

The background features large, abstract shapes in yellow and grey. A large yellow shape is in the top left, a grey shape is in the top right, a grey speech bubble shape is in the center, and a yellow shape is on the right side.

SAPPORO GAKUIN UNIVERSITY

ハラスメント 防止ガイドライン

目 次

札幌学院大学ハラスメント防止ガイドライン

1. ガイドラインの目的	1
2. 適用の範囲	1
3. 大学の責任と構成員の義務	1
4. ハラスメントとは何か?	2
(1) セクシュアル・ハラスメント.....	2
(2) モラル・ハラスメント.....	4
(3) パワー・ハラスメント.....	5
(4) アカデミック・ハラスメント	7
(5) アルコール・ハラスメント.....	9
(6) マタニティー・ハラスメント ケア・ハラスメント	9
(7) その他ハラスメント.....	10
5. ハラスメントを起こさないために	11
6. ハラスメントに遭遇したら.....	12
7. ハラスメント対策に関する機構図	15
8. ハラスメント防止教育のための演習事例	16
札幌学院大学ハラスメント対策本部に関する規程	19
札幌学院大学インテイクーに関する規程	23
インテイクー(相談窓口)名簿.....	25

ハラスメント防止ガイドライン

1. ガイドラインの目的

札幌学院大学は、あらゆるハラスメントに反対し、その防止に全力をあげて取り組みます。札幌学院大学は、構成員がその人格や人権を尊重され、かつ豊かで快適な環境の下での勉学・研究・課外活動・就労が保障されることを目指し、本ガイドラインを制定します。

2. 適用の範囲

本ガイドラインは、本学の学生（学部学生、大学院生、科目等履修生、特別科目等履修生、聴講生、研究生、外国人留学生など）、教員（専任教員、英語講師、特別任用教員、非常勤講師、TAなど）、職員（専任職員、契約職員、パートタイマー、特定業務職員、アルバイト、労働者派遣契約または業務委託契約により本学で働くスタッフなど）及びその他の関係者（役員、評議員、生協職員、部活動の監督・コーチなど諸活動に関わりのある全ての人）、すなわち本学に関わりのある全ての人（以下、本学構成員と呼ぶ。）を適用の範囲とします。キャンパスの内外を問わず、本学構成員が相談者またはその相手方となったハラスメントに対して適用します。

3. 大学の責任と構成員の義務

本学は、ハラスメントに対する大学の責任を自覚し、ハラスメントの防止のための教育・研修を行います。また、申し立てがあった苦情の解決に取り組むため、以下の組織を設けます（詳細は、15 ページの機構図を参照）。

なお、本学構成員は、ハラスメントを起こさないように努める義務を負っています。

- ・ハラスメント対策本部・・・あらゆるハラスメントの防止と対処のため、全学的な施策全般について責任を負う組織です。
- ・調査調停委員会・・・苦情が申し立てられた場合に、ハラスメント対策本部内に設置されます。事実関係の調査、相談者への助言・指導、加害者等への注意、調停などを行う組織です。
- ・インテイク・・・苦情の申し立てや相談を受け付ける窓口です。

4. ハラスメントとは何か？

ハラスメントとは、「嫌がらせ」「いじめ」を意味します。相手の意に反する不適切な発言、行為等を行うことによって、相手に屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせ、人権を侵害することです。ハラスメントには、以下のようなものがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメント

性的嫌がらせを意味し、行為者本人の意図に関わらず、相手にとって不快な性的言動及び性的役割分担の強要を言います(言葉、触る・抱きつくなどの行為、性的な噂を流すこと、撮影、ストーキングも含む)。セクシュアル・ハラスメントは、「環境型」と「対価型」に分けることができます。

<環境型セクシュアル・ハラスメント>

性的な言動や性的な画像・文書を掲示・提示することにより、相手の勉強や職務環境を悪化させることです。

<対価型セクシュアル・ハラスメント>

教育・研究・職務上の優位な立場を不当に利用して、学業成績や教育研究上の指導、人事評価などの利益または不利益を条件に性的な誘いかけや要求をすることです。

セクシュアル・ハラスメントの具体例は、以下の通りです。

- ・部室等において、性的な対象として見ているようなポスターを掲示したり、卑猥な画像等を他者が見える状態に放置すること。

→見たくないと思っている人に見せたら×

- ・職員が、学生に対して挨拶がわりにポンと肩や頭を叩いていた(軽いボディタッチ)。これまで特に文句を言う人はいなかったが、ある日、学生から「そういうのは苦手なのでやめてください」と言われた。

→相手の望まない接触行為は性別に関わらず×

- ・身体的特徴、容姿、服装について話題にし「おじさん」「おばさん」と呼んだり、「お茶だしして」「掃除して」などと頼むこと。

→個人の特徴を話題にして、「おじさん」「おばさん」など人格を認めないような呼び方をしたり、役割分担を強要することは×

- ・学生が、飲み会の後、同級生や教員と一緒にカラオケに行った。教員は、歌いながら学生と肩を組んだり、手を握ったりしたので抗議すると、教員は単位認定の話を持ちだした。

→【教員-学生】という力関係を利用した「対価型」の典型であり×

- ・クラブの先輩の学生が後輩の学生に、激励の意味で肩をポンと叩いたり、お疲れさんとねぎらいの意味で肩を揉んだ。後輩の学生が抗議すると、先輩の学生から「まさかハラスメントって訴えたりしないよね。」と脅された。

→【先輩-後輩】という力関係を利用した「対価型」の典型であり×

- ・職場で上司が部下に交際を求め、拒否すると、仕事上の嫌がらせをされるようになり、大事な仕事を与えられなくなった。

→【上司-部下】という力関係を利用した「対価型」の典型であり×

(2) モラル・ハラスメント

年齢、出身、身体的特徴、趣味嗜好、国籍、性的指向や性自認などに関連した不当な言動により、人の心を傷つける精神的な暴力です。無視などの態度や人格を傷つけるような言葉など、精神的な嫌がらせ・迷惑行為を含みます。

モラル・ハラスメントの具体例は以下の通りです。

・彼が何か知らないことがあると、友人や教員から「田舎者だから」等と言われるようになった。

→出身地や国籍などをからかう行為は✕

・ミスをする度に先輩から「デブ!」「ハゲ!」「チビ」など身体的な特徴を攻撃された。

→身体的特徴をからかう行為は✕

・大学4年生のAさんは、ゼミで一番に就職先が内定した。それを知った同じゼミのBさんは、「どうせコネで入ったにちがいない」と友達に言いふらした。

→根も葉もない噂を流すことは、精神的な嫌がらせにあたるため✕

・宗教勧誘や募金、ボランティア活動に誘われたが断ったところ、口を聞いてくれなくなり、必要な連絡も人づてやメールでくるようになった。

→無視などの行為は✕

(3) パワー・ハラスメント

教職員等が職務上の地位もしくは権限や数的優位を利用して、これらに抗し難い地位にある教職員等に対して行う不当な言動です。セクシュアル・ハラスメントとは異なり、相手が不快だからといってハラスメントに該当するとは限りません。

このような力関係を前提としたパワー・ハラスメントの成立要件として、以下の点が挙げられます。

- ①職場や大学における力関係を利用したものであること。
- ②相手の人格や尊厳を傷つける言動や、相手が精神的な苦痛を感じる言動であること。
- ③本来の業務範囲を超えたものであること。

暴力を除く事例では、その言動が本来の業務の範囲や業務上必要な措置であるか否か（必要性）、あるいは叱咤激励として許容される範囲か否か（相当性）といった点が争点となるため、日頃からハラスメントに対する意識を持って業務を行うことが重要です。また、性的指向・性自認に関する侮辱的な行動や、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他者に暴露することもハラスメントに該当します。

パワー・ハラスメントの具体例は、以下の通りです。

- ・部活動が終わって、他の部員や先輩に飲み会やドライブに誘われた。あまり行きたくなかったので断ったところ、翌日から無視されたり、いわれのない誹謗中傷を受けたりした。

➡ある集団がその数的優位を利用したり先輩という立場を利用して、特

定の人物を無視、誹謗中傷することは✕

・上司から「夜遊びをやめろ」「その友達とは付き合うのをやめろ」とプライベートなことまで事細かに注意を受けた。「今後は仕事に支障が出ないようにする」と伝えたが、友達付き合いは辞めるつもりはないと言うと、数十分間にわたり叱責を受けた。

➡上司が部下にプライベートなことを注意したからと言ってパワー・ハラスメントであるとは言えませんが、上司の権限はプライベートまでは及ばないため、その注意に従わないからと言って必要以上に叱責するのは✕

・上司から明らかに遂行困難な仕事を与えられたので、「これは自分一人では不可能なことなので、できません。担当者を増やすなどの対応してほしい」と告げたところ、その後は本来自らの担当であるはずの仕事が与えられない。上司に理由を聞いても、自分に非がある明確な理由が示されない。

➡正当な理由もなく仕事を与えないと判断できる場合や明らかに困難な仕事を与えるといったことは、上司の適切な業務範囲を超え、就業環境を悪化させていると言えるため✕

・新人職員が上司から、「こんなこともできないのか、大学で何を勉強してきたんだ」「辞めた方がいいんじゃないか」などと頭ごなしに暴言や罵倒を受けた。本来できる仕事もうまくこなせず、精神状態も悪くなり、うつ病を発症してしまった。

➡大声を出すこと自体はパワー・ハラスメントではありませんが、それが許容範囲を超えていると判断されるような場合や、人権侵害となるような言葉の暴力の場合は✕

(4) アカデミック・ハラスメント

教職員等が職務上の地位もしくは権限を利用して、これに抗し難い地位にある学生等や教職員等に対して行う不当な言動です。パワー・ハラスメントが労働関係を前提に発生するのに対し、アカデミック・ハラスメントは教育・研究上の関係で発生します。アカデミック・ハラスメントの成立要件として、以下の点が挙げられます。

- ①教育または研究における上下関係を利用したものであること。
- ②相手の人格や尊厳を傷つける言動や、相手が精神的な苦痛を感じる言動であること。
- ③業務上または教育・研究上必要な限度を超えたものであること。

アカデミック・ハラスメントの具体例は、以下の通りです。

・講義を受けている学生が、服装がルーズであることを理由に、教員から「教室から出て行くように」と言われた。やむなく学生はその教室から出て、その講義を受けることができなかった。

→講義を受ける意思や態度のある学生に講義を受けさせないことは✕。

ただし、私語や授業に関係ない行為によって、他の受講生や授業の進行の妨げになっている場合、教員が当該学生に退室を指示することはハラスメントには該当しません。

・学生が卒業論文を書きたいので指導して欲しいと指導教員に相談したところ、教員が指導を拒否した。そこで、卒業論文を書くことは諦め、就職用の推薦書を書いてほしいと頼んだところ、これも教員が拒否した。

→正当な理由もなく学位論文の指導や必要な文書の作成を拒否することは✕

- ・学生がゼミ論文を執筆し、指導教員に助言を求めたところ、「バカみたい」「幼稚園児でもこれくらい書けるだろ」などと罵倒された。
 →教員が論文の内容について具体的なコメントや指導をしない、暴言を吐く等、教員が正当な理由を示さず単位認定をしない場合は×
- ・学生が卒業論文を書きたいので指導して欲しいと指導教員に相談したところ、22 時以降に研究室に来るように言われた。
 →必要もなく、深夜の指導や他人の目が行き届かない状況で個人指導を行うことは×
- ・研究テーマの似ている学部長から自分の執筆中の論文を見せるように言われ、見せたところ、「この研究は意味がない」と言われ、研究テーマを変更して、学部長の実証研究を手伝うように言われた。
 →立場を利用して研究成果を取り上げたり、研究テーマを押しついたりすることは×
- ・教員の A さんは教員の B さんから学会活動を手伝うよう頼まれた。従わないと、学会での A さんの立場を悪くする旨の発言を受けた。過去に、B さんは A さんの論文を指導してくれた教員でもあったため、A さんはやむを得ず従った。
 →過去の立場を利用することも×。教職員間で生じるハラスメントでは、単に学長・学部長・教授・准教授といった形式的な上下関係だけでなく、過去の職歴や師弟関係等から発生する実質的な上下関係が影響する場合があります。
- ・学生が教員に対し、配偶者や子どもの有無、恋人の有無をしつこく聞いた。
 →家族関係・友人・恋人のことなどについて根掘り葉掘り聞く等、プライベートなことについて、必要以上に知ろうとしたり、介入しようとしては×。

(5) アルコール・ハラスメント

- ・サークルの新歓で、酒を飲むよう強要された(雰囲気含む)。
- ・一気飲みコールをされて、飲まざるを得ない状況に追い込まれた。
- ・酔っ払った同僚から暴言を吐かれた。

→すべて×。

アルコール・ハラスメントの定義は以下のとおりです。

1. 飲酒の強要
2. 一気飲み
3. 意図的な酔いつぶし
4. 飲めない人への配慮を欠く言動
5. 酔った上での迷惑行為

(6) マタニティー・ハラスメント、ケア・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業、介護休業等の取得をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児・介護などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いをうけることを指します。

マタニティー・ハラスメント、ケア・ハラスメントの具体例は、以下の通りです。

- ・上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので、早めに辞めてもらい

たい」と言われた。

- ・育児のために短時間勤務をしている職員が同僚から「業務が楽でいいな」と言われた。
- ・「妊婦はいつ休むか分からないから、責任ある仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられた。

➡妊娠したことを理由に、解雇等の不利益な取り扱いを示唆したり、嫌がらせをすることで、労働者の就業環境を害することは✕

- ・介護休業を取得した同僚に対し、「お前のせいで俺の仕事が増えてるよ。」と嫌味を言われた。
- ・介護休業を取得したら、仕事の量を極端に減らされた。

➡制度を利用したことを理由に、嫌がらせをする行為は✕

(7) その他ハラスメント

ソーシャルメディアハラスメントとは、SNS を通じて行われる嫌がらせや攻撃的な行為を指します。ソーシャルメディアハラスメントの具体例は、以下の通りです。

- ・今流行の SNS だからと授業中に写真を盗撮され、無断で SNS にアップロードされた。
- ・SNS のアカウントをフォローしたいと執拗に迫られた。

➡無断投稿によるプライバシーの侵害、個人情報の流出、誹謗中傷、名誉棄損、脅迫、なりすましなどは✕

5. ハラスメントを起こさないために

ハラスメントは、人権を侵害する行為であり、本学構成員が良好な環境の下で教育を受け、研究し、または就労することを妨げる行為です。

(1) 認識をもちましょう

大学で学ぶ者、研究する者、また働く者として、他人を慮り、人との適切な距離を維持することが大切です。

人間は対等であり、大切なパートナーです。人を性的な関心の対象として捉えたり、優劣をつけることは人格を認めないことになります。

教員と学生、上司と部下は、学問上または職務上の経験に差があるにしても、互いに尊重すべき個人です。指導や指示をするときは、経験豊かな人間に相応しい態度を示しましょう。

(2) 点検してみましょう

言動の受け止め方には、個人ごとに差があります。ある人の基準が全ての人の基準とは限りません。不快な思いをした人が、それを明確に表せないこともあります。相手に不快な思いをさせていないか、相手の合意があると思込んでいないか、点検してみましょう。

- ・行動する時、または発言する時に、相手の立場に身をおき、不快感を抱かせていないかどうか考えていますか。
- ・職務上必要な指示を、適切な言葉で行っていますか。不可能な作業を強いてはいませんか。疑問や反論を出された時、合理的説明ができますか。
- ・指導上必要な指示を、適切な言葉でしていますか。不可能な課題を出

してはいませんか。疑問や反論を出されたとき、合理的説明ができますか。

(3) 授業・研修を受け、考えましょう

初年次に行われる授業、教職員を対象とした研修を受講し、ハラスメントについて考えを深めましょう。不快な言動や疑問に思う言動に接したら、そこにどのような問題があるか、自らの考えをまとめ、言葉で表せるようにしておきましょう。それが自らの身を守り、周囲の被害者を守り、加害行為を止めさせることに繋がる場合があります。本ガイドラインを身近な場所に置き、活用しましょう。

6. ハラスメントに遭遇したら

誰でもハラスメントに遭遇する可能性があります。それには二つの場合があります。一つはハラスメントの被害者になった場合、もう一つはハラスメントを見聞きしたケースです。以下に、それぞれについて取り得る手段を説明します。

(1) ハラスメントの被害者になった場合

- ①ハラスメントは被害者に落ち度がなくても発生します。ハラスメントを受けたことで自分を責める必要はありません。相手方の言動を不快と感じたら、「やめてください」と言葉や態度ではっきり伝えましょう。
- ②いつ、どこで、だれから、どのようなことをされたのか等について記録をとりましょう。
- ③信頼できる人に相談しましょう。
- ④インテイク（相談窓口）を利用しましょう。インテイクは面接・手紙・

電子メールなどで相談を受けつけます。相談は匿名でも構いません。あなたの氏名や相談内容など、プライバシーは完全に保護されますので、安心して相談してください。

(2) ハラスメントを見聞きした場合

- ・ 相談者や相手方の感情を尊重し、みだりに他人に話したりすることは慎みましょう。第三者に話を漏らすことによって、新たなハラスメントが発生する場合があります。
- ・ インテイクーに相談、またはハラスメント対策本部に苦情申し立てや調停の申請をすることができます。相談、調停の流れは以下の通りです。
 - ① インテイクーは相談者の相談を親身になって聞きます。相談者の訴えを否定、非難はしません。また、相手方に対して相談者がとるべき手段などを指示することはありません。相談者の思いをそのまま受け止めます。
 - ② インテイクーは相談内容を報告書にまとめ、ハラスメント対策本部に送ります。
 - ③ インテイクーからの報告書を受けて、または、直接の相談や苦情申し立てを受けて、ハラスメント対策本部は調査調停委員会を設置し、事実関係の調査、相談者への助言、加害者等への注意、調停を行います。事実認定が困難な場合でも、それを虚偽の申し立てとは見なしません。いずれの場合も被害者の意思を最大限尊重すると共に、相談者および相手方のプライバシー保護に留意します。
 - ④ 調査調停委員会によって行われた処理は、相談者に報告します。
 - ⑤ ハラスメント対策本部およびインテイクーは、案件の処理が終わった後、規程に従って記録を破棄します。

以下は、ハラスメントに遭遇した場合のQ&Aです。

Q.相談をしたいのですが、誰がインテイクナーなのかわかりません。

A.インテイクナーの名前と連絡先は、本冊子の巻末及び大学ホームページで紹介しています。

(ホームページ) <http://www.sgu.ac.jp/haratai/>



Q.インテイクナーよりも教育支援課や学生支援課の職員さん、担任の先生や友達などのほうが話しやすいのですが。

A.最初は話しやすい人に相談するのがいいでしょう。しかし問題が継続するようであれば、対処が必要になるかもしれません。その際はインテイクナーに相談してください。

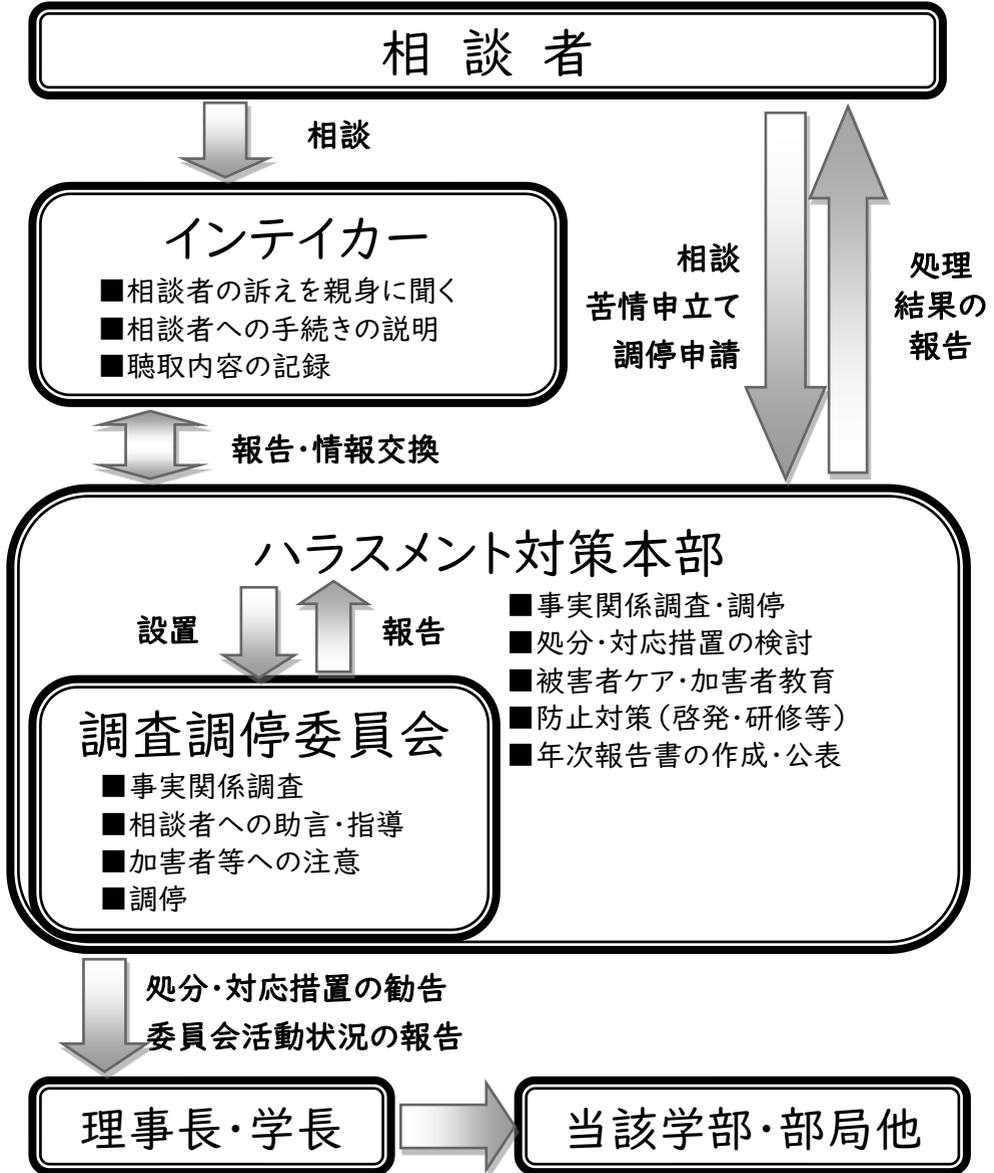
Q.教職員です。学生から相談を受けましたが、自分では対処の方法がわかりません。どうしたらいいですか。

A.インテイクナーまたはハラスメント対策本部に相談するよう勧めてください。その際、学生本人の要望があれば、証人またはサポーターとして同席をお願いする場合があります。また、学生が自分でインテイクナーに連絡して相談することが難しい場合には、学生本人の了承を得てから教職員がインテイクナーまたはハラスメント対策本部に相談することもできます。

Q.インテイクナーやハラスメント対策本部は大学の信頼を傷つけないために、問題の隠蔽をするのではありませんか。

A.問題の隠蔽はしません。相談者の救済と心のケアを最優先します。また、警察や弁護士など外部に相談するのが適切と判断した場合は、被害者の同意を得た上で適正に対処します。

7. ハラスメント対策に関する機構図



8. ハラスメント防止教育のための演習事例

ハラスメント防止教育のために、事例を用いた演習問題を示しますので、活用してください。事例は大学におけるハラスメントを想定した架空事例です。

事例Ⅰ（部活・サークル）

相談者（学生）の申し立て内容

私たち同期の学生は先輩たちと仲がよく、大学の外でも一緒に遊びに行ったりすることが多いのですが、私は A 先輩とは特に話す機会が多く『後輩として可愛がってくれている』と感じていました。

ところが、数ヶ月前から飲み会の二次会で身体が接触するくらい近づいてきたり私の足や肩に A 先輩の手を置いたりすることがありました。とっさのことで何も反応できず、すごく困りました。それ以降、飲み会ではいつも我慢していました。

先日、またそんなふうになったので嫌がると A 先輩はすごく不機嫌になって『LINE で、あることないこと書くぞ』と個人的に脅してきました。怖くなって大学に来るのも不安です。

このことを知っている同期の友達からハラスメント対策本部があることを知り、迷った末にインテイクに連絡をとりました。私もずっとがまんしてきたので非はあると思います。

【演習問題】

- この内容と同じようなことを見聞きしたことはありますか？
- この相談内容はハラスメントだと思いますか？
- ハラスメントだとすると、どのような種類のハラスメントだと思いますか？
- 相談者の非はあると思いますか？
- もし、あなたがこのような状況に置かれたとしたら、どうしますか？
- ハラスメント対策本部では、この相談（申し立て）のあと、どのように対処してい

くのかを「7.ハラスメント対策に関する機構図」や「札幌学院大学ハラスメント対策本部に関する規程」で確認してみましょう。

事例2（学生と教員間）

相談者（学生）の申し立て内容

私のゼミ担当教員は、先生が評価する学生には優しく、そうではない学生にはひどい指導で、『こんなことは調べなくてもわかる』と言って、適当にしかレポートを見てくれなかったり、内容が不十分だからといって発表の際にボールペンを投げられたこともあります。

ある時は、研究室で長時間にわたって延々と説教されたこともあり、家族や友人関係のことなども踏み込んで非難するということもありました。

このまま、このゼミにいると単位を取ることもできませんし、怒りの気持ちさえあります。自分一人だけではなく、同じような被害にあっている学生は他にもいます。先生には指導方法を改善してほしいと強く思います。

【演習問題】

- これは、どのような種類のハラスメントだと思いますか？
- この先生の指導は、どのような点で不適切だと思いますか？
- もし、あなたがこのような状況に置かれたとしたら、どうしますか？

事例の演習問題に対するコメント

事例1

この事例は部活やサークルの場で生じた先輩後輩間のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントです。相談者は相手に対して「自分を可愛がってくれている」先輩という思いがあり、飲み会での行為が不快であったにも関わらず言葉で表明することができない状況でした。しかし、それが継続したため、意思表示を

したところ、逆に脅されてしまいました。先輩という優位な立場を利用してこのような対応に出たことについても不適切だと言えます。相談者が意思表示をしないからといって許される行為ではありません。

ハラスメント対策本部では、インテイクーが聞いた情報をもとに会議を開き、必要に応じて調査調停委員会を立ち上げ、事実確認や相談者の意思を尊重した調停、処分の勧告等を行います。

事例2

この事例は学生と教員間のアカデミック・ハラスメント、モラル・ハラスメントです。この教員は特定の学生に対して十分な指導を行わず、発表の最中にボールペンを投げる、長時間にわたって説教を行い、関係のない家族や友人のことまで非難するという不適切な行為を行っています。また、良い学生と悪い学生というふうに学生を分け、対応が極端に違うことも問題です。職務上の地位や権限を利用して、これに抗し難い立場の学生等への不当な言動の典型例です。このような場合にはハラスメント対策本部・インテイクーへ相談を行ってください。

いずれの事例においても、ハラスメント対策本部の対応はプライバシー保護を徹底し、相談者の意思を尊重します。

札幌学院大学ハラスメント対策本部に関する規程

平成 24 年 1 月 26 日
制 定

(趣旨)

第1条 この規程は、札幌学院大学の構成員が人権を尊重し、かつ人権を尊重されつつ、良好な環境の下で教育を受け、研究し、又は就労することが確保されることを目的とし、そのために設置される札幌学院大学ハラスメント対策本部（以下「本部」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において、構成員とは、次の各号の定めるところによる。

(1) 学生等

本学で教育を受け、研究を行う全ての者をいう。

(2) 教職員等

本学で就業する全ての者をいう。

(3) その他関係者

本学の諸活動に関わりのある全ての者をいう。

2 この規程において、ハラスメントとは、次の各号の定めるところによる。また、各号の二つ以上に該当するものも含まれ、反復性及び作為であるか否かは問わない。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的言動、又は性別役割分担の強要をいう。

(2) モラル・ハラスメント

年齢、出身、身体的特徴、趣味嗜好、国籍などに関連した不当な言動をいう。

(3) パワー・ハラスメント

職務上の地位若しくは権限又は数的優位を利用した不当な言動をいう。

(4) アカデミック・ハラスメント

教育上若しくは研究上の地位又は権限を利用した不当な言動をいう。

(5) アルコール・ハラスメント

飲酒の強要、飲めない人への配慮を欠く行為、酔ったうえでの迷惑な言動をいう。

(6) マタニティー・ハラスメント、ケア・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業、介護休業等の取得を理由とした不当な言動をいう。

(7) その他ハラスメント

前6号以外の行為により、相手方に不快感、不利益を与え、教育・研究職場環境を悪化させる不当な言動若しくは調査調停に関わる者に対する同様の言動をいう。

(適用範囲)

第3条 この規程は、授業時間又は就業時間の内外を問わず、またキャンパスの内外を問わず、

本学の構成員が相談者又はその相手方となったハラスメントに対して適用される。

(任務)

第4条 本部は、ハラスメントの防止と処理に関し、次の各号に掲げる事項を任務とする。

- (1) インテイクの報告書の受理及び監査
- (2) 苦情申立て(調停申請含む。)の受理とその処理方法の振分け
- (3) 調査調停委員会の設置並びに事実関係調査及び調停等
- (4) 処分及び対応措置の検討並びに理事長及び学長への勧告
- (5) 処理結果の相談者及びその相手方への報告
- (6) 被害者のケア及び加害者への教育
- (7) ガイドラインの作成及び防止対策(啓発及び研修含む。)の策定
- (8) インテイクとの情報及び意見の交換
- (9) 理事長及び学長への本部活動状況の報告
- (10) 年次報告書の作成及び公表
- (11) その他ハラスメント防止に必要と思われる事項

(組織)

第5条 本部は、9名の本部委員で組織する。

2 前項の本部委員の内訳は、原則として、女性教員、女性職員、男性教員及び男性職員各2名以上とする。

3 本部の組織に際し、一方の性の本部委員が3名を下回ってはならない。

(本部委員及び本部長)

第6条 本部委員については、教員は学長、職員は理事長が適任者を選任する。

2 本部は、互選により本部長を置く。

3 本部長及び本部委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、継続して三選に及ぶことはできない。

4 本部委員は、インテイクと兼務することはできない。

5 本部の継続性を考慮し、本部委員は原則として毎年半数を入れ替える。

6 本部長は、会務を統括し、本部を代表する。

7 本部長に事故があるときは、あらかじめ本部長が指名する本部委員が、その職務を代行する。

8 この規程に基づきハラスメントに関する事案を処理する場合において、当該事案における相談者又はその相手方が本部委員であるとき、当該事案の処理が完了するまで、当該本部委員は本部委員の職務を行うことができない。

9 本部委員に欠員が生じた場合には補欠の本部委員が選任されるものとし、その任期は、前任者の残任期間とする。

(本部会議の運営)

第7条 本部会議は、本部長がこれを招集し、その議長となる。

- 2 本部長は、インテイクから報告書を受理したとき、又は相談者からの苦情申立てを受理したときは、直ちに本部会議を招集しなければならない。
- 3 2名以上の本部委員の請求があるときは、本部長は本部会議を招集しなければならない。
- 4 本部会議は、6名以上の本部委員の出席により成立する。委任状は、原則として認められないが、やむを得ない場合はこの限りではない。
- 5 本部会議の議事は、出席本部委員の多数決で決する。ただし、可否同数の場合、本部長がこれを決する。
- 6 本部会議は、必要に応じて、審議を非公開とすることができる。
- 7 本部会議は、必要に応じて、本部委員以外の者の出席を求め、その意見を聴取することができる。

(調査調停委員会)

第8条 本部内に調査調停委員会(以下「委員会」という。)を設置し、本部委員で組織する。

2 委員会の任務は、次の各号に掲げる事項とする。

- (1) 相談への対応、相談者への助言又は指導
- (2) 被害者の意思に沿った伝達文又は注意文の送付、加害者とされる者への直接注意
- (3) 被害者の意思を尊重した調停、その経過及び結果の本部への報告
- (4) 深刻な事案に関する事実関係の調査、その結果の本部への報告
- (5) 緊急性のある事案に関する事実関係の迅速な調査、その結果の本部への報告

3 委員会は、3名以上の本部委員で組織し、担当する事案に適切に対応できるよう、性別及び所属部局等に配慮する。

4 委員会の長は、委員の互選によってこれを定める。

(第三者調査調停委員)

第9条 本部は、第8条第2項にいう調査調停の全部又は一部、及び調査調停委員の全部又は一部を、札幌学院大学の構成員以外の第三者に委嘱することができる。委嘱内容はその都度、理事長及び学長と協議する。

(処分及び対応措置の勧告)

第10条 本部は、深刻な事例のうち、処分及び対応措置が必要と判断したものについては、理事長及び学長に勧告するものとする。また、勧告の事実を公表することができる。

- 2 緊急性のある事案については、本部は速やかに対応措置を検討し、理事長及び学長にその対応措置を直ちにとるよう勧告することができる。
- 3 本部は、処分及び対応措置を検討するにあたり、当事者に意見陳述の機会を十分に保障しなければならない。
- 4 処分相当の場合には、現行の学内手続によってこれを行う。

(記録の保存)

第 11 条 本部は、事案の処理方法に関する記録を、個人のプライバシーに配慮しながら一通のみ保存するものとする。

2 この記録は、所管事務局にて厳重に管理し、本部委員のみが必要に応じて閲覧できるものとする。

(インテイクーとの情報・意見交換)

第 12 条 本部は、ハラスメント防止のために、インテイクーとの情報・意見交換を行うものとする。

2 本部長は、毎年4月に、インテイクーとの情報及び意見の交換のための会議を招集しなければならない。

3 3名以上のインテイクーの要請がある場合も、本部長は、臨時にその会議を招集しなければならない。

(守秘義務)

第 13 条 本部委員は、関係者のプライバシー保護に努め、任務において知り得た事項について、任期中及び退任後において、他に漏らしたり、私事に利用したりしてはならない。

2 本部委員は、就任にあたり、守秘義務を遵守する旨の誓約書に署名・押印するものとする。本部委員が守秘義務に違反した場合には、本部は、理事長及び学長に報告するものとする。

3 処分相当の場合には、現行の学内手続によってこれを行う。

(所管)

第 14 条 本部は、理事長及び学長の下に置かれ、この規程及び本部に関する事務の所管は、総務課とする。

(改廃)

第 15 条 この規程の改廃は、大学協議会の議を経て、理事会が行う。

附 則

1 この規程は、平成 24 年4月1日から施行する。

2 この規程制定後に最初に選任される本部委員のうち4名の任期については、第6条第3項を適用せず、平成 25 年3月 31 日までを第1期とする。

3 札幌学院大学セクシュアル・ハラスメント防止委員会に関する規程は、廃止する。

附 則

この規程は、令和2年3月4日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年4月6日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

札幌学院大学インテイクーに関する規程

平成 24 年 1 月 26 日
制 定

(趣旨)

第1条 この規程は、札幌学院大学におけるハラスメント対策を推進するために置くインテイクーに関し、必要な事項を定めるものとする。

(任務)

第2条 インテイクーの任務は、次の各号に掲げる事項とする。

- (1) ハラスメントについての相談者の訴えを親身に聞き、受け止める。
- (2) ハラスメントについての今後の苦情、相談および対応措置等について、その手続きを相談者に説明する。
- (3) ハラスメントについての聴取の内容を記録し、その記録をハラスメント対策本部に報告する。

(組織)

第3条 インテイクーは、原則として女性教員、女性職員、男性教員及び男性職員各1名以上で、合計5名とする。

2 インテイクーは、一方の性が2名を下回ってはならない。

(インテイクー及びチーフインテイクー)

第4条 インテイクーは、教員は学長、職員は理事長が適任者を選任する。

2 インテイクーは、互選によりチーフインテイクーを置く。チーフインテイクーの任期は1年とし、再任を妨げない。

3 インテイクーの任期は2年とし、再任を妨げないが、継続して4年までとする。

4 インテイクーは、本部委員と兼務することはできない。

5 インテイクーの任務の継続性を考慮し、インテイクーは毎年半数を入れ替える。

6 相談の相手方がインテイクーである場合、インテイクーはその業務を行なうことができない。

7 インテイクーに欠員が生じた場合には補欠のインテイクーが選任されるものとし、その任期は、前任者の残任期間とする。

(相談への対応)

第5条 インテイクーは、面談、電話、手紙、電子メール等での相談者からのアクセスに対応する。

2 インテイクーは、その氏名、所属、内線電話番号、メールアドレス、オフィスアワーを公開するものとする。

3 インテイクーは、聴取に際しては必ず2人以上で行う。

(報告書の回付)

第6条 インテイクーは、相談者との対応記録をもとに作成した報告書を、対応終了後速やかにハラスメント対策本部に回付しなければならない。

2 インテイクーは、本部に回付した事実をチーフインテイクーに報告する。

(記録の破棄)

第7条 インテイクーは、事案の処理完了後、記録を直ちに破棄する。

(インテイクー会議)

第8条 インテイクーは、情報及び意見交換のための定例会議を開く。

2 チーフインテイクーは、インテイクーの要請によって臨時会議を開催することができる。

3 インテイクーは、毎年4月に、ハラスメント対策本部との情報及び意見交換のための合同会議を行う。

4 インテイクーは3名以上の連名で、ハラスメント対策本部長に対し本部会議の開催を要請できる。

(守秘義務)

第9条 インテイクーは、関係者のプライバシー保護に努め、任務において知り得た事項について、任期中及び退任後において、他に漏らしたり、私事に利用したりしてはならない。

2 インテイクーは、就任にあたり、守秘義務を遵守する旨の誓約書に署名・押印するものとする。守秘義務に違反した場合、ハラスメント対策本部長が学長及び理事長に報告するものとする。

(内規)

第10条 インテイクーは、マニュアルを作成し、聴取に際してはこれに従って行うこととする。

(所管)

第11条 この規程及びインテイクーに関する事務の所管は、総務課とする。

(改廃)

第12条 この規程の改廃は、大学協議会の議を経て、理事会が行う。

附 則

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

2 この規程制定後に最初に選任されるインテイクーのうち2名の任期については、第4条第3項を適用せず、平成25年3月31日までを第1期とする。

3 札幌学院大学インテイクー設置規程は、廃止する。

インテイクー(相談窓口)名簿 【 2025 年度 】

ハラスメントにあつたら、一人で悩まないで、インテイクー(相談窓口)をたずねましょう。親身に話を聞いてくれる人に話すことにより自分の気持ちを整理することができ、また、今後の手続きについて知ることができます。相談は、面接・電話・手紙・電子メールのいずれでも受け付けます(匿名の相談も可)。あなたの氏名やあなたの相談内容などプライバシーは完全に保護されますので、安心して相談してください。

森 邦恵(もりくにえ)

経済経営学部教授

E-mail:intake3r@sgu.ac.jp

研究室:新札幌キャンパス 501 (5 階) 内線:6501

対応・アワー:毎週 月曜日 12:30~13:00

水曜日 13:10~14:40



鈴木健太郎(すずき けんたろう)

人文学部准教授

E-mail:intake5k@sgu.ac.jp

研究室:江別キャンパス 3-307 (3 号館 3 階) 内線:5242

対応・アワー:毎週 火曜日 12:10~12:40



舛田 弘子(ますだ ひろこ)

人文学部教授

E-mail:intake2t@sgu.ac.jp

研究室:江別キャンパス 3-309 (3 号館 3 階) 内線:5244

対応・アワー:毎週 火曜日 12:30~13:00



出羽 寛信(でわ ひろのぶ)

教育支援課職員

E-mail:intake4h@sgu.ac.jp

事務室:江別キャンパス 教育支援課(3 号館1階) 内線:3214



濱田 光(はまだ ひかる)

社会連携課職員

E-mail:intake6k@sgu.ac.jp

事務室:新札幌キャンパス 社会連携課(1 階) 内線:6137



インテイクーに関する情報は変更されることがあります。札幌学院大学ホームページで最新情報をご確認ください。

ハラスメント対策に関するガイドライン、規程等の全文も、ホームページに掲載されていますので、ご覧ください。

[URL:http://www.sgu.ac.jp/haratai/](http://www.sgu.ac.jp/haratai/)