

仙台白百合女子大学
ハラスメント防止・対策規程

第1章 総則

(目的)

第1条 仙台白百合女子大学（以下、「本学」という）は、キリスト教精神に基づき、学生・科目等履修生・聴講生および常勤・非常勤教職員（以下、「構成員」という）を人間として尊重し、安全で快適な環境のもとでの学修および業務遂行を構成員に保証するため、本学の構成員間で生じたハラスメント、あるいは本学の管理下で行われる学修または職務上の行為におけるあらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントが構成員に生じた場合の救済等を行うことを目的とし、この規程を制定する。

(定義)

第2条 この規程においてハラスメントとは、次の各号に掲げるものをいう。

(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発言及び行動（以下「言動」という。）により、相手方に不快感その他の不利益を与えること、並びに学修・教育・研究または就業環境を悪化させることをいう。（平成18年厚生労働省告示第615号）（平成11年文部科学省高等教育局長通知）

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場における地位または権力を利用して行う不適切な言動により、相手方の学修・教育・研究意欲を低下させ、または学修・教育・研究環境を悪化させることをいう。

(3) パワー・ハラスメント

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境を害するものをいう（令和2年厚生労働省告示第5号）

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場において相手方の妊娠・出産及び育児等に関する制度または措置の利用に関する言動により相手方の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により相手方の就業環境を害することをいう。（平成28年厚生労働省告示第312号および平成21年厚生労働省告示509号）

(5) その他のハラスメント

(1) から (4) 以外の不適切な言動であって、相手方の性、人種、国籍、門地、思想信条、年齢などに基づく差別的な言動および取り扱いなど相手

方の人格権その他の人権を侵害するものをいう。

(6) この規程において二次被害とは、ハラスメントによる被害を申告した構成員が、被害申告への対応に起因して、修学上、教育上、研究上、就労上もしくは雇用上の不利益な取扱いを受け、または嫌がらせ、妨害、報復等を受けることをいい、二次加害とは、これらの不利益等を具体的にもたらす行為をいう。

2 (1) から (6) の具体的内容は、司法、行政等がそれぞれハラスメントと規定する言動を基準とする。

(適用範囲)

第 3 条 この規程は、原則として本学の構成員の間に生じたハラスメントに適用する。

そのハラスメントが、本学と関連性を有するものである限り、学内・学外、正課・課外、就労時間内・時間外のいずれにおいて行われたかを問わない。

2 本学の構成員と構成員以外の者との間に生じたハラスメントであっても、それが本学の管理下で行われる修学または職務上の行為であれば、本規程に準じ、解決のために適切な措置をとるよう努めるものとする。

(学長の責務)

第 4 条 学長は、本学の構成員に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。

2 学長は、ハラスメントを差別・人権侵害として禁止するとともに、その防止のため、ハラスメントに該当する言動を例示して、学内広報等、適切な方法で構成員に周知させるなど、構成員に対する啓発指導を行うよう努めるものとする。

3 学長は、新たに教職員として着任した者に対して、ハラスメントの防止に関する基本的な事項について理解させるために研修を行わなければならない。

4 学長は、学部長・学科長・事務局長・各課長（以下「監督者」という）として新たに着任した者に対して、ハラスメント防止に関して求められる役割について理解させるための研修を行わなければならない。

5 学長は、ハラスメント防止・対策委員長の推薦を受け、ハラスメント相談員（以下、「相談員」という）の任命を行う。また、必要な場合には相談員の解任を行うことができる。

(監督者の責務)

第 5 条 監督者は、良好な就業環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止および排除に努めるとともに、ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(構成員の責務)

第 6 条 本学のすべての構成員は、この規程に従い、ハラスメントを行ってはならない。

第2章 ハラスメントに関する相談体制

(相談員の配置)

第7条 構成員からのハラスメントに関する相談に応じるため、相談員を配置し、相談員の氏名および所属を公表する。

(構成)

- 第8条 相談員はハラスメント防止・対策委員長の推薦により、学長が任命する。
- 2 相談員は、次のいずれかに該当するものとする。
 - ①学科の教員 各1名
 - ②事務職員 2名
 - ③学生相談室非常勤カウンセラー
 - 3 相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。
 - 4 相談員は任期中に1度、ハラスメント防止・対策委員会主催の研修を受けなければならない。
 - 5 任期中に辞任した相談員、解任された相談員の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(任務)

- 第9条 相談員は、ハラスメントに関し、構成員からの相談に当たる。
- 2 相談員は、相談員へ相談した構成員（以下「相談者」という）に対し、問題解決のために取りえる方法について説明し、相談者が納得できる方策を共に考えるなど問題解決に必要な支援を行う。
 - 3 相談員は、相談者の被害申出のほか相談者の意向をハラスメント防止・対策委員に取り次ぎ、第4章に定める問題解決手段が終了するまで、手続きの進捗状況を連絡するなどして相談者の支援にあたる。
 - 4 相談員は、必要により、他の相談員またはハラスメント防止・対策委員長と当該事案に対処するための相談を行うこと、および情報・意見等を交換するための非公開の会議（ハラスメント相談員会議）を開催することができる。

(留意事項)

第10条 相談員は、相談者の最善の利益を図ることに努め、相談者の被害申出のみ消しや問題解決策の強要など相談者の意に反する行為をしてはならない。

第3章 ハラスメント防止・対策委員会

(組織)

- 第11条 本規程の趣旨を実現するために、ハラスメント防止・対策委員会を置く。
- 2 ハラスメント防止・対策委員会に関しては、別に定める。

第4章 問題解決手段

第1節 総則

(問題解決方法)

- 第12条 本規程の趣旨を踏まえ具体的な問題解決のための手順、方策は別に定める。
- 2 問題解決の詳細についてはハラスメント対応指針に定める。問題解決方法を弾力的に活用し速やかな課題解決を行うものとする。
 - 3 問題解決の過程について、ハラスメント防止・対策委員長は必要に応じて学長に報告を行うものとする。

(申立)

- 第13条 ハラスメントによる被害の回復を求め、申立する者を申立人という。
- 2 申立人よりハラスメントの申立を最初に受ける相談員を受理者という。
 - 3 ハラスメントによる被害の回復を求める申立人は受理者を通じてハラスメント防止・対策委員長に対して申立書により被害内容を申し立て、第2節以下に定める方法を選択してその解決を求めることができる。

(問題解決の組織)

- 第14条 問題解決は調査委員会が行うものとする。
- 2 調査委員会は次の委員の中から構成する。
 - ①ハラスメント防止・対策委員長
 - ②教員
 - ③事務職員
 - ④その他学外の専門家（弁護士等）
 - 3 調査委員会の委員長は学長が任命する。
 - 4 調査委員会の委員は委員長が指名し、学長が任命する。
 - 5 調査委員会の構成員に何らかの事情（紛争の当事者となるなど）が生じた場合は相当職の代行者を当てる。

(調査員)

- 第15条 調査員は申立人に対してのハラスメントに関する事実等を確認する。
- 2 調査員は2名以上とし、男女の比等を考慮して構成される。
 - 3 選任にあたっては、調査委員会の委員長が本学の教職員及び学外からの専門家（弁護士等）の中から適任と思われる人物を調査委員会に推薦し、調査委員会の了承を得る。
 - 4 受理者が調査員を兼ねることがある。

(聴取員)

- 第16条 聴取員は被申立人に対してハラスメントに関する事実等を確認する。

- 2 聴取員は2名以上とし、男女の比等を考慮して構成される。
- 3 選任にあたっては、調査委員会の委員長が本学の教職員及び学外からの専門家（弁護士等）の中から適任と思われる人物を調査委員会に推薦し、調査委員会の了承を得る。

（留意事項）

第 17 条 受理者、調査員、聴取員はハラスメント対応指針に定める受理者・調査員・聴取員心得を理解し、問題解決に取り組むこととする。

（事実調査）

第 18 条 調査委員会は前条の問題解決手続きの種類を問わず必要により申立人および被申立人に対して事実関係の調査を行うことができる。

（緊急措置）

第 19 条 本学は申立人による申立後、申立人の修学及び就業環境が著しく損なわれる危険がある場合、被申立人による加害行為の継続、もしくは二次被害・二次加害が生じるおそれがある場合、または公正な事実調査の必要がある場合、申立人または被申立人に対して修学上および就業上の措置をとることができる。

（問題解決手続を行わない場合）

第 20 条 調査委員会は申立に理由がないことが明らかであると判断したとき、学長にその旨を報告する。この場合、本学は問題解決手続を行わず、または進行中の手続きを終結することができる。

- 2 前項によって手続きを行わず、または手続きを終結する場合には、本学は調査委員会を通じ申立人に対して、その理由を説明しなければならない。

（申立人の異議）

第 21 条 申立人が問題解決手続きの終結に不服の場合、調査委員会に異議を述べることができる。

- 2 調査委員会は、前項の異議を記録にとどめ、被申立人に申立人から異議があった旨及びその内容を伝える。
- 3 調査委員会は、申立人および被申立人双方に事情を再確認した上で再審議を行い、異議の却下、または問題解決手続きを続行させることができる。

（申立の取り下げ、手続きの移行）

第 22 条 申立人は、申立を取り下げることができる。

- 2 申立人は、問題の解決ができない場合、調査委員会に対し、直接又は調査員を通じて、その他の方法への移行を申し出ることができる。
- 3 調査委員会は、問題解決のために申立人に対して第 13 条に基づいて選択した

問題解決の手続き以外の手続きがふさわしいと判断したとき、申立人に対して、他の手続きへの移行を提案できる。

第2節 通知

(定義)

第 23 条 この規程において、「通知」とは調査委員会が通知の必要があると判断した場合、被申立人に通知し、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う手続きをいう。

2 「通知」は、原則として申立人が特定されないように申立人を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。

3 「通知」の内容は、被害内容の事実の概要を示した上で、被害申立があったことについて注意を喚起し、申立人や関係者の探索、嫌がらせ、報復等を行わないように警告する。

(通知の方法)

第 24 条 「通知」は、複数の調査委員会の委員および必要に応じて、被申立人の所属する部署の責任者又は監督権限者の立ち会いのもとで、調査委員会の委員長から被申立人に対して、書面を交付して行うものとする。

(被申立人の異議)

第 25 条 被申立人が通知に不服の場合、調査委員会に異議を述べるができる。

2 調査委員会は、前項の異議を記録にとどめ、申立人に被申立人から異議があった旨及びその内容を伝える。

3 調査委員会は、申立人および被申立人双方に事情を再確認した上で再審議を行い、異議の却下、または通知内容の一部あるいは全部の変更、通知内容の撤回をすることができる。

(措置)

第 26 条 被申立人が警告に違反したときは、本学は厳しい措置をとることができる。

(問題解決手続の変更)

第 27 条 通知後も被害が継続する場合、申立人は「通知」の手続きを再度申請する、または「調整」あるいは「調査・措置」など、他の問題解決の手続きを求めることができる。

第3節 調整

(定義)

第 28 条 ハラスメントの紛争について、当事者間の直接の話し合いあるいは調査委員会が双方の意向を調整し、または調整案の提示により解決を図るのが「調整」であ

る。

(報告)

第 29 条 調査員は申立人に対して、聴取員は被申立人に対して事実を確認し、調査委員会に報告を行うものとする。原則として調査員と聴取員を兼ねることはできない。

(調整の成立)

第 30 条 「調整」は、話し合いによる合意が基本である。しかし、進行状況や諸般の事情を考慮して、調査委員会が調整案を提示することがある。当事者双方が調整案を受諾した場合は、調整成立となる。

(調整の打ち切り)

第 31 条 調査委員会は、次のいずれかに該当する時には「調整」を打ち切ることができる。

- ア. 当事者の一方あるいは双方が「調整」の打ち切りを申し出たとき
- イ. 当事者の一方あるいは双方が調整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

(問題解決の手続きの変更)

第 32 条 申立人は「調整」が打ち切りになったときは、調査委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができる。

第 4 節 調査・措置

(定義)

第 33 条 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きが「調査」である。

(問題解決の組織)

第 34 条 調査・措置は、拡大調査委員会が行うものとする。

2 拡大調査委員会は次の委員の中から構成する。

- ①ハラスメント防止・対策委員長
- ②教員
- ③事務職員
- ④調査員
- ⑤聴取員
- ⑥その他学外の専門家（弁護士等）

(拡大調査委員会の任務)

第 35 条 拡大調査委員会は、申立人と被申立人の陳述に大きな相違点・対立点が存在して、調査委員会で解決策を見出せない場合に設置する。

2 拡大調査委員会は、必要に応じて専門家（弁護士等）と相談しながら、当事者その他関係者から事情を聴取する等して、申立人の被害申し立てに関する事実関係の再調査を行うものとする。

3 拡大調査委員会は報告内容を確認し、ハラスメントの事実関係(被害者、加害者)を認定する。

4 拡大調査委員会は当該事案の処理完了をもって解散する。

(報告)

第 36 条 拡大調査委員会はハラスメントの事実関係に関する再調査の結果について、速やかに報告書を作成し学長に提出する。

2 拡大調査委員会はハラスメントに該当する事実があり、申立人または被申立人に対する修学上または就業上の措置の他、被申立人に対する懲戒の要否等、ハラスメント問題のために何らかの措置が必要と判断した場合、前項の報告とともに必要な措置について学長に進言する。

第 5 章 措置

(進言)

第 37 条 調査委員会の委員長は、ハラスメントに該当する事実があり、申立人または被申立人に対する修学上または就業上の措置のほか、被申立人に対する懲戒の要否等、ハラスメント問題解決のために何らかの措置が必要と判断した場合、調査委員会の議を経て必要な措置について学長に進言する。

(措置)

第 38 条 前条第 37 条の進言があったとき、学長は、直ちに必要な措置をとる。

2 被申立人への懲戒等の措置は、教職員に対するものについては、仙台白百合女子大学就業規則第 56 条、57 条の規定により、学生等に対するものについては、仙台白百合女子大学学則第 50 条及び仙台白百合女子大学学生懲戒規程による。

第 6 章 関係者の行動指針

(守秘義務およびプライバシーの保護)

第 39 条 ハラスメント防止・対策委員長、調査委員会の構成員、受理者、調査員、聴取員、その他ハラスメントの申立または問題解決に関係した者（以下、関係者）は、申立人および関係者のプライバシー、名誉、その他人権に配慮し、正当な理由がなく、その業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない。任期後また

は退職後など、関係者でなくなった後においても、同様とする。また、関係者の個人情報の取り扱いについては、別途定める個人情報の保護に関する規程に従うものとする。

(二次被害・二次加害の発生の防止)

第 40 条 関係者は、自ら二次加害を行わないよう留意し、二次被害・二次加害の発生の防止に努め、構成員がハラスメントの相談や申立を行ったこと、当該申立に関わる調査へ協力したこと、その他ハラスメントに対して正当な対応をしたことを理由に不利益を被らないよう配慮する。

2 ハラスメント防止・対策委員長は、二次被害・二次加害の発生が想定される場合は、その防止のため学長への報告など必要な措置をとることができる。

(虚偽の申立・証言の禁止)

第 41 条 構成員は、ハラスメントに関する問題解決の手続きにおけるあらゆる過程において、虚偽の申立や虚偽の証言をしてはならない。

(規程の改廃・事務担当)

第 42 条 本規程の改廃は、教授会及び職員全体会の議を経て学長が決定し、関連する事務は事務局長が担当する。

附 則

2008年	6月18日	施行
2010年	7月1日	全面改正
2015年	4月1日	一部改正
2016年	4月1日	一部改正
2018年	12月19日	一部改正
2021年	2月17日	一部改正