ハラスメント防止・対応ガイド

令和6年4月

国立大学法人
信州大学
イコール・パートナーシップ委員会

ハラスメントフリーの大学づくりにご協力ください

信州大学では、学生や教職員が安心して快適な環境で修学・就業できるよう、ハラスメントのない大学づくりを目指しています。本学では、平成11年に「信州大学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」を制定しました。平成17年には、あらゆる形態のハラスメントの防止と排除を図るべく、これを発展的に改訂して「信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」としました。この規定改訂にあわせて「信州大学キャンパス・コード」を策定し、さらに平成18年には、「信州大学教職員行動規範」を制定しました。これらの関係規程等の見直しと並行して、ＦＤやＳＤ活動も拡充してきました。ハラスメント防止研修会や相談員研修会の定期開催、啓発ポスターやホームページによる広報活動等を通して活発な活動を展開しているところです。

ご存知のように、信州大学は長野市、松本市、上田市、南箕輪村に５つのキャンパスを有し、８つの学部、５つの研究科、そして初年次教育を担う全学教育センター等で幅広い人材育成を行っている総合大学です。附属病院や附属学校園をはじめとする各種施設等の従事者を含めると、信州大学には１万５千人から１万６千人の人々がここで生活を共にしている（教育を受け、また教育、研究、社会貢献に従事している）ことになります。もとより大学は、多様なバックグランドをもった人々の集合体です。私たちは、この度の新型コロナウィルスのパンデミックによって、コミュニケーションの大切さを生身で体験しました。意思疎通の喜びを糧に、日ごろから、互いを認め合い、尊重しあうという人間関係の基本、すなわちイコール・パートナーシップを意識するよう、心がけましょう。相互理解を深め、より深い信頼関係を築くことができれば、個人が持つ能力を何倍にも伸ばすことができると思います。ハラスメントフリーの大学づくりにご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

蛇足ですが、大学の構成員には「高い見識だけでなく高い倫理観が求められている」ことを今一度、深く心に刻んで頂ければと思います。本学がハラスメントとは無縁の組織となるようリーダーシップを発揮してまいります。

国立大学法人　信州大学

学　長　中村　宗一郎

もくじ

Ⅰ　ハラスメントとその防止

Ⅰ-1　信州大学におけるハラスメント防止・対応の基本事項 …… 2

Ⅰ-2　ハラスメント等（ハラスメント・性暴力等） …… 3

Ⅰ-3　ハラスメントの特徴と防止 …… 7

Ⅰ-4　職員・学生の責務と権利 …… 8

Ⅱ　ハラスメント相談対応の仕組み

Ⅱ-1　学内相談窓口 …… 9

Ⅱ-2　相談対応方法 …… 11

コラム１　ハラスメントを予防するための注意点 …… 14

コラム２　セクシュアル・ハラスメント裁判の傾向 …… 15

Ⅲ　ハラスメント相談対応をめぐるＱ＆Ａ …… 16

Ⅳ　資料

Ⅳ-1　ハラスメントに関する事案への対応の申出書式 …… 17

Ⅳ-2　現行関連規程・指針

(1)　国立大学法人信州大学職員就業規則【抜粋】 …… 18

(2)　国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則【抜粋】 …… 18

(3)　国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則【抜粋】 …… 18

(4)　国立大学法人信州大学特定教職員就業規則【抜粋】 …… 18

(5)　国立大学法人信州大学イコール・パートナーシップ委員会規程 …… 19

(6)　国立大学法人信州大学におけるハラスメント等の防止等に関する規程 … 20

(7)　国立大学法人信州大学職員の懲戒手続に関する規程 …… 24

(8)　信州大学キャンパス・コード …… 26

(9)　信州大学教職員行動規範 …… 27

Ⅳ-3　学外相談窓口・関係団体 …… 28

Ⅳ-4　参考文献・資料 …… 30

コラム３　アカハラ・パワハラの被害・加害チェック …… 31

本冊子の手引き

ハラスメント相談員の皆さんへ

相談されたときどうしたらいいか、相談員向けの対応マニュアルを別冊にしました。この冊子と合わせて、別冊にも一度目を通して頂き、必要に応じてお手元でご利用下さい。

Ⅰ　ハラスメントとその防止

Ⅰ-1　信州大学におけるハラスメント防止・対応の基本事項

平成17年６月、旧「信州大学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」を廃止（改正）して、新たに「信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」（全文は後掲、以下「ハラスメント防止規程」）が制定されました。同規程第1条（目的）にあるように、職員・学生の人権擁護と就業・修学にふさわしい環境を確保するために、あらゆる形態のハラスメントの防止と排除を図るものです。

要するにこの規程は、決して**懲罰や懲罰のための取り締まりを目的とするものではありません。**そもそもハラスメントは、差別や偏見に根ざすことが多いとはいえ、他方ではちょっとした行き違いや誤解がこじれて起こることも少なくありません。立場の違いはあってもお互いを認め合って、意図せず人を傷つけたりすることのないようにしようというものです。そして、学内の望ましい雰囲気を醸し出し、社会から大学に課せられた使命の達成を円滑に推進できる環境を作り上げることを目指しています。そのため、同規程制定と同時に「信州大学キャンパス・コード」が制定され、さらに平成18年１月には「信州大学教職員行動規範」が制定されました。

なお、これらに先立って平成13年７月に、人権意識の向上とハラスメント（当時はセクシュアル・ハラスメント）を含む差別・偏見に基づく問題を扱うために、イコール・パートナーシップ委員会（以下、ＥＰ委員会）が設置されました。委員は8人（男女各４人、教員・教員以外が各４人）で、部局代表ではなく個人資格の委員です。任期は２年ですが、平成17年から、４人ずつ１年ごとに交替します。なお、ＥＰ委員はハラスメント相談員を兼ねていますが、後に説明するように、**〈ＥＰ委員会＝ハラスメント等相談調査対策委員会〉というわけではありません。**

ＥＰ委員会のこれまでの活動については、「ＥＰ通信」を発行しています。また、信大ウェブサイト内「ハラスメント防止への取り組み」に掲載されておりますので、ご覧下さい。

Ⅰ-2　ハラスメント等（ハラスメント・性暴力等）

ハラスメント（harassment）には「人を困らせること、いやがらせ」という意味があります。本学のハラスメント防止規程（第２条）では、性的な言動によって起こる「セクシュアル・ハラスメント」（セクハラ）、教育研究上で起こる「アカデミック・ハラスメント」（アカハラ）、優越的な関係を背景とした言動によって起こる「パワー・ハラスメント」（パワハラ）、さらに「その他のハラスメント」を定め、それぞれ定義しています。

また、性暴力等の防止の取組を推進するため、性暴力等についても定義しています。

以下に、それぞれの具体例と留意点をあげてみました。

①−1　セクシュアル・ハラスメント

［イ］職員又は学生が意図すると否とにかかわらず、性差別的又は性的な言動によって、相手を不快にさせる行為

［ロ］職員又は学生が利益若しくは不利益を与えることを利用して、又は利益を与えることを代償として、相手に性的な誘い又は要求をする行為

［ハ］職員又は学生が性差別的若しくは性的な言動又はわいせつな図画若しくは文書の掲示若しくは配布（電子媒体によるものを含む。）により、職員の就業上又は学生の修学上の環境を害する行為

解　説

［イ］（不適切な言動）の具体例

性差別的言動とは、個人の能力や職務を無視した固定的性別役割意識に基づく言動（「女のくせにでしゃばるな」「男のくせに情けない」や、女性だけにお茶汲みをさせるなど）。

性的言動とは、就業に不必要な卑猥な冗談、性的なからかい・中傷・うわさ、むやみに顔を近づけるなど了解のない身体接触、さらに性行動や性的指向に関する不適切な言葉。これには、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすることも含まれます。

［ロ］（対価型セクシュアル・ハラスメント）の具体例

就業・教学上の上下（権力）関係を利用し又は背景として、お酌・デュエットの強要、交際や性的行為・関係を求める言動。

［ハ］（環境型セクシュアル・ハラスメント）の具体例

就業・教学に不要なヌードポスターの掲示や配布、卑猥なスクリーンセーバーの利用など。

留意点

- ［イ］のケースを中心として、相手の受け止め方が重視されます。自分にそのつもりはなかったとしても、相手が不快に感じたなら、相手の心情を理解して誤解を解く努力をすることが大切です。
- 同様に、不快なことは不快、やめて下さいと何らかの方法で意思表示することも大切です。あとで説明しますが、第三者が相談することも可能ですが、ことセクシュアル・ハラスメントに関する調査対策委員会の設置は、その被害を受けた本人の申出が必要です。
- セクシュアル・ハラスメント防止という観点から、まずハラスメントにあたるかどうかについては受け手側の主観面が重視されます。ただし、受け手側がセクシュアル・ハラスメントと感じただけで直ちに懲戒の対象になるわけではありません。懲戒相当かどうかは、その後の対応も含む一連の行為の態様を、社会通念に照らして客観的に判断されます。

①−2 アカデミック・ハラスメント

［イ］教員又はこれに準ずる者がその地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、教育研究上、著しい不利益を与える行為

［ロ］教員又はこれに準ずる者が不適切な言動又は差別的な取扱いにより、教育研究上の環境を害する行為

解　説

［イ］の具体例

- 教員が単位認定・成績判定・論文審査等に際して、その対象学生に対する過剰ノルマの賦課、頻繁な私用・雑用の命令、極端なえこひいき、正当な理由もなくまったく指導しないこと、など。
- 大学院生などの「上位」者から学部生などへの上記に準じる行為。
- 明らかにアカハラではない事例としては、シラバスなどで周知された評価方法に基づく単位認定や論文審査及び進級判定、常識的な内容と方法で行われる研究上の分担や指示、あるいは常識的な内容と方法での学生指導など、があげられます。

［ロ］の具体例

- 教員が教育研究において、人格まで否定するような言動によって周囲の学生たちまで萎縮させたり、教育研究とは無関係な私情や好みに基づいて特定学生･集団を差別的（有利又は不利）に扱うこと。
- 大学院生などの「上位」者から学部生などへの上記に準じる行為。
- 明らかにアカハラではない事例としては、ゼミ合宿で男女を別室にすること（同室にしたらセクシュアル・ハラスメントです）、留学生などに必要かつ適切な配慮・指導を行うことなどのように、合理的又は正当な理由に基づく対応や措置があげられます。

留意点

- 「常識」「適切」「合理的」などの内容は確かに人によって基準が違いますが、もし多数の人が「常識」等から逸脱しているという否定的判断をする場合は、真摯に考え直すしかないと思います。
- 「厳しい」内容ほど、言われる相手の心情も考えて、冷静に穏やかな言葉で伝えるべきです。
- いくら学生のためでも、度を過ぎた「指導」は、学生の心身や将来まで壊しかねません。単位認定・成績判定・論文審査等は、評価方法と基準を明らかにするとともに、特定教員1人だけが決定権（とくに必修科目）を持つことのないカリキュラム設計・運営が望まれます。

学生・院生アンケート

学生アンケート（平成21年　最終学年全員約3500人、回答865人）によると、学生・院生がアカハラと感じたワースト５は、
言葉の暴力（166人）、学業・論文評価の説明不足（111人）、私生活への過干渉（106人）、
過剰ノルマ（88人）、私用命令（86人）
以下、指導等での劣位待遇（82人）、雑用命令（58人）、研究・論文作成の妨害（58人）などです。

①－3　パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えて行われることにより、当該行為を受けた職員の就業上又は学生の修学上の環境を害する行為

解　説

- 優越的な関係を背景とした言動とは、職務上の地位が上位の者による言動、同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものなどで、当該言動を受ける者が抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいいます。
- 優越的な関係を背景として、過剰ノルマの賦課や私用･雑用の命令をしたり、人格まで否定するような言葉の暴力、集団で無視をし、孤立させるといった人間関係からの切り離しなどで相手を就業困難に追い込んだり、あるいは当該部局･部署の業務に著しい支障を引き起こす行為など。
- 優越的な関係を背景として、人格まで否定するような言動で周囲の職員までも萎縮させたり、就業上の必要ではなく私情や好みに基づいて仕事を割り振る、仕事を与えないなどの差別的な扱いで当該部局･部署の就業環境を損なうことなど。

①－4　その他のハラスメント ※註1

［イ］学外者による前各号に掲げる行為又はこれらに準ずる行為
［ロ］職員又は学生による前各号に準ずる行為

解　説

［イ］の場合

- 学外者から本学職員・学生に対してハラスメント相談があった場合は、基本的には本学規程に基づいて対応します。
- 学外者が行為者の場合は、本学の規程に沿った対応を試みますが、懲戒ができないことは言うまでもありません。

［ロ］の場合

- 対等の同僚に対する嫌がらせ、又は下位職者から上位職者への暴言などのように、主体・客体が前号までの想定とは異なるケース、あるいは特定個人・集団への差別や偏見に基づくいじめや嫌がらせなど、です。

註1 その他のハラスメントの参考として、職場（市立中学校）で上下関係にはない従業員（教員）間の発言について、性的侮辱に関わる人格権を侵害する違法行為と認定し、一審で慰謝料50万円の支払いを命じたケースがあります。同控訴審では、単純に妬んでいたからと極め付けるのは早計として（問題発言者＝一審被告も一定の教育上の実績があり、他方、被害者＝一審原告が同校教職員と十分な和を保っていたとはいえないなど）、慰謝料30万円に減額され、最高裁上告は棄却されています。（『わかりやすいセクシュアル・ハラスメント裁判例集』pp.121-125）

② 性暴力等

（１）職員又は学生が理由及び相手との関係性を問わず、同意のない性的な行為を強要する行為（セクシュアル・ハラスメントを含む）

（２）教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和３年法律第57号）第２条第３項に定める児童生徒性暴力等に該当する行為

解　説

（１）の具体例

- セクシュアル・ハラスメント
- 同意のない状態でのボディタッチ、キス、性交等
- ＳＮＳ等を通じた性被害
- 痴漢
- アルコールや、レイプドラック等の薬物を使用した性暴力
- アダルトビデオ（ＡＶ）への出演強要等の性産業への望まない従事

（２）について（条文の抜粋）

- 以下が「児童生徒性暴力等」にあたります。

１．　児童生徒等に性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第百七十七条に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。

２．　児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（前号に掲げるものを除く。）。

３．　刑法第百八十二条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成十一年法律第五十二号。次号において「児童ポルノ法」という。）第五条から第八条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和五年法律第六十七号）第二条から第六条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）。

４．　児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをすること又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること（前三号に掲げるものを除く。）。

イ　衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第二条第三項第三号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。

ロ　通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。

５．　児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをすること（前各号に掲げるものを除く。）。

③「ハラスメント等に起因する問題」（第2条第4項）とは

［一］ハラスメント等のため、職員の就業上又は学生の修学上の環境が害されること
［二］ハラスメント等への対応に起因して、職員が就業上又は学生が修学上の不利益を受けること

解　説

［第一号］の具体例

- ハラスメントを見聞きした第三者が、就業・修学に専念しづらい不快な環境を我慢させられたり、自分も被害にあうのではないかという恐怖心を強くする場合、あるいはヌードポスターがずっと掲示されたままのような場合など、です。

［第二号］の具体例

- 相談の過程でおこるいわゆる「二次（セカンド）ハラスメント」で、地方自治体や私立大学などに対して、相談対応が不適切であったとして損害賠償命令が出された判例もあります。※註2
  具体的には、ハラスメント相談員やＥＰ委員（会）への相談を正当な理由なく妨害したり、相談の秘密を漏らしていたたまれなくさせたり、あるいはハラスメント相談に適切に対応しなかったために就業・修学にまで支障をきたすような場合など、です。

Ⅰ-3　ハラスメントの特徴と防止

(1) ハラスメントの特徴

ハラスメントは複合して起こることが少なくありません。例えば、特定の異性学生に対して交際を迫るような対価型セクシュアル・ハラスメントでは、当該被害学生だけを特別に優遇して他の学生らを放置するといったアカデミック・ハラスメントが同時進行したり、あるいは人格まで否定するような暴言が学生に対してだけでなく、同僚教員・事務職員などのほか、学外者にも及んでいたりする、などです。

とはいえ、ハラスメントは必ずしも特定のハラッサー（ハラスメント行為者）だけが引き起こすわけではなく、むしろコミュニケーション（人間関係）には常にハラスメントになりうる契機が潜んでいるという、次の指摘は傾聴に値するでしょう。

> *「前提となる共通のメディアを全く持たずに二人の人間が出会ったとすると、両者は動きがとれなくなる。（中略） 双方が学習過程を開いている場合にはなめらかなやりとりが可能になるが、片方がそれを停止させたとき、そこに増悪と支配と搾取が生じ得る。これを『ハラスメント』と呼ぶ。コミュニケーションはハラスメントの契機を必然的に含んでおり、これを根絶することはできない。そのことを前提として社会のありかたを理解する必要がある。」* ※註3

註2　日本のセクシャル・ハラスメント民事裁判の最初の判例とされる静岡Ｎホテル事件（平成２年）では、使用者責任は争点とされませんでしたが、福岡出版社事件（環境型セクシャル・ハラスメント：平成４年）では、使用者の職場環境調整義務違反が認定されています（『わかりやすいセクシュアル・ハラスメント裁判例集』pp.17-32）。またY市役所の相談窓口対応が職務上の義務違反（国家賠償責任）に該当すると認定されています（平成16年：前掲書pp.280-287）。
さらに、「セクシャル・ハラスメントは一部の人（個人名をあげて）が騒いでいるだけ」などと授業で何度も放言する教員を放置したことについて、使用者（大学）に損害賠償を命じた判決が出されています（泰澄美江『二次セクハラ清泉女子大学裁判：大学の責務と文科省セクハラ規程』社会評論社、2005年）。

註3　安冨歩『複雑さを生きる：やわらかな制御』岩波書店、2006年、pp.viii-ix。
注釈すると、ハラスメントになるのは双方が強者と弱者の構造的関係にあるときで、もし双方が全く対等なら「諍い」にとどまるかもしれません。しかし現実には全く対等な関係は少ないため、コミュニケーション（人間関係）にはハラスメントの契機が常に潜んでいると考えてよいと思われます。

(2) ハラスメントを起こさないために

道路の制限速度などと違い、ハラスメント（とくにセクシュアル・ハラスメント）に相当するかどうか、その判断は人によって異なることがむしろ通例です。意図せず相手を傷つけたりハラスメントと誤解されたりしないためには、第1に、単位認定権や職権など自分の持つ権限が相手からすればそれだけで絶対服従を余儀なくされていると感じるほど絶大かもしれないことを深く自覚しておくこと、第2に、相手が誰であっても、職務や言動についての要望やクレームがあれば、「生意気だ！」などと思わず（ましてや怒鳴らず）、相手の言わんとすることにまずは耳を傾けて、説明すべきは説明し、謝るべきは（とくに周囲がそう助言するなら）率直に謝ることです。説明や謝罪の過程でさらなる誤解が生じないように、相手も承諾するなら中立の第三者に同席あるいは仲介してもらうことも一案です（ただし、例えば学生１人を大勢の教員で取り囲んだりすることのないように）。

うっかり発言をしてしまうなどは人間だから絶対ないとは言い切れません。問題はあとの対応です。謝罪・反省して、同じことを繰り返さないよう心がけていることが相手や周囲にわかれば、それ以上こじれることは通常はないはずです。

Ⅰ-4　職員・学生の責務と権利

(1) 職員・学生の責務

①職員・学生の責務（第３条第１、２、５項）

- ハラスメント等、ハラスメント等に起因する問題を起こさないこと、また、その防止に努めること（第１項）。
- 虚偽のハラスメント等相談申出を行わないこと（第２項）。

  ［虚偽申出への罰則の明記はありませんが、第21条（雑則）を根拠として適切な措置をとるほか、重大な人権侵害の場合には、職員なら就業規則の服務規定、学生なら学則第65条（懲戒）による処分を検討することも不可能ではないと解釈されます。］※註4
- 調査対策委員会からの要請があれば協力すること（第５項）。

  ［調査対策委員会の要請に協力したことで、就業又は修学において不利益な取扱いはされませんし（第19条）、証言内容などの秘密は厳守されます（第６条）。］
- 関係者の名誉・プライバシーに配慮するとともに、知り得た秘密は厳守すること（第６条）。

②職員の責務（第３条第３、４項）

- 部局長主催の研修に定期的に参加すること。
- 相談員以外の職員であっても、相談を受けた場合は相談者に助言したり、相談員・ＥＰ委員と連携して対応すること。

③ハラスメント相談員の職務は、別冊『ハラスメント相談員マニュアル』を御覧下さい。

(2) 職員・学生の権利（第４条・第５条）

ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題があった場合、大学に対応を求めることができます。具体的には、ハラスメント相談員（第12条）に相談すること、ハラスメント等に関する事案への対応（第15条）をＥＰ委員長に申し出ることです。

註4 虚偽申出に対する罰則を明記していないのは、ハラスメント認定をされないことで虚偽とされて処分を受けるのではないかという不安から、相談を躊躇させることが憂慮されるからです。なお、事実誤認や錯誤は、虚偽には該当しません。

Ⅱ　ハラスメント相談対応の仕組み

Ⅱ-1　学内相談窓口

(1) 学内相談窓口

学内の相談窓口となるハラスメント相談員（以下、相談員）として、各部局に原則として男女同数の職員のほか、イコール・パートナーシップ（ＥＰ）委員、その他有益な専門知識を有する職員を学長が委嘱します（第12条）。

相談員は、「相談者の立場と状況及び相談環境に十分配慮して、相談者に必要かつ適切な助言を与えるとともに、相談者の要請事項の確認にあたらなければならない」（第13条）というように、基本的には相談者のサポーターのような立場に立って、２名の相談員で相談を受けることを原則とします。２人体制で相談を受けることで、より適切かつ公正な対応が可能になります。ただし、相談者が１名の相談員のみで相談内容を聞いて欲しい等の場合は、１名で相談を受けることとも可能ですが、その場合でも、迅速かつ適切に対応するためにはＥＰ委員会委員や専門家（医師、カウンセラー等）の支援が必要であるときは、相談者の了解の下、そういった専門家等と連携していくことが相談員から説明され、了解してもらうこととなります。

秘密は厳守されますから、安心して御相談下さい。

相談員は相談専従者ではないため、なるべくメールか電話で事前連絡をとるようにして下さい。また、相談員のできることとできないことは下記※を参照ください。

もし、相談員でない職員の皆さんが学生や他の職員から何か相談され、相談内容にハラスメントに相当することが含まれている場合は、ハラスメント相談員がいること、相談は所属部局以外の相談員でも構わないことを知らせるほか、相談員一覧をもとに相談員の氏名や連絡先などを教えてあげて下さい。相談者が希望すれば、相談員に連絡をとったり、概略の事情を伝えておくなど、迅速な対応に協力をお願いします。

相談員一覧は【本学ウェブサイト →「教職員の方」→「学内ポータルＡＣＳＵ」内の「掲示」ブロック】にあります。

※【ハラスメント相談員ができること、できないこと】

相談員は、相談の求めに応じて、相談者の話を聞いて一緒に考えたり、専門家・機関などの情報の提供、本学の相談体制についての説明、申入れや調査対策委員会設置の申出の記載方法などを助言したりすることができます。しかし、行為者等から事情聴取をすること、事の真偽を判断することはできません。なお、調査対策委員会が設置され、当該ハラスメント相談に関係する相談員を除く相談員が、委員に指名（ＥＰ委員長から指名）されることもあります。相談を受理した相談員は、相談者サイドに立って相談者をサポートします。

(2) イコール・パートナーシップ委員会

epiinkai@shinshu-u.ac.jp

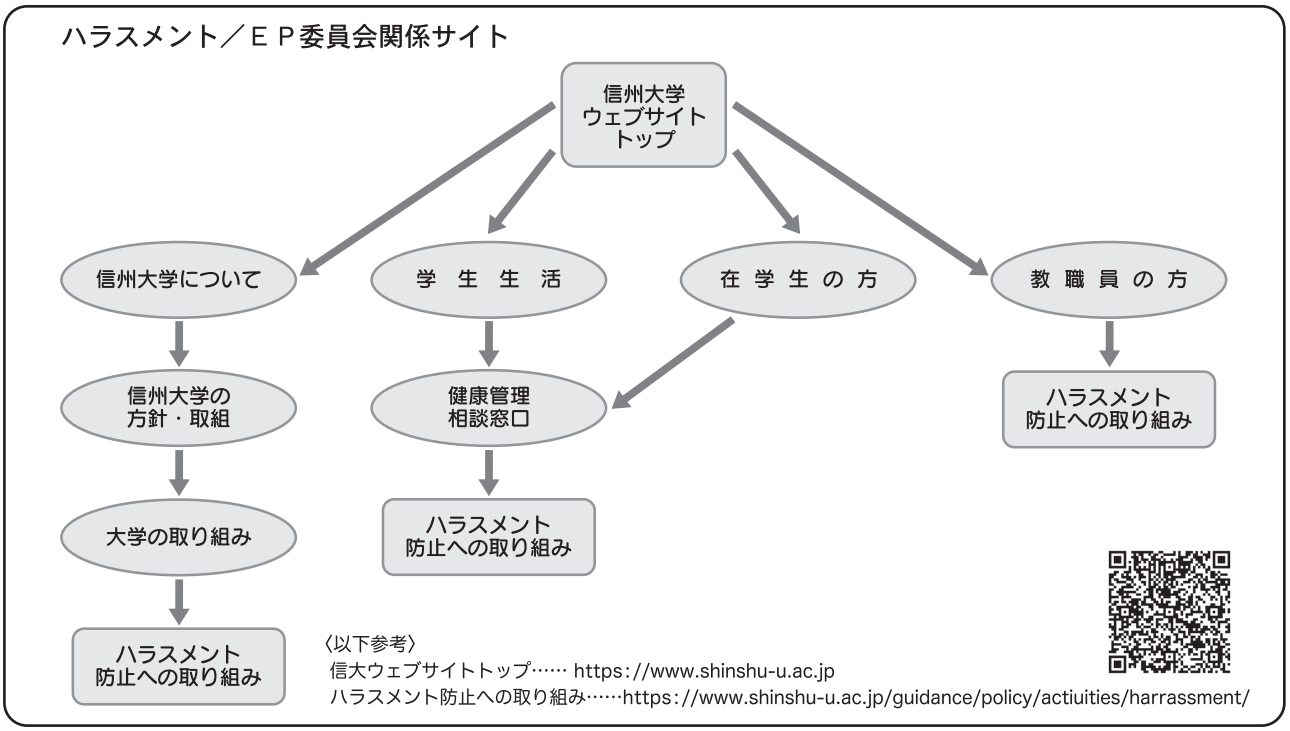
イコール・パートナーシップ（ＥＰ）委員も相談員です。ＥＰ委員個人に相談があった場合は、相談受理者として相談者のサポーターとなります。ＥＰ委員会としての対応は、相談者からの申出を受けて、申入れ又は調査対策委員会の設置にあたります。ハラスメント相談はセンシティブな内容を含むことが多いため、必ずしも８人の委員全員で対応するわけではなく、基本的には委員長と副委員長（２名のいずれか）で対応します。

ハラスメント以外の差別・偏見に基づく諸問題についても対応にあたりますので御相談下さい。

いかなる場合も、秘密が厳守されることは言うまでもありません。

ＥＰ委員一覧は本学ウェブサイト「ハラスメント防止への取り組み」に掲載されており、外部からも見ることができます。

なお、学外相談窓口は後掲Ⅳ-３をご覧下さい。



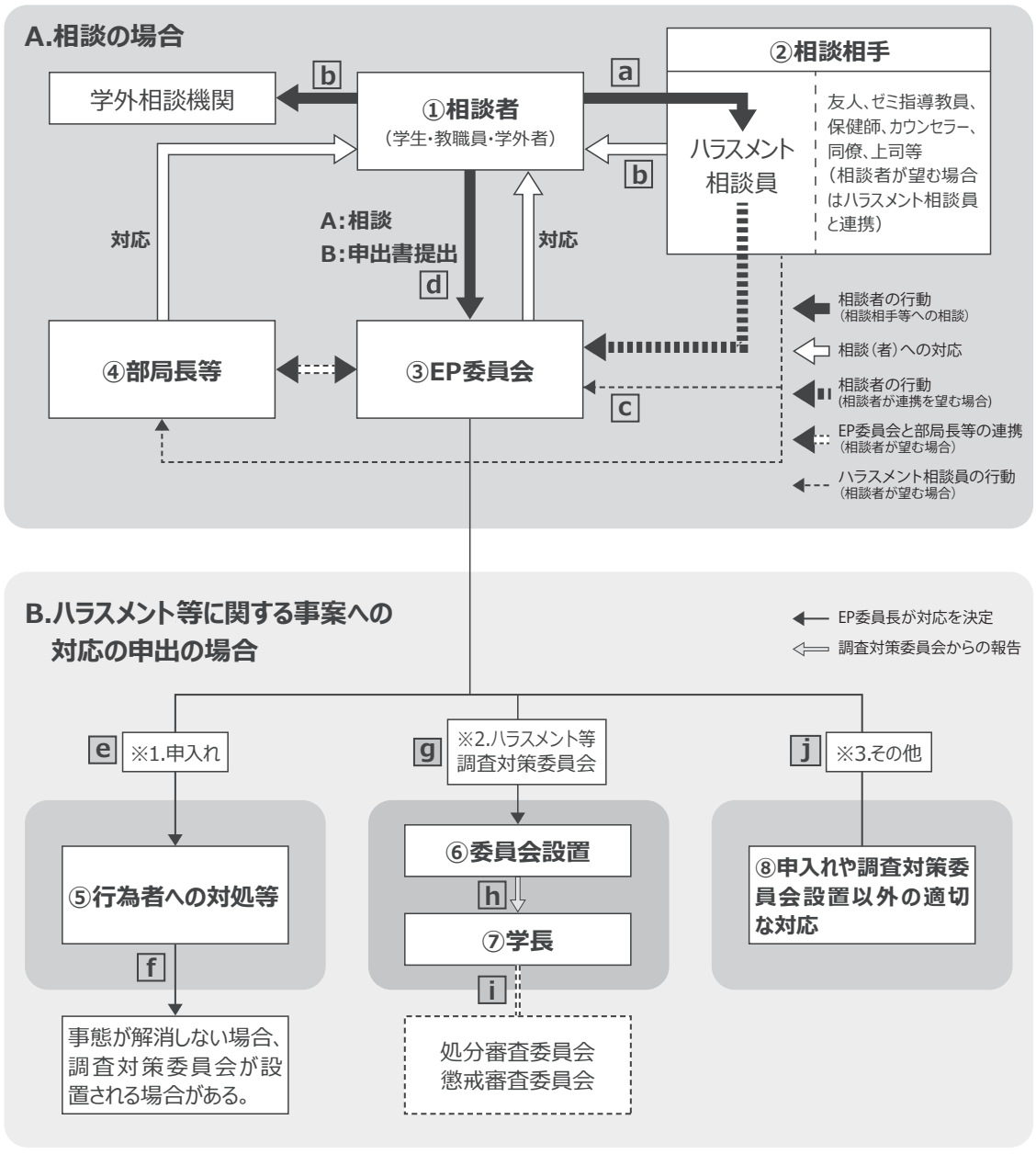
Ⅱ−2　相談対応方法

本学の相談対応には、「相談のみ」、「ハラスメント等に関する事案への対応」があります。また、「ハラスメント等に関する事案への対応」として、「行為者への申入れ」、「ハラスメント等相談調査対策委員会設置」等があります。（図１）

Ａ：相談の場合
　友人・ゼミ指導教員・保健師・カウンセラー・同僚・上司等の相談したい人又はハラスメント相談員に相談。

Ｂ：ハラスメント等に関する事案への対応の申出の場合
　申出書をイコール・パートナーシップ委員会委員長（以下「ＥＰ委員長」という。）宛にメール又は郵送等（郵送の場合は、人事課気付ＥＰ委員長宛）

（図１）相談及びハラスメント等に関する事案への対応の流れ



Ａ：相談

相談者は、学生、教職員、学外者です（①）。

ａ：学内にはハラスメント相談員を配置していますが、きめ細かくかつ相談しやすいように、初発の相談は相談員に限っていません。相談したい人（友人・ゼミ指導教員・保健師・カウンセラー・同僚・上司等）へ相談してください（②）。

ｂ：ハラスメント相談員でない教職員の皆さんが相談を受けた場合は、まずは話を聞いて、対応方法の概略を説明し、学内のハラスメント相談員又はＥＰ委員会（③）や学外にも相談窓口があることを助言してください（Ｐ28参照）。

ｃ：ハラスメント相談員は、相談者が望む場合は、ＥＰ委員会や部局長等（④）に連絡を取ります。

※ＥＰ委員会については、信州大学ウェブサイト内「ハラスメント防止への取り組み」内「イコール・パートナーシップ委員会」にＥＰ委員会委員の名簿が掲載されています。若しくは、同ページに掲載されているメールアドレス(epiinkai@shinshu-u.ac.jp)へご連絡下さい。このアドレスは、ＥＰ委員長、事務局（人事課、学生支援課の担当職員）に転送されます。

※ハラスメント相談員の名簿（連絡先）は、本学ウェブサイト→「教職員の方」→「学内ポータルＡＣＳＵ」内の「掲示」ブロックにあります。ハラスメント相談員に連絡した場合、相談されたハラスメント相談員が対応（Ｐ９ハラスメント相談員にできること、できないこと参照）に当たります。

ハラスメント相談員は原則２名体制となります。

※相談を受けた者が、他の者（相談員を含む）やＥＰ委員会へ連絡するときは、必ず相談者の了解を得てから連絡して下さい。

※部局長等とは、相談者の所属部局長に限りません。

Ｂ：ハラスメント等に関する事案への対応の申出（第15条）

これは、相談者から、ハラスメント等に関する事案への対応をＥＰ委員長（③）へ申し出るものです。申出を受けたＥＰ委員長は、行為者とされる者へのハラスメントの原因となった事態解消の申入れ（※１）、調査対策委員会の設置（※２）等適切に対応します。

ｄ：相談者がＥＰ委員会によるハラスメント等に関する事案への対応を希望する場合は、相談申出書を人事課気付けＥＰ委員長宛に提出します。

※１．申入れ（第15条）

ハラスメント（と感じる行為）をやめてほしいなど、「原因となった事態の解消」を相手（行為者）に要請するもので、具体的な内容と方法はＥＰ委員長が決定します（⑤）。

ＥＰ委員長が必要と認めるときは、申入れの事前に、相談者、行為者とされる者、関係部局長等、関係者へのヒアリングを行う場合があります。

【申入れのメリット】

・行為者に相談者が特定されないように配慮することもできます。
・対応する関係者はごく少数ながら、ＥＰ委員長または行為者の所属部局の長が、行為者が申入れを聞き入れるよう指導・監督しますから、一定の効果は期待されます。
・相手に、相談者が傷ついたことを理解して今後同じことをしないようにしてもらえればよいと考えるときに適しています。

【申入れによって想定されるデメリット】

相談者が特定されないような言い方だと相手（行為者）の人権にも配慮した言い方で依頼するにとどまり、謝罪を求めることなどができません。

ⓔ：ＥＰ委員長または行為者の所属部局の長が、行為者が申入れを聞き入れるよう指導・監督します。

ⓕ：行為者への申入れによって相談者が傷ついたことを理解して今後同じことをしないようにしてもらい、問題の解決を目指します。

なお、申入れで解決しなかった場合、ＥＰ委員長へ調査対策委員会の設置を要望することもできます。

※２．ハラスメント等相談調査対策委員会設置（第15～18条）

ⓖ：ＥＰ委員長が、調査対策委員会設置の判断をします。ＥＰ委員長が必要と認めるときは、設置の事前に、相談者、行為者とされる者、関係部局長等、関係者へのヒアリングを行う場合があります。（⑥）

調査対策委員会は、委員長１名、副委員長１名、委員２名以上５名以内で構成されます。これら委員は、ハラスメント相談員（相談を受けた者は除く）、学生（教務・厚生補導・学生相談）委員等、相談者の監督者、総務担当理事、評議員、その他専門家（法曹、精神保健など、顧問弁護士・学外者を含む）の中から、極力少人数で、中立・公平が確保されるように選ばれます（セクシュアル・ハラスメント及び性暴力等相談の場合、委員は男女同数程度）。

相談を受理した相談員は、相談者サイドに立って相談者をサポートします。相談員や調査対策委員会委員はもとより、調査対策委員会の事情聴取に協力した職員・学生とも、守秘義務を負いますが、反面、これらの職務・協力を理由として、不利益な取扱を受けることはありません。

調査対策委員会の業務は、事実関係の確認、対応、部局長・監督者への指導等、部局長との連携、活動報告、懲戒具申（参考意見の作成）、その他必要事項です。

ⓗ：調査対策委員会には懲戒権限がないため、懲戒相当と判断した場合は学長（⑦）にその旨を具申します。教職員の懲戒は、懲戒審査委員会あるいは処分審査委員会で事実調査を行い、最終的には役員会での審査を経て学長が行います。

ⓘ：学長は調査対策委員会の結論を尊重して対応するという仕組みになっています。

※３．その他

ⓙ：ＥＰ委員長の判断により、申入れや調査対策委員会設置のほか、事態解消のための適切な対応をとる場合（⑧）があります。この場合も、ＥＰ委員長が必要と認めるときは、事前に、相談者、行為者とされる者、関係部局長等、関係者へのヒアリングを行います。

コラム　1

ハラスメントを予防するための注意点

弁護士　松井博昭（本学特任教授・学長補佐）

近年では、セクハラ、パワハラ、マタハラ、アルハラと数多くのハラスメントの類型が認知されるようになりました。更に目新しい類型であるLGBTに対するハラスメント、ヘイトスピーチに起因するハラスメントについても、裁判例が出始めています。

反面で、身体的接触を伴うセクハラ、執拗な叱責、人格攻撃を伴うパワハラといった典型的な案件も依然として一定数存在します。

これだけ認知されてもなお、ハラスメントがなくならない原因として、加害者は、ハラスメント行為を故意に起こすのではなく、過失により、期せずして加害者になってしまっているということが挙げられます。つまり、誰しも、気が緩めば、ハラスメント行為の加害者になる可能性があるのです。

こうした状況を踏まえ、法律の規定、懲戒規程、裁判例を解説するよりも、普段、具体的にどのような点に注意するべきかを紹介した方が、ハラスメントの発生を防止する上では有益かと思われましたので、以下では、ハラスメントを避けるための３つの注意点を紹介したいと思います。

第１の注意点は、学内の人間関係に対しては常に最低限の敬意を払うべきことです。職位や立場に関係なく、相手を一個人として尊重して発言をしている限り、ハラスメントが発生する可能性はかなり低くなります。誰しも、どうしても性格が合わない相手がいると思いますが、不必要な衝突・干渉はできる限り避け、また、仕事上の付き合いと割り切ることにして、最低限の敬意を払って付き合うべきです。

第２の注意点は、特に、部下や後輩、学生と接するとき、相手は自分の職位や立場を意識しているということを十分に自覚すべきことです。部下や後輩、学生の立場からすれば、気が乗らない飲み会やイベントに誘われても、あるいは、私用のＬＩＮＥのＩＤを聞かれても、露骨に嫌だとは言えません。出席してくれたから自分に好意を持っている、このスタンプは自分の気を引こうとしている、飲み会でも指導を熱心に聴いていたからこのくらい言っても大丈夫、というのは残念ながら思い込みや誤解である可能性が高いのです。

第３の注意点は、外からの見え方を意識すべきことです。異性である上司と部下が二人でお酒を飲んでいるのを別の部下が見たらどう思うでしょうか。部下や後輩を執拗に叱責するメールを第三者が読んだらどう思うでしょうか。今は、SNSでも会話でも、すぐにスマートフォン等で証拠化できてしまいます。記録されても差し支えない内容かどうか、発信、発言、行動の前に、一旦冷静になって確認することで、未然に防げるトラブルもたくさんあります。

ハラスメントが起きた後は、被害者の方はもちろんのこと、加害者にとっても辛い時期が続きます。ヒアリングを受け、懲戒処分を受ける可能性もありますし、法的責任を問われることにもなりかねません。

後悔先に立たず、という言葉がありますが、ここで紹介した３つの注意点が、今後のハラスメント行為の発生を防ぐ一助にもなればと思い、筆を執らせて頂きました。

コラム　2

セクシュアル・ハラスメント裁判の傾向

弁護士　髙野尾三穂（本学顧問弁護士）

1990年代から、大学内における、大学の教授・准教授等から学生・研究員・職員等に対するものなど、セクシュアル・ハラスメントに関する事案等が裁判上問題になることが少なくありません。

内容としては、被害者から行為者である教授等やその使用者である大学等に対し、セクシュアル・ハラスメントによって、被害者の名誉、プライバシー、性的自由・性的自己決定権などの人格権を侵害されたとして不法行為に基づく損害賠償請求がなされたり、加害者から告発者である被害者に対し、ハラスメントの告発が虚偽・ 捏造であるとして、名誉毀損などを理由に訴え返した場合等があります。

結論として、被害者側の請求が認められた例もあれば、棄却された例もあり、認められた場合の損害賠償として認容された金額としても、何万円から数百万円等様々です。

更に、上記のような損害賠償請求事件だけではなく、加害者の雇用主である大学が、被害者からの申し出を受け、事件を調査した上、加害者に対し、懲戒処分（解雇や停職等）を下した結果、懲戒処分を受けた加害者側が、懲戒処分が厳しすぎる等の理由により、懲戒処分の取り消しと賠償を求めて提訴するという裁判例も多く見受けられます。

また、セクシュアル・ハラスメントの概念自体、職場上司の女性社員に対する性的言動問題をきっかけに登場したものでありますが、現在では、かつての性差別としての捉え方から性的人格権の侵害であるという理解が定着しており、男性から女性に対する場合に限定されず、女性から男性に対する言動、同性から同性に対する言動や、いわゆるＬＧＢＴに対する言動もセクシュアル・ハラスメントになりうると考えられており、実際、裁判になったケースもでてきています。

司法判断は、類似した事案に関するものであっても、時代状況の変化と共に移り変わる可能性があり、セクシュアル・ハラスメントに関する判断においても、過去においては許されていたものが、現代では不法行為と評価されるということも十分考えられます。

世間一般的にセクシュアル・ハラスメントが問題視されるようになり、被害者救済の方向で進んでいる傾向にあると思われますが、裁判となると一般的に決着までに時間がかかり、弁護士を委任する等の費用もかかります。自分の主張を認めてもらうためにはそれを立証しなければならず、訴訟を継続することの心理的負担等も多大なものがあります。裁判外で交渉しようとしても加害者が拒絶したり、事実関係を否認するなど誠実な対応が見られず、やむなく裁判に持ち込まざるをえないケースもあります。しかし裁判の負担を考えれば、被害者・加害者双方にとって、問題が深刻化する前に、早期に学内の相談窓口を利用して、適切に対応して頂いたり、裁判外で示談をするほうが、心理的負担も軽く、迅速な解決に結びつく可能性が高いと思われます。

もちろん、ハラスメント防止の意識が皆に浸透し、未然に防げることが一番です。本冊子によってハラスメントが防止されることを願ってやみません。

Ⅲ　ハラスメント相談対応をめぐるQ&A

Q1　ハラスメントに関する事案への対応の申出は、どのようにするのですか。

A　相談者自身が所定書式によって、ＥＰ委員長に申し出ます（書式はウェブサイトからダウンロードできます）。所定書式に準じて必要事項が記載されていれば体裁や枚数は問いません。
電子メール、学内便、郵送、手渡し、又はハラスメント相談員経由で届けて頂いても構いません。
提出先は人事課気付ＥＰ委員会委員長宛です。
電子メールで提出する場合は、ＥＰ委員会（epiinkai@shinshu-u.ac.jp ）へ提出してください。

Q2　松本以外のキャンパスでは、学部で対応することになるのでしょうか。

A　いいえ。ハラスメント対策は、部局とは独立に対応します。

Q3　全学組織のＥＰ委員会に申し出るということは、委員全員のほか全学部の学部長や関係者などに知られるのでしようか。

A　いいえ。通常はＥＰ委員会委員長、副委員長（いずれか1名）等、限られた関係者が申出内容を把握します。

Q4　ハラスメントへの大学としての正式な対応とはどういうものですか。

A　学長委嘱を受けたハラスメント相談員が話を聞く（相談に応じる）ことだけでも、大学としての正式な対応の1つですが、〈行為者に対して大学が何らかのアクション・措置をとる〉という意味なら、申入れ（第15条）と調査対策委員会（第15～18条）の設置とがあります。

Q5　調査対策委員会は、事前に協議して設置されるのですから、懲戒を見通しているということでしょうか。

A　そういうわけではありません。
調査対策委員会は、事実調査をして、それに対して判断し、適切な措置をとることが職務で、結果的に懲戒を具申することはありますが、あらかじめ懲戒を想定するものではありません。
なお、調査対策委員会には直接の懲戒権限はありません。懲戒手続きについては、後掲資料「懲戒手続きに関する規程」を御覧下さい。

Q6　人事異動や職務内容についても上司からのハラスメントとして相談できるでしょうか？

A　異動・職務内容などについての苦情相談は、信州大学職員苦情相談処理規程で対応します。この場合、ＥＰ委員会ではなく、各事業場の長に申し出ることとされています。

Q7　ハラスメントにあたるかどうかわからないのですが、相談してもよいのでしょうか。

A　もちろん大丈夫です。自分でハラスメントにあたるかどうかを悩むのではなく、不快に感じる、困っているときには、学内相談窓口であるハラスメント相談員等に相談してください。

Q8　卒業してからや退職してからの相談はできないのでしょうか。

A　卒業してからや退職してからでも、ハラスメント相談の申出はできます。
ただ、年数が経ちますと、相手方の退職等で大学としての対応ができなくなる場合もあります。

Q9　相談は誰かと一緒に行ってもいいですか。

A　１人での相談が不安な場合は、友人や上司、同僚などの方と一緒に相談していただいても大丈夫です。
ただ、内容によっては相談者の方のみからお話を聞かせていただく場合もあります。
その場合も、相談者のご意向を伺ったうえでそのような対応をいたします。

Ⅳ　資　料

Ⅳ-1　ハラスメントに関する事案への対応の申出書式

ウェブサイトからもダウンロードできます。信大ウェブサイト→「教職員の方」→「ハラスメント防止の取り組み」→「学内相談はこちら」をご覧ください。また、これに準じた書面であれば申出として受理します

令和　　年　　月　　日 ㊙

ハラスメント相談の申出

イコール・パートナーシップ委員会委員長　殿

国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程第 5 条に基づき，下記の通りハラスメント相談を申し出ます。

相談者

(ﾌﾘｶﾞﾅ) 氏　名		所　属 職・学年等	指導教員(学生のみ)：
電　話	(学内内線)　　(自宅)　　(携帯)		
メール		性別	年齢
住所	(帰省先)		

ハラスメント事案への対応の要望：

行為を止めるよう行為者へ申入れ（要請）をしてほしい、事実を明らかにするために調査対策委員会を設置してほしい、など、現在の要望を記載してください。ただし、当該要望はあくまで参考とさせていただき、具体的対応はイコール・パートナーシップ委員長が判断します。

具体的内容：

行為者（わかる範囲で記載して下さい）

(ﾌﾘｶﾞﾅ) 氏　名		所　属 職・学年等	指導教員(学生のみ)：
相談者との関係			
電　話	(学内内線)　　(自宅)　　(携帯)		
メール		性別	年齢

ハラスメント相談員等への相談の有無（　していない　／　した　⇒　下記に記載して下さい）

氏名	所属・職	日時	助言内容・対応

郵送・学内便などの場合、厳封し、迅速に対応できるよう、同時にＥＰ委員長に電話などでご連絡ください

宛 先

〒390-8621 信州大学総務部人事課気付 ＥＰ委員会委員長

申し出るのは相談者本人ですが、相談員から学内便などで届けて頂いても構いません

友人・保護者なども含む

ハラスメントとされる行為等の概要・経緯

行為の概要	
当該行為による被害内容	

経緯（時系列で具体的に記載して下さい。スペースが足りなければ追加するか別書式でも構いません。）

年月日	

いつ、何があったかという事実を列記して下さい

事実関係の証拠がある場合は「（添付１）」などと記載を

添付証拠・資料リスト（ハラスメント行為又はその被害等の証拠類がある場合、添付して下さい）

1.
2.
3.

文書等の証拠のほか、居合わせて証言してくれる人がいれば、その旨も記載して下さい

リストと別添とが対応するようにしておいてください

以上、相違ありません。

相談者氏名

Ⅳ-2　現行関連規程・指針

(1) 国立大学法人信州大学職員就業規則【抜粋】

第10章　服務

（人権侵害及びハラスメントの防止）

第34条　職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

2　前項の防止を達成するため、健全なる職場環境の保持に努めなければならない。

3　その他職員のハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成16年国立大学法人信州大学規程第27号。以下「ハラスメント防止規程」という。）による。

第14章　懲戒等

（懲戒の事由）

第44条　学長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

一　第６条に違反した場合

二　倫理規程又はハラスメント防止規程に違反する行為があった場合……以下略

(2) 国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則【抜粋】

第８章　服務

（人権侵害及びハラスメントの防止）

第25条　非常勤職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

2　前項の防止を達成するため、健全なる職場環境の保持に努めなければならない。

3　その他非常勤職員のハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成16年国立大学法人信州大学規程第27号。以下「ハラスメント防止規程」という。）による。

第12章　懲戒等

（懲戒の事由）

第32条　学長は、非常勤職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

一　第４条に違反した場合

二　倫理規程又はハラスメント防止規程に違反する行為があった場合 ……以下略

(3) 国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則【抜粋】

第８章　服務

（人権侵害及びハラスメントの防止）

第24条　シニア雇用職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

2　前項の防止を達成するため、健全なる職場環境の保持に努めなければならない。

3　その他シニア雇用職員のハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成16年国立大学法人信州大学規程第27号。以下「ハラスメント防止規程」という。）による。

第12章　懲戒等

（懲戒の事由）

第31条　学長は、シニア雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

一　この規則及びこの規則に基づいて定められた諸規程に違反した場合

二　倫理規程又はハラスメント防止規程に違反する行為があった場合 ……以下略

(4) 国立大学法人信州大学特定教職員就業規則【抜粋】

第９章　服務

（人権侵害及びハラスメントの防止）

第35条　特定教職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

2　特定教職員は、前項の防止を達成するため、健全なる職場環境の保持に努めなければならない。

3　その他特定教職員のハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成16年国立大学法人信州大学規程第27号。以下「ハラスメント防止規程」という。）を準用する。

第13章　懲戒等

（懲戒の事由）

第45条　学長は、特定教職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

一　第５条に違反した場合

二　倫理規程又はハラスメント防止規程に違反する行為があった場合……以下略

(5) 国立大学法人信州大学イコール・パートナーシップ委員会規程

(平成16年４月１日国立大学法人信州大学規程第８号)

(趣旨)

第１条　この規程は、国立大学法人信州大学組織に関する規則（平成17年国立大学法人信州大学規則第５号）第17条第２項の規定に基づき、国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）に設置する国立大学法人信州大学イコール・パートナーシップ委員会（以下「委員会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定める。

(目的)

第２条　委員会は、職員及び学生等が、性別、職種、出身、国籍及び民族等を理由とした差別や偏見並びに人権侵害としてのハラスメント（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・ハラスメントその他のハラスメントをいう。）等（以下「差別や偏見等」という。）を受けることのないよう並びに差別や偏見等によって職務上又は修学上の不利益を被ることのないよう、人権擁護及び人権侵害の防止等並びに男女共同参画の推進に関する活動を行うことにより、基本的人権の尊重と男女共同参画社会づくりの推進に寄与することを目的とする。

(職務)

第３条　委員会は、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事項を行う。

(1)　人権擁護及び人権侵害の防止等に係る差別や偏見等の防止の啓発、具体的な方針の策定及び計画の立案並びに評価に関すること。

(2)　男女共同参画の推進に係る調査、分析、改善策の策定及び当該改善策の実施状況の点検に関すること。

(3)　国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成16年国立大学法人信州大学規程第27号）に定める職務に関すること。

(4)　差別や偏見等に起因する苦情の相談に応じること、苦情に関する事実確認及び調査並びに救済措置に関すること。

(5)　その他基本的人権の尊重と男女共同参画の推進に必要な事項に関すること。

(組織)

第４条　委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

(1)　本法人の職員のうち教員から男女各２人

(2)　本法人の教員以外の職員のうちから男女各２人

２　委員は、学長が委嘱する。

３　委員の任期は２年とし、再任を妨げない。

４　委員に欠員が生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第５条　委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。

２　委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

３　委員長に事故があるときは、次条に定める副委員長のうち委員長があらかじめ指名した者が、その職務を代行する。

(副委員長)

第６条　委員会に男女各１人の副委員長を置き、委員の互選により選出する。

２　副委員長は、委員長を補佐する。

３　副委員長に事故があるときは、その職務を代行する者を、当該副委員長と同性の委員のうちから、委員の互選により選出する。

(議事)

第７条　委員会は、委員の過半数の出席がなければ、議事を開くことができない。

２　委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第８条　委員会が必要と認めるときは、委員会に委員以外の者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第９条　委員会の庶務は、総務部人事課及び学務部学生支援課において処理する。

(雑則)

第10条　この規程に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員会において定める。

附　則

１　この規程は、平成16年４月１日から施行する。

２　この規程施行後最初に委嘱される第４条第１項第１号及び第２号に規定する委員の任期は、同条第３項の規定にかかわらず、平成17年７月18日までとする。

附　則（平成17年３月17日平成16年度規程第44号）

この規程は、平成17年４月１日から施行する。

附　則（平成17年６月16日平成17年度規程第19号）

１　この規程は、平成17年６月16日から施行する。

２　この規程施行後最初に委嘱される第４条第１項の委員の任期は、同条第３項の規定にかかわらず、半数は平成18年３月31日までとし、他の半数は平成19年３月31日までとする。

附　則（平成18年３月30日平成17年度規程第97号）

この規程は、平成18年４月１日から施行する。

附　則（平成25年４月１日平成25年度規程第５号）

この規程は、平成25年４月１日から施行する。

（6）国立大学法人信州大学におけるハラスメント等の防止等に関する規程

（平成16年４月１日国立大学法人信州大学規程第27号）

（目的）

第１条　この規程は、国立大学法人信州大学職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第２号）第34条、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第３号）第25条、国立大学法人信州大学定年前再雇用短時間勤務職員就業規則（令和５年国立大学法人信州大学規則第11号）第27条及び国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則（平成19年国立大学法人信州大学規則第６号）第24条の規定によるほか、国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）におけるあらゆる形態のハラスメント等の防止及び排除を図ること並びに性暴力等の防止の取組を推進することによって、職員及び学生（研究生、聴講生その他信州大学において修学する者を含む。以下同じ。）の人権を擁護するとともに、就業及び修学にふさわしい環境が確保されることを目的とする。

（定義）

第２条　この規程において、ハラスメントとは、次の各号に掲げる行為をいう。

(1)　セクシュアル・ハラスメント

イ　職員又は学生が意図すると否とにかかわらず、性差別的又は性的な言動によって、相手を不快にさせる行為

ロ　職員又は学生が利益若しくは不利益を与えることを利用して、又は利益を与えることを代償として、相手に性的な誘い又は要求をする行為

ハ　職員又は学生が性差別的若しくは性的な言動又はわいせつな図画若しくは文書の掲示若しくは配布（電子媒体によるものを含む。）により、職員の就業上又は学生の修学上の環境を害する行為

(2)　アカデミック・ハラスメント

イ　教員又はこれに準ずる者がその地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、教育研究上、著しい不利益を与える行為

ロ　教員又はこれに準ずる者が不適切な言動又は差別的な取扱いにより、教育研究上の環境を害する行為

(3)　パワー・ハラスメント　優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えて行われることにより、当該行為を受けた職員の就業上又は学生の修学上の環境を害する行為

(4)　その他のハラスメント

イ　学外者による前各号に掲げる行為又はこれらに準ずる行為

ロ　職員又は学生による前各号に準ずる行為

２　この規程において、性暴力等とは、次の各号に掲げる行為をいう。

(1)　職員又は学生が理由及び相手との関係性を問わず、同意のない性的な行為を強要する行為をいい、これには前項第１号を含むものとする。

(2)　教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和３年法律第57号）第２条第３項に定める児童生徒性暴力等に該当する行為

３　この規程において、ハラスメント等とは、ハラスメント及び性暴力等をいう。

４　この規程において、ハラスメント等に起因する問題とは、次の各号に掲げることをいう。

(1)　ハラスメント等のため、職員の就業上又は学生の修学上の環境が害されること。

(2)　ハラスメント等への対応に起因して、職員が就業上又は学生が修学上の不利益を受けること。

５　この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1)　部局　アドミニストレーション本部、各学部、各研究科、学術研究院の各学系、先鋭領域融合研究群、先鋭領域融合研究群の各研究所及び各拠点、教育・学生支援機構、学術研究・産学官連携推進機構、グリーン社会協創機構、情報・ＤＸ推進機構、附属図書館、総合健康安全センター、男女共同参画推進センター、共創研究クラスターの各共創研究所、医学部附属病院並びに内部部局（内部監査室、経営企画部、総務部、財務部、学務部、研究推進部、国際部及び環境施設部をいう。以下同じ。）をいう。

(2)　部局長　前号の部局の長（内部部局にあっては、当該室、部又は課の長をいう。）をいう。

(3)　監督者　職員を監督する地位にある者（主査、専門職員、副園長、副校長、教頭、看護師長その他これらに相当する職以上の職にある者及び職員を事実上監督していると認められる者をいう。）をいう。

(4)　行為者　第１項各号に掲げる行為を行った者をいう。

(5)　相談者　第１項及び第２項各号に掲げる行為についてこの規程に基づく相談又は申出を行う者（次号に定める学外者を含む。）をいう。

(6)　学外者　職員が就業上又は学生が修学上接する本法人の職員及び学生以外の者をいう。

（職員及び学生の責務）

第３条　職員及び学生は、この規程及び第14条第２項第２号の指針等に従い、ハラスメント等及びハラスメント等に起因する問題を起こしてはならず、これの防止に努めなければならない。

２　職員及び学生は、第５条に定める権利の行使において、虚偽の申出を行ってはならない。

３　職員は、部局長が実施するハラスメント等の防止に関する研修会に定期的に参加しなければならない。

４　職員は、ハラスメント等に係る相談を受けた場合は、適切な相談環境のもとに、相談者の立場と状況に十分配慮して、相談者に必要かつ適切な助言を与えるとともに、必要に応じて第12条に定める相談員又は国立大学法人信州大学イコール・パートナーシップ委員会（以下「ＥＰ委員会」という。）と連携して、適切に対応しなければならない。

５　職員及び学生は、第16条に規定する調査対策委員会への協力要請があった場合は、これに協力しなければならない。

（職員及び学生の権利）

第４条　職員及び学生は、就業又は修学に際して、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切な対処を学長に要請する権利を有する。

（権利の行使）

第５条　前条に定める権利の行使（以下「ハラスメント等相談」という。）は、次の各号によるものとする。

(1)　第３条第４項の規定に基づき、職員（第12条に定める相談員を含む。）に相談すること。

(2)　第15条に定めるハラスメント等に関する事案への対応をＥＰ委員会委員長又は相談員に申し出ること。

２　前項第２号の申出は、相談者本人が自ら行うほか、相談者の依頼を受けた第12条に定める相談員又は第三者（学外の個人又は関係相談機関を含む。以下同じ。）を通じて行うことができる。

（ハラスメント等相談に関わる守秘義務等）

第６条　ハラスメント等相談に関係した職員及び学生は、当該相談に係る職員、学生及び学外者のプライバシー、名誉その他の

人権を尊重するとともに、知り得た秘密及び関係者の個人情報を他に漏らしてはならない。

（学長の責務）
第７条　学長は、本法人におけるハラスメント等の防止について統括し、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、ＥＰ委員会と連携するとともに、第16条に規定する調査対策委員会の報告を尊重し、必要な措置を適切かつ迅速に講じなければならない。
２　学長は、前項の責務を遂行するにあたり、必要に応じて部局長及びＥＰ委員会に指示を与えるものとする。

（部局長の責務）
第８条　部局長は、就業及び修学にふさわしい環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に留意して、当該部局におけるハラスメント等の防止に努めなければならない。
(1)　研修会の実施及び日常の指導等により、ハラスメント等に関し、職員及び学生の注意を喚起するとともに、認識を深めさせること。
(2)　職員及び学生の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が職場及び教育現場において生じることのないように配慮すること。

（部局長による相談窓口の明示）
第９条　部局長は、ハラスメント等に関わる相談の窓口（学外の公的機関を含む。）について、連絡先、連絡方法等を公用掲示板、Ｗｅｂサイト、学生便覧等に明示しなければならない。

（問題が生じた場合の部局長の対処）
第10条　部局長は、当該部局においてハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、ＥＰ委員会と連携するとともに、第16条に規定する調査対策委員会の報告を尊重し、迅速かつ適切にこれに対処しなければならない。
２　部局長は、当該部局に所属する相談者に対して、ハラスメント等相談中及びその後においても、相談者の立場と状況に十分配慮して、相談者が速やかに平常の就業又は修学状態を回復できるように、適切な措置をとるものとする。
３　部局長は、当該部局に所属する行為者が当該ハラスメント等相談への対処を妨害することのないよう、かつ、同様の事態を再発させることのないよう、適切な措置をとるものとする。
４　部局長は、ハラスメント等相談が学外者に係る場合には、前２項に準じて適切な措置をとるものとする。

（監督者の責務）
第11条　監督者は、就業にふさわしい環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に留意し、ハラスメント等の防止に努めるとともに、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、速やかに部局長に報告の上、適切に対処しなければならない。
(1)　日常の指導等により、ハラスメント等に関し、職員の注意を喚起するとともに、認識を深めさせること。
(2)　職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が職場に生じることのないように配慮すること。

（相談員）
第12条　本法人におけるハラスメント等の防止及びハラスメント等相談への適切な対応のために、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。
２　相談員は、次の各号に掲げる者をもって充て、学長が委嘱する。
(1)　ＥＰ委員会委員並びに総合健康安全センターの主担当を命ぜられた学術研究院の教員及び産業医
(2)　次のイからへまでに掲げる職員
イ　各学部（教育学部にあっては総合人文社会科学研究科（長野（教育）キャンパス）及び教育学研究科を、経法学部にあっては総合人文社会科学研究科を、理学部にあっては総合理工学研究科理学専攻並びに総合医理工学研究科総合理工学専攻及び生命医工学専攻を、医学部にあっては医学系研究科並びに総合理工学研究科生命医工学専攻並びに総合医理工学研究科医学系専攻及び生命医工学専攻を、工学部にあっては総合理工学研究科工学専攻並びに総合医理工学研究科総合理工学専攻及び生命医工学専攻を、農学部にあっては総合理工学研究科農学専攻並びに総合医理工学研究科総合理工学専攻及び生命医工学専攻を、繊維学部にあっては総合理工学研究科繊維学専攻並びに総合医理工学研究科総合理工学専攻及び生命医工学専攻を含む。）から推薦された男性職員及び女性職員各２人又は３人
ロ　教育・学生支援機構から推薦された男性職員及び女性職員各１人
ハ　医学部附属病院から推薦された男性職員及び女性職員各２人又は３人
ニ　附属図書館から推薦された職員１人
ホ　内部部局から推薦された男性職員及び女性職員各２人
ヘ　教育学部各附属学校から推薦された男性職員及び女性職員各１人
３　前項に規定するもののほか、有益な専門知識を有する職員５人以内を、相談員に加えることができる。
４　第２項第２号及び前項に規定する相談員の任期は、２年とし、再任を妨げない。ただし、前項に規定する相談員の任期の末日は、第２項第２号に規定する相談員の任期の末日を超えることができない。
５　第２項第２号に規定する相談員に欠員を生じた場合の後任の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

（相談員の職務）
第13条　相談員は、職員、学生又は学外者からハラスメント等相談の申出があった場合には、相談者の立場と状況及び相談環境に十分配慮して、相談者に必要かつ適切な助言を与えるとともに、相談者の要請事項の確認にあたらなければならない。
２　ハラスメント等相談を受けた相談員は、相談者から第15条に規定するハラスメント等に関する事案への対応の申出を受けた場合には、速やかにＥＰ委員会委員長に申し出なければならない。
３　第16条に定める調査対策委員会の委員に指名された相談員は、特段の事情がない限り、これに協力しなければならない。
４　相談員は、定期的に所定の書式により職務遂行状況をＥＰ委員会に報告するものとする。この場合において、ハラスメント等相談に係る個人名については、匿名としなければならない。
５　相談員は、ＥＰ委員会が主催するハラスメント等に関する研修又は説明会への参加等を通じて、ハラスメント等及びハラスメント等に起因する問題への理解を一層深めるよう努力しなければならない。

（ＥＰ委員会の設置）
第14条　ハラスメント等の防止及び排除に関し各部局の連絡調整を行うため、ＥＰ委員会を設置する。
２　ＥＰ委員会は、前項に定めるもののほか、次の各号に掲げる職務を行う。
(1)　この規程に基づくハラスメント等相談の対応に関すること。
(2)　この規程を適切かつ円滑に運用するための指針、第12条に定める相談員の手引、その他必要な事項（以下「指針等」という。）を定めること。

(3)　職員及び学生に対し、この規程及び指針等の周知徹底を図ること。
(4)　ハラスメント等の防止及び排除のため、職員、学生及び学外者に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により教育及び啓発活動を行うこと。
(5)　ハラスメント等の防止及び排除を図るため、職員及び学生に対し、必要な研修又は説明会を年１回以上実施すること。
(6)　新たに職員又は学生となった者に対し、ハラスメント等に関する基本的な事項について理解を深めさせるため、及び新たに職員を監督する地位に就いた職員に対し、ハラスメント等の防止及び排除に関しその求められる役割と責務について理解を深めさせるため、研修又は説明会を年１回以上実施すること。
(7)　第12条に定める相談員に対する研修、説明会等による指導及び監督にあたること。
(8)　その他この規程の運用に関し必要な事項
３　ＥＰ委員会委員長は、ＥＰ委員会を統括し、その議長となるとともに、次条に定めるハラスメント等に関する事案への対応を行い、必要に応じて、その対応をＥＰ委員会副委員長に依頼することができる。
４　ＥＰ委員会副委員長は、委員長を補佐するとともに、前項の依頼による対応を行う。
５　ＥＰ委員会に関し必要な事項は、別に定める。

（ハラスメント等に関する事案への対応）
第15条　ＥＰ委員会委員長は、相談者又は相談員からの申出に基づき、行為者とされる者に対するハラスメント等相談の原因となった事態解消の申入れ、次条に定める調査対策委員会の設置その他事態解消のための適切な対応を行うものとする。この場合において、ＥＰ委員会委員長は、必要と認めるときは、その対応を行う前に、相談者、行為者とされる者、関係の部局長、当該ハラスメント等相談に関係する相談員等、関係者への事情聴取を行うことができる。
２　前項後段により事情聴取を行った場合、ＥＰ委員会委員長は、当該事情聴取結果、相談者の意思等を考慮の上、前項に規定する対応を行うものとする。
３　ＥＰ委員会委員長が第１項に規定する申入れを行う場合は、行為者とされる者の人権にも十分配慮しなければならない。
４　ＥＰ委員会委員長は、必要に応じ、第１項に規定する対応の状況について、学長又は関係の部局長に報告するものとする。

（調査対策委員会の設置）
第16条　ＥＰ委員会委員長は、前条第１項の規定により、ハラスメント等相談調査対策委員会（以下「調査対策委員会」という。）を設置することが相当であると判断した場合には、速やかにこれを設置しなければならない。ただし、当該ハラスメント等について刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）に定める刑事手続が進行中である場合は、この限りでない。
２　ＥＰ委員会委員長は、前項の調査対策委員会を設置するとき、当該ハラスメント等相談に関係する相談員、部局長、監督者等と協議の上、調査対策委員会の委員長、副委員長及び委員（２人以上５人以下）を、次の各号に掲げる者のうちから指名するものとする。この場合において、調査対策委員会が適正にして中立公正に運営され、かつ、当該ハラスメント等がセクシュアル・ハラスメント及び性暴力等の場合は男女同数程度となるよう、委員構成に配慮しなければならない。
(1)　相談員（当該ハラスメント等相談に関係する相談員を除く。）
(2)　相談者の所属する部局の学生委員会委員又はこれに準ずる職員（学生に係る場合は、必ず含める。）
(3)　相談者の監督者
(4)　総務担当の理事
(5)　評議員又は評議員経験者
(6)　ハラスメント等に関する専門知識を有する者（本法人の顧問弁護士及び学外の者を含む。）
３　委員長は、調査対策委員会を統括するとともに、その議長となり、副委員長は、委員長を補佐する。
４　委員長に事故があるときは、副委員長がその職務を代行する。
５　調査対策委員会の庶務は、総務部人事課及び学生支援課において処理する。

（調査対策委員会の業務）
第17条　調査対策委員会は、当該ハラスメント等相談に係る次の各号に掲げる業務を行う。
(1)　ハラスメント等相談に係る問題の事実関係の確認に関すること。
(2)　ハラスメント等相談に係る問題への対応に関すること。
(3)　部局長及び監督者への指導並びに部局長及び監督者が行う行為者への指導及び注意、相談者への指導、助言及び具体的対応の説明の要請に関すること。
(4)　ハラスメント等相談に係る部局長との連携に関すること。
(5)　調査対策委員会の活動報告に関すること。
(6)　第20条第１項に定める懲戒処分の手続の開始の具申に係る参考意見の作成及び提出に関すること。
(7)　その他当該ハラスメント等相談に関し必要な事項

（調査対策委員会の議事）
第18条　調査対策委員会は、委員長の出席のもと、委員（委員長及び副委員長を含む。以下この条において同じ。）の４分の３以上が出席し、かつ、セクシュアル・ハラスメント及び性暴力等に係る場合は相談者と同性の委員が２人以上（委員会が４人の場合は１人以上）出席しなければ、議事を開くことができない。
２　調査対策委員会は、当該ハラスメント等相談に関係した相談員２人以内の出席及び相談者が希望する場合には、必要に応じて第三者（本法人の顧問弁護士を含む。）２人以内の出席を求めることができる。
３　調査対策委員会は、相談者の立場と状況に十分留意して、当該ハラスメント等相談を迅速かつ適切に解決するよう努めなければならない。ただし、行為者が学外者のため解決が困難な場合で、相談者が要望するときは、法的手段の支援を含む適切な対処を講ずるものとする。
４　委員長は、調査対策委員会の議事が終結した場合には、遅滞なく学長、ＥＰ委員会委員長及び関係の部局長に報告しなければならない。

（不利益取扱いの禁止）
第19条　学長、部局長、監督者その他職員及び学生は、ハラスメント等相談の申出、当該ハラスメント等相談に係る調査への協力その他の対応に起因して、相談者及び当該ハラスメント等相談に関係した者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

（懲戒）
第20条　調査対策委員会は、職員又は学生によるハラスメント等が、その態様等において著しく信用を失墜させる行為に該当すると認めた場合には、当該職員又は学生の懲戒処分の手続の開始を参考意見を付して学長に具申することができる。
２　学長は、職員又は学生が第６条の守秘義務等に違反した場合は、懲戒処分に付すことができる。
３　学長は、行為者となった職員又は学生が、第10条第３項に基づく部局長の措置に従わない場合は、懲戒処分に付すことができる。

（雑則）
第21条　この規程により難い場合又はハラスメント等の防止及び排除に関しこの規程に定めのない事項については、ＥＰ委員会

において検討の上、学長の承認を得て対応する。

附　則

1　この規程は、平成16年４月１日から施行する。

2　信州大学医療技術短期大学部（以下「短期大学部」という。）が存続するまでの間、短期大学部の学生については、第１条中「信州大学」を「信州大学（短期大学部を含む。以下同じ。）」と、読み替えて適用するものとする。

3　この規程施行後最初に委嘱される第12条第２項第１号から第５号までに規定する委員の任期は、同条第４項の規定にかかわらず、平成17年３月31日までとする。

附　則（平成17年３月31日平成16年度規程第70号）

この規程は、平成17年４月１日から施行する。

附　則（平成17年４月21日平成17年度規程第７号）

この規程は、平成17年４月21日から施行する。

附　則（平成17年６月16日平成17年度規程第18号）

1　この規程は、平成17年６月16日から施行する。

2　この規程施行後最初に委嘱される第13条第２項第２号相談員の任期は、同条第４項の規定にかかわらず、平成19年３月31日までとする。

附　則（平成18年３月30日平成17年度規程第76号）

1　この規程は、平成18年４月１日から施行する。

2　この規程施行後最初に委嘱される第13条第２項第２号ハの全学教育機構及び国際交流センターの相談員の任期は、同条第４項の規定にかかわらず、平成19年３月31日までとする。

附　則（平成19年１月18日平成18年度規程第35号）

この規程は、平成19年１月18日から施行する。

附　則（平成19年２月22日平成18年度規程第58号）

この規程は、平成19年２月22日から施行する。

附　則（平成19年２月27日平成18年度規程第70号）

この規程は、平成19年４月１日から施行する。

附　則（平成19年９月28日平成19年度規程第33号）

この規程は、平成19年10月１日から施行する。

附　則（平成21年３月19日平成20年度規程第55号）

この規程は、平成21年４月１日から施行する。

附　則（平成21年９月29日平成21年度規程第21号）

この規程は、平成21年10月１日から施行する。

附　則（平成21年10月１日平成21年度規程第28号）

この規程は、平成21年10月１日から施行する。

附　則（平成22年３月18日平成21年度規程第65号）

この規程は、平成22年４月１日から施行する。

附　則（平成23年３月29日平成22年度規程第88号）

この規程は、平成23年４月１日から施行する。

附　則（平成24年３月30日平成23年度規程第73号）

この規程は、平成24年４月１日から施行する。

附　則（平成25年４月１日平成25年度規程第５号）

この規程は、平成25年４月１日から施行する。

附　則（平成27年３月30日平成26年度規程第７号）

この規程は、平成27年４月１日から施行し、平成26年４月１日から適用する。ただし、国際科学イノベーションセンターに係る改正規定については、平成26年９月18日から適用する。

附　則（平成27年９月17日平成27年度規程第43号）

この規程は、平成27年９月17日から施行する。

附　則（平成28年10月31日平成28年度規程第32号）

この規程は、平成28年10月31日から施行し、平成27年10月１日から適用する。

附　則（平成29年12月15日平成29年度規程第78号）

この規程は、平成29年12月15日から施行し、平成28年４月１日から適用する。ただし、教育・学生支援機構に係る改正規定については、平成26年４月１日から、国際科学イノベーション推進本部に係る改正規定については、平成26年９月18日から適用する。

附　則（平成29年12月15日平成29年度規程第81号）

この規程は、平成29年12月15日から施行し、平成29年４月１日から適用する。

附　則（平成31年１月９日平成30年度規程第44号）

この規程は、平成31年１月９日から施行し、平成30年４月１日から適用する。

附　則（令和元年６月10日令和元年度規程第14号）

この規程は、令和元年６月10日から施行し、平成31年４月１日から適用する。

附　則（令和２年１月31日令和元年度規程第150号）

この規程は、令和２年２月１日から施行する。

附　則（令和２年３月31日令和元年度規程第212号）

この規程は、令和２年４月１日から施行する。

附　則（令和３年７月21日令和３年度規程第33号）

この規程は、令和３年７月22日から施行する。

附　則（令和４年３月31日令和３年度規程第167号）

この規程は、令和４年４月１日から施行する。

附　則（令和５年２月28日令和４年度規程第114号）

この規程は、令和５年３月１日から施行する。

附　則（令和５年３月15日令和４年度規程第157号）

この規程は、令和５年４月１日から施行する。

附　則（令和５年３月29日令和４年度規程第174号）

この規程は、令和５年４月１日から施行する。

(7) 国立大学法人信州大学職員の懲戒手続に関する規程

(平成16年４月１日国立大学法人信州大学規程第25号)

(趣旨)

第１条　この規程は、国立大学法人信州大学職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第２号。以下「職員就業規則」という。）第45条第２項、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第３号）第33条第２項、国立大学法人信州大学定年前再雇用短時間勤務職員就業規則（令和５年国立大学法人信州大学規則第11号）第36条第２項及び国立大学法人信州大学シニア雇用職員就業規則（平成19年国立大学法人信州大学規則第６号）第32条第２項の規定に基づいて、職員の懲戒手続に関し必要な事項を定める。

(定義)

第２条　この規程において「職員」とは、役員以外の者で、国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）に雇用されているすべての職員をいう。

２　この規程において「教員」とは、職員のうち教授、准教授、講師、助教及び助手並びに１年以内の期間を定めて雇用する者で、主に教育研究の業務に従事する者をいう。

(職員の懲戒)

第３条　職員（教員を除く。）の懲戒は、国立大学法人信州大学役員会（以下「役員会」という。）に懲戒審査委員会を設置し、事実調査及び懲戒処分の量定に係る審議（以下「事実調査等」という。）を行い、その結果を基に役員会で審査し、学長が行う。

(教員の懲戒)

第４条　教員の懲戒事由のうち教育研究に起因する懲戒は、国立大学法人信州大学教育研究評議会（以下「教育研究評議会」という。）に処分審査委員会を設置し、事実調査等を行い、その結果を基に教育研究評議会及び役員会で順次審査し、学長が行う。

２　教員の懲戒事由のうち前項に該当するものを除いた一般服務に起因する懲戒は、役員会に懲戒審査委員会を設置し、事実調査等を行い、その結果を基に役員会で審査し、学長が行う。

(懲戒審査委員会)

第５条　学長は、第３条又は第４条第２項に規定する懲戒の事実調査等を行うため、懲戒審査委員会を設置する。

２　懲戒審査委員会は、総務担当の理事、教員２人及び教員以外の職員２人の懲戒審査委員をもって組織する。

３　懲戒審査委員（理事を除く。）は、学長が指名する。

４　懲戒審査委員会に委員長を置き、総務担当の理事をもって充てる。

５　委員長は、懲戒審査委員会を招集し、その議長となる。

６　委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員が、その職務を代行する。

７　委員長が必要と認めるときは、臨時の委員（学外者を含む。）を指名することができる。

８　懲戒審査委員会が必要と認めるときは、参考人の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(処分審査委員会)

第６条　学長は、第４条第１項に規定する懲戒の事実調査等を行うため、処分審査委員会を設置する。

２　処分審査委員会は、５人の処分審査委員をもって組織する。

３　処分審査委員は、評議員のうちから選出する。

４　処分審査委員会に委員長を置き、委員の互選によって定める。

５　委員長は、処分審査委員会を招集し、その議長となる。

６　委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員が、その職務を代行する。

７　委員長が必要と認めるときは、臨時の委員（学外者を含む。）を指名することができる。

８　処分審査委員会が必要と認めるときは、参考人の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(委員会の責務)

第７条　懲戒審査委員会及び処分審査委員会は、公正で迅速な事実調査等を行わなければならない。

(ハラスメント及び研究活動上の不正行為に関する事実調査等)

第８条　懲戒審査委員会及び処分審査委員会は、職員のハラスメント等に関する事実調査等を行う場合は、国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第27号。以下「ハラスメント防止規程」という。)に定める調査対策委員会が行う調査結果を、職員の研究活動上の不正行為に関する事実調査等を行う場合は、信州大学の研究活動における不正行為の防止等に関する規程（平成19年信州大学規程第154号）及び信州大学における研究費の不正使用の防止等に関する規程（平成26年信州大学規程第258号）に定める調査委員会が行う調査結果を尊重しなければならない。

２　役員会及び教育研究評議会は、職員のハラスメント等に関する審査をする場合は、ハラスメント防止規程第20条第１項に規定する調査対策委員会の参考意見を参考にするものとする。

(委員会の職務)

第９条　懲戒審査委員会及び処分審査委員会は、事実調査等の結果を役員会又は教育研究評議会に速やかに報告しなければならない。

(委員会の権限)

第10条　懲戒審査委員会及び処分審査委員会は、関係職員又は関係する職員以外の者からの事情聴取及び事実調査に関し書類等の提出を求めることができる。この場合において、関係職員は、正当な理由がない限り、これを拒むことはできない。

(秘密保持義務)

第11条　懲戒審査委員会及び処分審査委員会の委員及び関係職員は、事実調査等の段階で知り得た秘密及び関係者の個人情報を他に漏らしてはならない。

(審査事由説明書の交付)

第12条　学長は、職員の懲戒処分の審査を行おうとする場合は、第３条又は第４条第２項に規定する役員会の審査を開始するとき、又は第４条第１項に規定する教育研究評議会の審査を開始するときに、別紙第１号様式による審査の事由を記載した説明書（以下「審査事由説明書」という。）を当該職員に交付しなければならない。ただし、これを受けるべき職員の所在を知ることができない場合又は受取拒否等により交付できない場合は、次の各号によるものとする。

(1)　審査事由説明書の交付を行う際に、これを受けるべき職員の所在を知ることができない場合は、その内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第２項に定める方法によって公示することにより、懲戒処分の意思表示を行う。この場合において、民法第98条第３項の規定により、公示された日から２週間を経過したときに審査事由説明書の交付があったものとみなす。

(2)　審査事由説明書を受けるべき職員の受取拒否等により交付できない場合は、同居の親族に手渡すか、又は内容証明郵便若しくは配達記録郵便により郵送し、配達された時点で、交付されたものとみなす。

（陳述の機会）
第13条　学長は、審査事由説明書の交付を受けた職員から、審査事由説明書の交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に請求があった場合は、書面又は口頭で陳述する機会を与えなければならない。
2　前項の請求により陳述の機会を与えられた者（以下「請求者」という。）が、口頭で陳述する場合は、学長が指定した日時及び場所に出頭し、学長及び懲戒審査委員又は処分審査委員の中から学長が指名する者に対して陳述を行い、書面で陳述する場合は、学長が指定した期限までに陳述書を提出しなければならない。
3　請求者が、指定された日時に正当な理由なく出頭しなかった若しくは出頭しても陳述をしなかった場合、又は指定された期限までに陳述書を提出しなかった場合は、第１項の請求を取り下げたものとみなす。
4　請求者が、病気その他やむを得ない理由で指定された日時に出頭することができない場合又は指定された期限までに陳述書を提出することができない場合は、その理由を証明する書類を添付した理由書を学長に提出し、指定された日時又は期限の変更を申請することができる。
5　学長は、前項に規定する申請が正当な理由に基づくものと認めるときは、新たな日時又は期限を指定し、請求者に改めて通知しなければならない。
6　学長は、陳述の結果を、役員会又は教育研究評議会に報告するものとする。

（懲戒の手続）
第14条　懲戒処分は、職員に処分の事由を記載した別紙第２号様式による懲戒処分書及び別紙第３号様式による処分説明書を交付して行わなければならない。ただし、これを受けるべき職員の所在を知ることができない場合又は受取拒否等により交付できない場合は、第12条各号の手続を準用する。

（懲戒処分の効力）
第15条　懲戒処分の効力は、懲戒処分書を職員に交付したときに発生する。

（懲戒処分期間の計算）
第16条　出勤停止及び停職の期間の計算は、暦日計算とする。
2　前項の期間の起算は、処分の効力発生日を算入せず、その翌日から起算する。

（庶務）
第17条　懲戒審査委員会及び処分審査委員会の庶務は、総務部人事課において処理する。

（雑則）
第18条　この規程に定めるもののほか、職員の懲戒手続に関し必要な事項は、別に定める。

附　則
1　この規程は、平成16年４月１日から施行する。
2　この規程施行日前になされた職員に対する国家公務員法（昭和22年法律第120号）の規定に基づく懲戒処分については、職員就業規則第43条の規定による処分とみなす。この場合において、停職の期間は、職員就業規則第43条第５号の規定にかかわらず、この規程施行日におけるその残余の期間とする。
3　この規程施行日前に職員が国家公務員として国家公務員法第82条の規定に該当する非違行為を行ったと認めるときは、この規程に基づき懲戒手続を行う。
4　この規程施行日前に信州大学評議会に設置された処分審査委員会のうち審査を継続中の処分審査委員会は、この規程の規定により設置されたものとみなし、その職務及び審査中の審査を受け継ぐものとする。

附　則（平成17年３月31日平成16年度規程第71号）
この規程は、平成17年４月１日から施行する。

附　則（平成17年６月16日平成17年度規程第20号）
この規程は、平成17年６月16日から施行し、第８条第２項の改正規定は、平成17年６月11日から適用する。

附　則（平成19年２月８日平成18年度規程第47号）
この規程は、平成19年４月１日から施行する。

附　則（平成19年２月22日平成18年度規程第58号）
この規程は、平成19年２月22日から施行する。

附　則（平成19年９月28日平成19年度規程第31号）
この規程は、平成19年10月１日から施行する。

附　則（平成21年４月16日平成21年度規程第２号）
この規程は、平成21年４月16日から施行する。

附　則（平成21年10月１日平成21年度規程第28号）
この規程は、平成21年10月１日から施行する。

附　則（平成25年４月１日平成25年度規程第５号）
この規程は、平成25年４月１日から施行する。

附　則（平成27年２月５日平成26年度規程第53号）
この規程は、平成27年２月５日から施行する。

附　則（平成28年10月31日平成28年度規程第32号）
この規程は、平成28年10月31日から施行し、平成27年10月１日から適用する。

附　則（令和３年７月21日令和３年度規程第34号）
この規程は、令和３年７月22日から施行する。

附　則（令和５年３月29日令和４年度規程第173号）
この規程は、令和５年４月１日から施行する。

(8) 信州大学キャンパス・コード

平成17年6月15日

信州大学は、人々の福祉の向上、多様な文化・思想の受容、自立した個性の尊重等を「理念」として謳うとともに、人権侵害、差別・偏見又はハラスメント（嫌がらせ）等のないキャンパスづくりに取り組んでいます。

信州大学は、これらの「理念」と取組みに応じ、教育・研究等の諸活動、修学・就業その他、集団・個人の行動等において、人権侵害、差別・偏見又はハラスメント（嫌がらせ）等を起こすことなく、かつ、それらの根絶をめざす基本的指針を掲げ、ここに〈キャンパス・コード〉を定めます。

○ 個人を人間として等しく尊重します。

信州大学とその構成員は、出身、職種、民族、国籍、母語、氏名、性（ジェンダー・アイデンティティー、性的指向を含む）、身体、年齢等による差別を容認せず、個人を人間として等しく尊重します。

○ 学問・言論の自由を尊重します。

信州大学とその構成員は、人間の尊厳を第一に考え、学問・言論の自由を尊重します。それらを阻害する基本的人権の侵害、名誉の毀損、又は差別・偏見等をもっぱら助長する行為・言動には、厳正に対処します。

○ 性差別の根絶をめざし、男女共同参画を推進します。

信州大学とその構成員は、人間は平等で、男女は同権であるという原則を重視し、セクシュアル・ハラスメントを含む性差別の根絶をめざし、男女共同参画の推進に取り組みます。

○ 人権侵害等を防止します。

信州大学とその構成員は、人権侵害、差別・偏見又はハラスメント（嫌がらせ）等を容認せず、防止に努めるとともに、それらの行為・言動に対しては厳正に対処します。

○ 権利・権限を適正に行使します。

信州大学とその構成員は、修学・就業上において、身分・職種・職位等に由来する権利・権限を濫用せず、かつ、それらによる妨害又はハラスメント（嫌がらせ）等が誘発されることがないよう、適正に行使します。

○ プライバシー等を保護します。

信州大学とその構成員は、人権侵害等の救済と対処に際して、当事者・関係者のプライバシー・名誉等が確実に保護されるよう適切に対処します。

附　則

1　このコードは、平成17年6月15日から実施する。

2　このコードに反する行為により重大な人権侵害又は本学の業務に著しい支障が引き起こされた場合には、国立大学法人信州大学職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第２号）、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第３号）、信州大学学則（平成16年信州大学学則第１号）、国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成16年国立大学法人信州大学規程第27号）その他関係諸規程に則って対処する。

3　このコードの改正又は廃止は、国立大学法人信州大学イコール・パートナーシップ委員会における検討の後、国立大学法人信州大学教育研究評議会の議を経て、学長が行う。

(9) 信州大学教職員行動規範

信州大学は、その社会的使命と業務の公共性から、高い倫理観に基づいて、厳格に法令等を遵守するとともに、健全で適正な大学運営が求められる存在です。

その要請に応えるためには、教職員の一人ひとりが高潔な価値観、倫理観を保持し、誠実かつ公正に諸活動を展開していくことが必要です。

ここに、信州大学の理念と目標のもと「信州大学教職員行動規範」を定め、私たち教職員は不断の実践に努めます。

1　人権の尊重

私たちは、一人ひとりの人格及び人権を尊重し、侵害行為に対しては厳正に対処し、健全で活気のある環境の整備に努めます。

2　法令の遵守

私たちは、関係法令及び学内諸規程を遵守し、健全かつ適正な業務執行に徹し、社会からの信頼確保に努めます。

3　社会的使命を自覚した教育研究

私たちは、大学が果たすべき社会的使命を自覚し、教育研究活動を通して世界、日本及び地域の平和と発展と安定に積極的に貢献します。

4　積極的な情報公開と知的財産権の尊重

私たちは、正確な情報を積極的に公開するとともに、個人情報の保護、業務上知り得た秘密の保持及び知的財産権の尊重に細心の注意を払います。

5　環境への配慮

私たちは、豊かな環境マインドをはぐくみ、常に環境の保全や資源の保護を心がけた活動を推進します。

6　安全衛生の確保と不測の事態への対処

私たちは、安全衛生に対する意識を高め、その確立に向け不断の努力を重ね、不測の事態に対しては、迅速、的確に対処します。

7　大学資産等の適正な管理

私たちは、大学資産及び外部資金を適正かつ効率的に管理し、正当な業務目的にのみ使用します。

附　則

1　この規範は、平成18年１月19日から実施します。

2　この規範に反する行為により信州大学の信用を傷つけ、その利益を妨害し、又は構成員全体の不名誉となる事態若しくは信州大学の業務に支障を来す事態を招いた場合には、国立大学法人信州大学職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第２号）、国立大学法人信州大学非常勤職員就業規則（平成16年国立大学法人信州大学規則第３号）その他関係諸規程に則って対処します。

3　この規範の改廃は、国立大学法人信州大学教育研究評議会の議を経て、学長が行います。

附　則

この規範は、平成27年12月16日から実施します。

Ⅳ-3　学外相談窓口・関係団体

各省庁、長野県内自治体などの相談窓口として下記があります。詳しくはウェブサイトなどを見て下さい。

（1）性別を問わない相談窓口

①メンタル・ヘルス

- 厚生労働省　相談先一覧（ＳＮＳ相談の窓口もあります）
  https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/soudan_info.html
- ＃いのちＳＯＳ
  TEL：0120-061-338（日・月・火・水・金・土　0:00 ～ 24:00、木　6:00 ～ 24:00）
  https://www.lifelink.or.jp/inochisos/
- よりそいホットライン　※外国語も対応
  TEL：0120-279-338（24時間対応）
  http://www.since2011.net/yorisoi/
- こころの健康相談統一ダイヤル
  TEL：0570-064-556（月～金　9:30 ～ 16:00、18:30 ～ 22:30）
  https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/kokoro_dial.html
- いのちの電話
  （長野）**TEL：026-223-4343**、（松本）**TEL：0263-88-8776**（毎日　11:00 ～ 22:00）
  ナビダイヤル　**TEL：0570-783-556**（10：00 ～ 22：00）
  フリーダイヤル　**TEL：0120-783-556**（毎日16：00 ～ 21：00、毎月10日は8：00 ～ 翌朝8：00）
  https://www.naganolifeline.com/
- 長野県精神保健福祉センター
  TEL：0120-217-1680（月～金　9:30 ～ 16:00）
  https://www.pref.nagano.lg.jp/seishin/

②法律・人権問題

- みんなの人権110番 **TEL：0570-003-110**
- 長野地方法務局 **TEL：026-235-6634**　● 法務局上田支局 **TEL：0268-23-2001**
- 法務局松本支局 **TEL：0263-32-2571**　● 法務局伊那支局 **TEL：0265-78-3462**
  （いずれも平日 8:30～17:15）
- 県内弁護士を探すときは、長野県弁護士会　**https://nagaben.jp/**

③労働問題

- 厚生労働省・総合労働相談コーナー
  （長野市［女性相談員配置］、松本市、岡谷市、上田市、飯田市、伊那市［女性相談員配置］）
  https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/nagano.html
- 長野県労政事務所
  https://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/sangyo/rodo/sodan/rodo/index.html

④人権・ハラスメント関係の民間団体

- 長野県地域人権ネット（県内の人権活動の団体・個人の紹介サイト）
  https://www.pref.nagano.lg.jp/kyoiku/kokoro/jinken/syakai/net.html
- キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク
  http://cshnet.jp/
- ＮＰＯアカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（ＮＡＡＨ）
  http://www.naah.jp/index/

⑤性犯罪・性暴力被害　相談窓口

- 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（内閣府）
  （被害直後からの総合的な支援窓口。産婦人科医療、心理的支援、捜査関係の支援、法的支援等）
  TEL：#8891
  ※ＮＴＴひかり電話からは **TEL：0120-8891-77** へ。
  長野県性暴力被害者支援センター「りんどうハートながの」
  TEL：026-235-7123（24 時間ホットライン）
  https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/consult.html
- 性犯罪被害相談電話（警察）（各都道府県警察の性犯罪被害相談窓口）
  TEL：#8103
  https://www.npa.go.jp/higaisya/seihanzai/seihanzai.html
- 警察相談専用電話（ストーカー、ＡＶ出演強要等の警察に相談したいことがあるときの相談窓口）
  TEL：#9110
- 犯罪被害者支援ダイヤル（被害に遭われた方や家族の状況等に応じて適切な法制度や相談窓口を案内）
  TEL：0120-079714
  https://www.houterasu.or.jp/lp/higaishashien1/

（2）主に女性のための相談窓口（＊では相談のほかカウンセリングも行っています）

＊長野県男女共同参画センターあいとぴあ（岡谷市）女性のための一般相談 **TEL：0266-22-8822**

＊女性センター・パレア松本 **TEL：0263-39-1105**

＊長野市勤労者女性会館しなのき　一般相談 **TEL：026-237-8778**、法律相談 **TEL：026-237-8303**

- 上田市市民プラザ・ゆう　一般相談・法律相談 **TEL：0268-27-2988**
- 伊那市保健福祉部　女性のための相談 **TEL：0265-78-4111**
- 女性の人権ホットライン **TEL：0570-070-810**
  ※ＩＰ電話からの場合：長野地方法務局 **TEL：026-232-8145**

（3）主に男性のための相談窓口

- 長野県男女共同参画センターあいとぴあ（岡谷市）男性のための相談 **TEL：0266-22-7111**
- 女性センター・パレア松本　男性の悩み相談 **TEL：0263-37-1587**

Ⅳ-4　参考文献・資料

⑴ 附属図書館配置図書（ＥＰ委員会から各附属図書館へ寄贈）

●福島瑞穂『セクシュアル・ハラスメント』有斐閣　1989年
●スコット　Ｔ．メイヤー（Ｊ．クスマノ・森平直子訳）『サクセスフル・カウンセリング：成功するカウンセリングのための40のポイント』
●渡辺和子・女性学教育ネットワーク編著『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント』啓文社　1997年
●金井美智子他『討論セクシュアル・ハラスメント』学術図書出版　1998年
●ジェラード・イーガン（鳴澤実・飯田栄訳）『カウンセリング・テキスト』創元社　1998年
●養父知美・牟田和恵『知っていますか～セクシュアル・ハラスメント一問一答』解放出版社　1999年
●金吉晴編集『心的トラウマの理解とケア』じほう　2001年
●沼崎一郎『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対応ガイド』嵯峨野書院　2001年
●福田健『上手な「聞き方・話し方」の技術』ダイヤモンド社　2001年
●第二東京弁護士会編『セクシュアル・ハラスメント法律相談ガイドブック』明石書店　2001年
●金子雅臣『パワーハラスメントの衝撃』都政新報社　2003年
●金子雅臣『パワーハラスメントなんでも相談』日本評論社　2005年
●沼崎一郎『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対応ガイド〔改訂増補版〕』嵯峨野書院　2005年
●㈶21世紀職業財団編『わかりやすいセクシュアルハラスメント裁判例集』21世紀職業財団　2005年
●安冨歩・本條晴一郎『ハラスメントは連鎖する』光文社　2007年

（２）ＥＰ委員会所蔵視聴覚資料

【各部局の研修などに活用の際は、人事課人材育成・服務グループ（内線811-2350又は2139　直通0263-37-2080又は2139）へご連絡下さい。】

●株式会社ＰＨＰ研究所『上司のハラスメント　グレーゾーンをなくそう』（ＤＶＤ・約72分）
●株式会社ＰＨＰ研究所『フィードバック入門　部下を立て直し成長を促す技術』（ＤＶＤ・約120分）
●株式会社ＰＨＰ研究所『ケースで学ぶセクシュアル・ハラスメント　お互いを思いやる職場づくりのために』（ＤＶＤ・約50分）
●日本経済新聞出版社『ハラスメントのない職場づくり　第２巻　中堅社員・管理職編』（ＤＶＤ・約25分）
●ＮＰＯ法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（ＮＡＡＨ）『みんなでつくろう、ハラスメントのないキャンパスを』（ＤＶＤ・約25分）
●ＮＰＯ法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（ＮＡＡＨ）『ハラスメントを生まない関係づくり＝大学生対象研修用＝』（ＤＶＤ・約24分）
●ＮＰＯ法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（ＮＡＡＨ）『新なくそう、防ごう、気づこうアカデミック・ハラスメント2016最新版』（ＤＶＤ・18分）
●株式会社自己啓発協会・ＨＥＡＤ『パワハラのない風通しの良い職場をめざして』（ＤＶＤ・34分）
●日経ビデオ『ケースで学ぶパワー・ハラスメント対応～「効果的な指導」との違いを知る～』（ＤＶＤ）①パワハラがなくなる話し方、接し方（約20分）②どこからがパワハラか（約20分）
●日経ビデオ『職場で起こるハラスメント対策の基礎知識』（ＤＶＤ・約50分）
●21世紀職業財団『ストップ！職場のセクシュアルハラスメント〈管理職編〉』（ＤＶＤ・26分）
●日経ビデオ『アカデミック・ハラスメント第１巻：教職員編』（ＤＶＤ・約23分）
●日経ビデオ『アカデミック・ハラスメント第２巻：相談員編』（ＤＶＤ・約21分）

コラム　3

アカハラ・パワハラ　被害者度チェック

1 □ 過重な仕事を与えられた
2 □ 仕事を全然与えられない
3 □ 「バカ」「のろま」などの暴言を吐かれた
4 □ 「辞めてもいいんだ」と脅された
5 □ ミスの注意のときに、人格も否定された
6 □ 人前で激しく叱責を繰り返された
7 □ ねちねちとしつこく叱責された
8 □ 暴力を振るわれた
9 □ 無視され続けている
10 □ 不法行為を強要された
11 □ 最近ミスが目立つようになった
12 □ 何に対しても意欲がわかない
13 □ 職場に行きたくない
14 □ 上司の言葉が気になり仕事が手につかない
15 □ 手が震える、動悸がする
16 □ 熟睡できない
17 □ 体調が思わしくない
18 □ 自分はダメだと思うことがある
19 □ 消えてしまいたい感じがする
20 □ 精神科、心療内科に通っている

パワハラ　加害者度チェック

1 □ 出来の悪い学生（部下）ばかりを割り当てられている感じがする
2 □ 目障りに感じる学生（部下）がいる
3 □ 学生（部下）の研究内容を把握していないことがある
4 □ 学生（部下）に説教をしがちである
5 □ 学生（部下）を叱るとき、人前かどうかは気にしない（あえて人前を選んでいる）
6 □ 学生（部下）の人柄も含めて叱っている
7 □ 学生（部下）は自分の顔色をうかがっているような気がする
8 □ 研究室内には自分に異を唱える者がいない
9 □ 病気がち、休みがちな学生（部下）がいる
10 □ 何人か同時に研究室を辞めた学生（部下）がいる

その悩み、ハラスメントかもしれません

ひとりで悩まないで！

ハラスメントを受けたと感じたときは…

勇気を出して、相談員などに相談してみませんか。

相談だけであれば匿名でも大丈夫！

◆ハラスメント相談員が相談に乗ります。どの相談員でも、また、相談員以外の教職員でも対応します。

◆メール、電話、手紙、訪問など、どのような方法でも相談可能です。

◆秘密は厳守されます。これに違反した者は懲戒処分を受けることもあります。

◆相談によって不利益を受けることは一切ないよう、十分に配慮されます。これに違反した者は懲戒処分を受けることもあります。

◆相談は県・市町村など学外の相談窓口経由でも、友人と一緒でもOKです。あなたが一番ラクな方法を選んでください。

◆相談内容によっては総合健康安全センターのカウンセリングを受ける事ができます。

◆『学生便覧』等の「ハラスメント(嫌がらせ)にあったら【ハラスメント相談員】に相談してください～EP委員会から学生の皆さんへ～」もご覧ください。なお、講義内容、試験結果などについては担当教員（又は学務窓口）に照会してください。

学内相談窓口

ハラスメント相談員
（イコール・パートナーシップ委員含む）
各部局にハラスメント相談員がいますが、他部局の相談員でも相談に応じます。相談だけなら匿名でもOKです。
各相談員への連絡方法は、ポータルサイトACSU内「掲示」ブロックをご覧頂くか、下記にお問い合わせください。

学生相談センター
0263-37-3165
nandemo@shinshu-u.ac.jp

学務関係窓口

人文	0263-37-2236	教育	026-238-4005
経法	0263-37-2304	理	0263-37-3320
医・医	0263-37-3250	医・保	0263-37-2356
工	026-269-5051	農	0265-77-1354
繊維	0268-21-5322	共通教育	0263-37-2978

イコール・パートナーシップ委員会
事務窓口 0263-37-2080（人事課）
37-2281（学生支援課）
epiinkai@shinshu-u.ac.jp

学外相談窓口

信州大学ウェブサイト内：「学外相談はこちら」
信州大学ウェブサイト内にメンタルヘルス、性暴力等、法律・人権問題、労働問題、その他一般や法律相談などの学外窓口を掲載しています。
https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/policy/activities/harassment/out/

イコール・パートナーシップ委員会とは…

信州大学イコール・パートナーシップ委員会（EP委員会）は、差別や偏見等（セクシュアル・ハラスメントを含む）のない大学にすることを目的に平成13年に設置。委員は、事務系職員4名、教員4名で、本学における人権意識の向上や男女共同参画の推進などが職務です。ハラスメント、差別・人権などに関わる疑問や問題があれば、上記の委員会メールアドレスあて、またはHPに掲載されている委員（8名）いずれかにご相談を！

信州大学キャンパス・コード
（H17.6制定）

- ●個人を人間として等しく尊重します
- ●学問・言論の自由を尊重します
- ●性差別の根絶をめざし、男女共同参画を推進します
- ●人権侵害等を防止します
- ●権利・権限を適正に行使します
- ●プライバシー等を保護します

全文はこちらをクリック
信州大学ウェブサイト内：
»「ハラスメント防止への取り組み」
https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/policy/activities/harassment/

信州大学 イコール・パートナーシップ委員会

令和6年4月

ハラスメントはなぜ問題なのか…

ハラスメントは個人の尊厳や名誉を傷つけるなど基本的人権に関わる問題です

不快な環境での修学を余儀なくされ、勉学・研究に集中できなくなったり、健康を害して休学や退学に追い込まれるなど、学生にとって最も重要な学ぶ権利の侵害にもなります。

ハラスメントを起こさないために…

職員・学生には、ハラスメントを起こさないよう努める責務があります

- ●SNS・インターネットなどに誹謗中傷等を、それも匿名で書くなど、卑劣なことはしてはいけません。
- ●授業中の私語等、他の人の修学の妨害や環境を害するようなことも慎みましょう。
- ●お互いの人格・人権を尊重しましょう。
- ●相手と自分の立場の違いを認識し、「立場によっては言いづらくて我慢していることもある」ことを心に留めましょう。

ハラスメントの防止と対応について

ハラスメントへの対応方法

- ●研究室・指導教員変更など修学環境の確保に努めます。
- ●相談者と相談しながら、行為者へ申入れを行います。
- ●深刻なケースでは調査対策委員会を設置し、調査と対応（処分検討を含む）にあたります。

学生向けハラスメント防止コンテンツ

eALPSコース内に学生向けのハラスメントの基礎知識に関するコンテンツを公開しています。

信州大学 eALPS 内：
https://et.ealps.shinshu-u.ac.jp/perm/course/harassment

信州大学ハラスメント等の防止等に関する規程は、あらゆる形態のハラスメント（セクシャル、アカデミック、パワー、その他）の防止により職員及び学生（研究生等を含む）の人権を擁護し、就業・修学にふさわしい環境の確保のために定めたものです。
（規程全文は、本学HPの信州大学について≫大学概要・理念≫国立大学法人信州大学規則集≫規則一覧≫全学≫人事）

困った時のために、カードは財布などに入れて携帯しましょう

学生アンケート回答から

回答者865人中延べ124人が、国籍・民族、出身地・出身校、あるいは病気・障害に関する差別的言動を受けた経験があると言います：出身地を田舎ときめつけられる／出身高校を馬鹿にする／精神的な病気を持った友人の陰口を耳にした／「女の子だから無理だよね」と言われた／国民・民族性に対する批判…
これらがすぐに処罰の対象になるわけではありませんが、言われた人は傷つきます。

Sexual Harassment セクシュアルハラスメントとは

1 性差別的言動、または聞くに耐えない卑猥な冗談などの性的言動
性的言動には下記も含まれます。
- ●性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする。
- ●性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする。

2 就業・修学上の地位・権限を背景とした性的な誘いや要求

3 卑猥なポスターやスクリーンセーバーなどで環境を損ねる行為…などです。
これらは異性に対してだけでなく、同性に対するものも該当します。
重要な判断基準は「受け手が不快に感じるかどうか」のため、行為者と受け手の認識や意識のズレが原因となる場合も。相手を思いやる配慮が予防と根絶の第一歩です。

Academic Harassment アカデミックハラスメントとは

1 教員等が地位・職務権限を利用して、学生等に教育・研究上、著しい不利益を与える行為

2 教員等が不適切な言動や差別的な取扱いで、教育研究上の環境を害する行為

例えば…
- ●正当な理由なく、研究指導や助言を一切しない
- ●過剰なノルマを課す
- ●指導の名のもとに研究・論文執筆等を妨害する
- ●頻繁に雑用や私用を命じる
- ●人格まで否定するような言葉の暴力で、本人を傷つけたり周囲を萎縮させる
- ●酒の一気飲みや多量の飲酒を強要する…などです。

Power Harassment パワーハラスメントとは

優越的な関係を背景とした言動であり、就業上や修学上の環境を害する行為です。

Other Harassment その他ハラスメントとは

セクハラ、アカハラ、パワハラに準じる行為や学外者によるハラスメントを言います。

本冊子の手引き

ハラスメントをしない、させない、個々人を尊重する大学にするために、イコール・パートナーシップ委員会よりこの冊子を職員の皆さまにお届けします。

この冊子などについてお気づきのことや、こういう企画をして欲しいとか、こういう情報が欲しいといった要望がありましたら、EP委員又は下記の委員会専用メールあて是非ご連絡下さい。職員皆さまのご支援を得て、学生にも、学外にもオープンで（職務上の秘密は厳守しますが）信頼される委員会でありたいと願っています。

末筆ですが、本冊子と別冊（相談員マニュアル）の作成にあたって、寄稿・レジュメ掲載に快諾下さった、あるいは草稿段階で助言を寄せて下さった関係各位にこの場を借りて心から感謝申し上げます。

イコール・パートナーシップ委員会
epiinkai@shinshu-u.ac.jp

イコール・パートナーシップ委員会
epiinkai@shinshu-u.ac.jp