

花園大学ハラスメントに関するガイドライン

平成27年4月1日
制定

改正 平成28年8月1日 平成29年3月29日
令和8年4月6日 令和8年5月28日

1 制定の趣旨

本学は、建学の精神および日本国憲法、教育基本法、男女雇用機会均等法、労働基準法、男女共同参画社会基本法等に則り、基本的人権を尊重し、あらゆる差別の撤廃と男女平等を実現し、勉学・研究・就労等の権利を保障し、人権侵害やハラスメントのない学園をめざすべく、本ガイドラインを制定する。

2 本学と本学構成員の責務

学長は、このガイドラインが規定するハラスメントの全学的対策に責任を負い、各学部学科課程および部課室の長は、ハラスメントの予防に努め、問題発生時にはこのガイドラインに則り、適切・迅速・公正に対応する責任を負う。

本学構成員は、このガイドラインの趣旨を理解し、学内外を問わず相互に人格を尊重し、人の尊厳を傷つけてはならない。またハラスメントを目撃したり、相談を受けた場合は、このガイドラインに従って適切かつ迅速な行動をとる義務を有する。

3 ハラスメントの定義

(1) セクシュアル・ハラスメント

教育・研究・課外活動・就労などの諸関係において、相手の意に反する性的言動や身体的接触などによって、相手の尊厳を傷つけ、本学における勉学・研究環境および労働環境を悪化させること。基本的には、受け手がそれを不快と感じるかどうかが基準となる。

(2) アカデミック・ハラスメント

勉学・研究の場において、何らかの有利な立場・権力・権限などに起因する態度・ことば・処遇等によって、相対的に弱い立場にある者（教職員間の職分による関係において、ないし大学院生・学部生・研究生・聴講生・科目等履修生・公開講座の受講生など）の勉学、研究および日常生活に、拒絶しがたい理不尽な支障をきたすこと。

(3) パワー・ハラスメント

教育・研究・課外活動・就労などの場において、地位または職務権限その他の有利な状況を利用して、不適切な言動やいじめ、差別的な処遇を行うことにより、精神的苦痛を与え、就労環境の悪化、就業意欲の阻害をもたらすこと。

(4) その他のハラスメント

歓送迎会や合宿の打ち上げなど、酒席において飲酒を強要すること（アルコール・ハラスメント）、ドメスティック・バイオレンス（恋人同士等）、あるいはストーカー行為など、相手の意に反する言動や、相手に不当な不快感、精神的ないし身体的苦痛、不利益を与えること。

また、ネット上に誰かを誹謗する書き込みを行うことや、相手に不快感を与えるメールを送りつける等すること（サイバー・ハラスメント）。

4 ガイドラインの対象と適用範囲

(1) 本学構成員である教員（専任・特任・非常勤・客員・嘱託）、職員（専任・嘱託・契約・派遣・アルバイト等の勤務形態を問わない）および学生（大学院生・学部生・研究生・聴講生・科目等履修生・公開講座の受講生など本学で教育を受けるすべてのもの）の全体を適用範囲とする。

(2) 本学構成員間のハラスメントについては、学内外、授業・課外活動・各種実習、就職活動、各種フィールド・ワーク、勤務時間の内外等、それが発生した場所・時間を問わず、このガイドラインを適用する。

また、当事者の一方が学外者であっても、本ガイドラインを適用して解決のために必要かつ適切な措置をとるよう努める。

(3) 学生については本学を修了・卒業・退学等で学籍を失った後も、教職員については離職後も、在学・在職中に起きた過去の被害については、本ガイドラインを適用する。

(4) キャンパス内の出入り業者や本学関連会社社員、他大学学生等、本学の構成員でない者につい

ては、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、その者が所属する機関に対して、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう強く求める。

5 人権侵害・ハラスメントの防止

本学執行部および人権教育研究委員会は、建学の精神に則り、人権侵害やハラスメントを防止するために次のような活動を行う。

- (1) ハラスメント防止のためのリーフレットや啓発資料の作成・配布。
- (2) 学生・教職員に対する啓発・研修活動。
- (3) 管理職に対する特別研修。
- (4) ハラスメント発生時の、被害者に対する救済措置と加害者に対する特別研修。

6 ハラスメントへの対応

(1) 相談体制

ハラスメントの相談に応じるため、本学に「専門相談員」および「学内相談員」を置く。

- ① 専門相談員については、学外の専門機関に対応を委嘱する。

② 学内相談員

a 学内相談員は人権教育研究センター所長が推薦し、専門相談員は人権教育研究委員会が学外から選考し、学長が委嘱する。相談員の任期は1年とし、再任は妨げない。

b 相談は本人のほか、代理人、友人によっても行いうる。また、匿名での相談も受け付ける。ただし、具体的な対処については原則として本人も参加する。また相談は、面談のみならず、手紙、電話、電子メールなどでも受け付ける。

c 学内の相談窓口及び学外の専門機関への相談方法は、ホームページ等で周知する。

(2) 相談員の役割

- ① 相談員は原則として複数で相談に応じる。ただし、相談者が希望する場合は単独で応じることできる。

また相談者が、相談員の対応に納得できない場合は、別の相談員に相談することもできる。なお、同一の相談員が同じ案件の両当事者の相談を受けることはできない。

- ② 相談員は相談者の相談内容に真摯に耳を傾け、相談者が問題を整理することを助けるとともに、問題解決のための体制やプロセスを説明し、相談者が和解を希望する場合には、その手助けをする。ただし、ことさらに和解を強要してはならない。
- ③ 相談者が被害救済手続きの開始を希望する場合には、専門相談員及び相談員はただちに学長に相談内容を報告し、調査委員会の設置を要請する。（相談内容については相談者の確認が必要）
- ④ 相談員は、調査委員会及びハラスメント緊急対策委員会の委員を兼務してはならない。
- ⑤ 調査委員会設置後にも相談者への継続した専門的なケアが必要な場合には、本学が委嘱した外部専門機関にこれを依頼する。
- ⑥ 相談者が希望すれば相談員は聞き取り調査への同席や調査委員会との連絡窓口になる。
- ⑦ 相談員以外の本学教職員が相談者から相談を受けた場合には、相談者の同意を得た上で、いずれかの相談員に相談内容を報告し、相談員がガイドラインに沿って対応する。
- ⑧ 相談員は、相談者のプライバシーを固く守る。任期を終えた後も同様である。

(3) 調査委員会

- ① 学長は相談員から要請があれば、ただちに調査委員会を設置する。
- ② 調査委員会は、副学長、事務局長、学務部長、人権教育研究委員会委員長、人権教育研究センター所長並びに学長が委嘱する専任教職員若干名によって構成する。委員長は、互選によってこれを定める。但し、相談案件に関係する者は、調査委員会からは除外する。
- ③ 調査の客観性・公平性を担保するために、外部の専門家（弁護士など）を調査委員会委員に委嘱することができる。
- ④ 調査委員会の任務は次のとおりである。
 - a 調査委員会は公正に事実調査を行い、事実関係を明らかにする。
 - b 調査委員会は、事実調査の結果に基づき、当該事案におけるハラスメントの有無について事実認定する。
 - c 被害者とされる人の負担を軽減するため、調査委員会委員長（以下調査委員長とする）は、原則として調査依頼のあった日の翌日から起算して2ヶ月以内に、調査結果と認定内容を、学長および当事者に文書で報告しなければならない。
2ヶ月より遅れる場合は、その旨を理由とともに、当事者及び学長に文書で報告しなければならない。調査に当たっては、事情聴取対象者の名誉、人権、プライバシーに十分配慮する。

d 事実調査の結果、ハラスメントの存在が確認され、相談者が被害者救済措置を希望する場合、調査委員長は学長に緊急対策委員会の設置を要請する。

7 緊急対策委員会

- (1) 学長は、調査委員長の要請があれば、緊急対策委員会を設置する。
- (2) 緊急対策委員会は、学長が人権教育研究委員会委員長と合議して専任教職員の中からこれを任命する。緊急対策委員会は秘密会であり、その構成員の氏名は明かさないこととする。
- (3) 緊急対策委員会は、調査委員会の報告に基づき、被害者の救済措置および加害者の処分について学長に進言し、学長はその救済措置および処分を決定する。

8 不服の申立て

当事者のいずれか、もしくは双方に、調査・措置・処分等に対する不満がある場合、当事者は書面でその旨申し出ることができる。

- (1) 調査委員会の調査結果に不服がある時は、調査結果を受け取った翌日から起算して二週間以内に、調査委員会委員長に対して文書で申し出る。その場合調査委員会は、不服の申立てがあった翌日から起算して一か月以内に、最終結果を、学長および当事者に文書で報告する。
- (2) 措置、処分の告示後、当事者に異議・不服がある時は、告示の翌日から起算して二週間以内に、学長に対して文書で申し出る。

9 プライバシーの保護

ハラスメントの相談や調査等のプロセスにおいて、この手続きに関与したすべての者は、当事者および関係者のプライバシーを保護しなければならない。

10 不利益取り扱いの禁止

本学の構成員は、ハラスメントに対する相談、当該相談に係る調査へ協力した本学構成員および関係者に対し、不利益な取り扱いをしてはならない。

11 その他

本ガイドラインは適宜見直し、必要があれば改正する。

附 則

- 1 本ガイドラインは、2015（平成27）年4月1日から施行する。
- 1 本ガイドラインは、2016（平成28）年8月1日から施行する。
- 1 本ガイドラインは、2017（平成29）年4月1日から施行する。
- 1 本ガイドラインは、2026（令和8）年4月6日から施行する。
- 1 本ガイドラインは、2026（令和8）年5月28日から施行する。