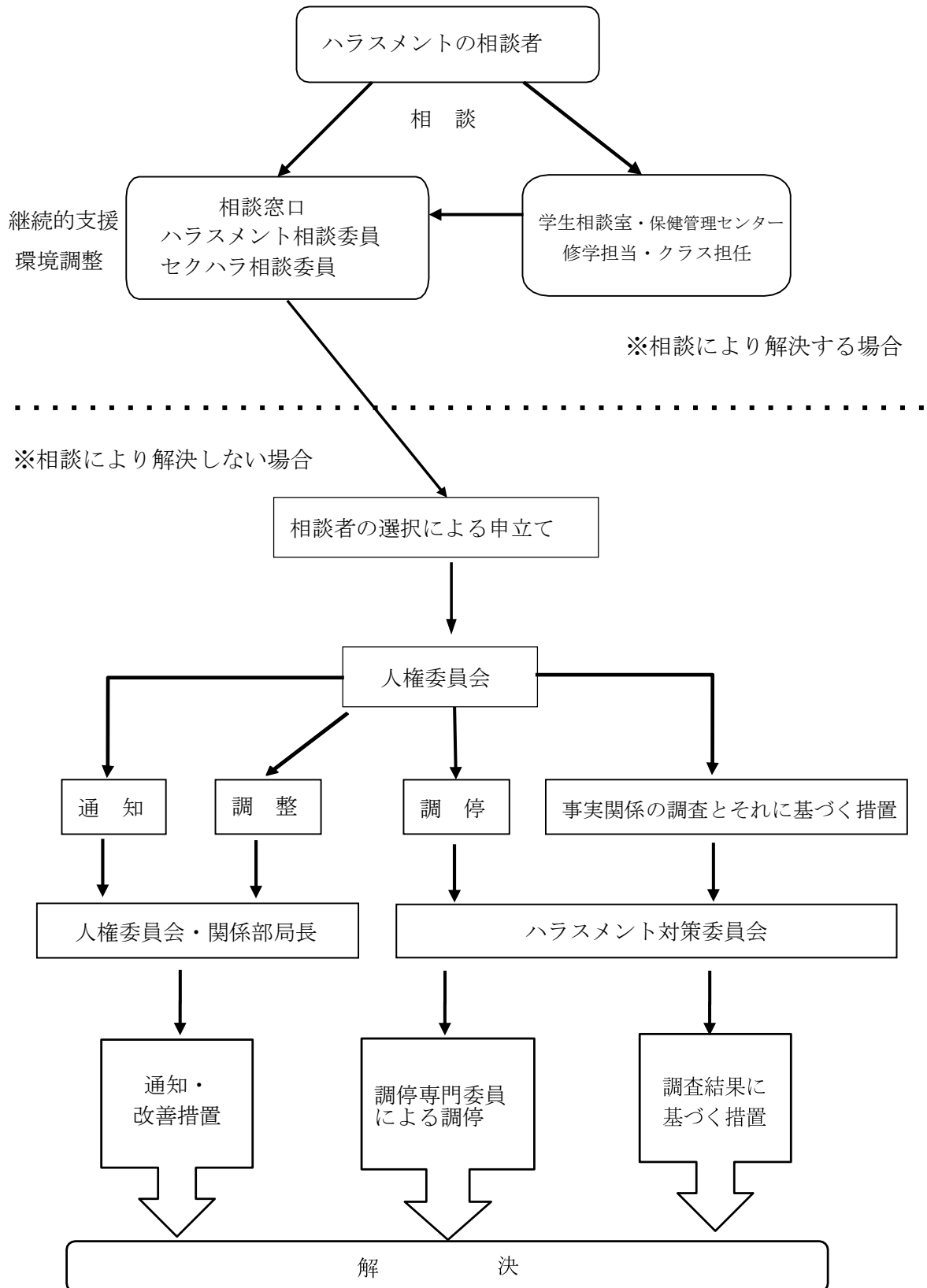
11. ガイドラインの見直し

人権委員会は、年度ごとの本ガイドライン運用状況等を見て、必要があればその見直しをするものとします。

1 2. 参考資料

- (1) 文部科学省 大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止について
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/027/siryo/06021607/031.htm
- (2) 文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程の制定について
<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/boryoku/houkoku/pdf/hbo04j-2-6.pdf>
- (3) 人事院セクシュアル・ハラスメント防止のページ
<http://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>
- (4) 人事院規則 10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について
http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/10_nouritu/1032000_H10shokufuku442.htm
- (5) 厚生労働省委託事業 あかるい職場応援団
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- (6) 厚生労働省 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r98520000021hlu.pdf>
- (7) 厚生労働省 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000255no-att/2r9852000002560k.pdf>

相談から解決までの手続の流れ図



注：未解決の場合は申立ての変更をすることができる。