

## 九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学ハラスメント防止等に関する規程

九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学におけるハラスメントの防止等に関し、次のように定める。

### (目 的)

第1条 この規程は、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・ハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学における人事行政の公正の確保並びに教員、事務職員、嘱託職員及び非常勤職員等の職員全体（以下「教職員」という。）と学生等の利益の保護並びに教職員の職務能率及び学生の修学能率等の向上を図ることを目的とする。

### (定 義)

第2条 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。

- 一 セクシュアル・ハラスメントとは、教職員が、他の教職員、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動や学生等及び関係者が教職員及び学生等を不快にさせる性的な言動をいう。
- 二 アカデミック・ハラスメントとは、教員が修学上における地位又は権力を利用し、または逸脱して、他の教員又は学生等に対して研究若しくは教育上又は修学上の不快感その他の不利益を与えるものをいう。
- 三 パワー・ハラスメントとは、教職員が就労上における地位または権力を利用し、または逸脱して、他の教職員に対して不快感その他の不利益を与えるものをいう。
- 四 その他のハラスメントとは、前各号のハラスメント以外の不適切な行動であって、他の者に不快感その他の不利益を与えるものをいう。
- 五 ハラスメントに起因する問題とは、ハラスメントのため教職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して教職員が就労上の又は学生等が修学上の不利益を受けることをいう。

### (教職員の責務)

第3条 教職員は、この規程及び九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学学長が定める指針に従い、ハラスメントの防止に努めるとともに、自ら行わないように注意しなければならない。

### (監督者の責務)

第4条 管理職及び役職者等、教職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

- 一 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、教職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせることに努める。
- 二 教職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮することに努める。

#### (学長の責務)

第5条 学長(学長補佐)は、教職員に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。

- 2 学長(学長補佐)は、ハラスメントの防止等のため、教職員に対しパンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うよう努めるものとする。
- 3 学長(学長補佐)は、ハラスメントの防止等を図るため、教職員に対し必要な研修を実施するものとする。
- 4 学長(学長補佐)は、新たに教職員となった者に対してハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため及び新たに監督者となった教職員に対してハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるため、研修を実施しなければならない。

#### (防止委員会の設置)

第6条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談が教職員及び学生等からなされた場合に対応するため、九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学内に苦情相談に対応するハラスメント防止委員会を設ける。

- 2 委員会は、委員長及び委員によって構成し、各職域より学長が指名する者をもってこれに充てる。
  - 一 委員長は、学内におけるハラスメントに関する苦情の申出や問題点を統括的かつ的確にとらえ、各委員の指導を行い、委員会の有効かつ円滑な運営に努める。
  - 二 委員は、教職員及び学生等からのハラスメントに関する申出及び相談に対応するとともに、他の委員等と密接な連携を図り、必要に応じて助言等を行う。
  - 三 前二号のほか、『ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針』及び『セクシュアル・ハラスメント防止等のために認識すべき事項についての指針』等については、学長及び委員会が別に定める。
  - 四 委員長及び委員の任期は4年とし、当該年度の委員会組織は別に定める。
- 3 委員会は、その存在及び委員の氏名を公表するとともに、役割、相談を受ける日時、場所、方法等を教職員及び学生等に対して明示しなければならない。

#### (防止委員会の責務)

第7条 防止委員会は、ハラスメントの防止等に関する施策を企画立案し、ハラスメント防止に関する規程の整備及び相談体制の整備を行うとともに、本学がハラスメントの防止のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

- 一 防止委員会は、ハラスメントの防止及び排除について、学報、広報、パンフレット配布等により啓発活動をおこない周知徹底を図るとともに、必要な研修を実施する。
- 二 防止委員会は、調査の申出があった場合、ハラスメント対策班を構成し初期対応にあたる。
- 三 防止委員会は、一層の事実調査が必要と認めた場合は、学長(副学長)に対して、調査委員会の設置を請求することができる。
- 四 前項の調査委員会は、防止委員会委員長、カウンセラー、学長が指名する当該職域以外の教職員3名程度及び必要に応じ依頼する外部の専門家で構成する。
- 五 調査委員会がハラスメントの事実があり、就労・修学の環境の改善を行うことが必要であると認めた場合は、学長(学長補佐)は遅滞なく必要な措置を講じるものとする。

(相談窓口)

- 第8条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、相談窓口を置く。
- 2 教職員に対する相談窓口はハラスメント防止委員・カウンセラー・法人事務局総務課とし、学生に対する相談窓口はハラスメント防止委員・カウンセラー・教員とする。
  - 3 苦情申出を受けた者は、苦情相談の当事者に対する助言等により、当該事案を迅速且つ確実に解決するよう努めるとともに、本人が同意した場合には、具体的事項を防止委員会に報告しなければならない。

(学校当局への苦情相談)

- 第9条 教職員及び学生等は、相談窓口等を通し、防止委員会及び委員等に対して苦情相談を行うほか、学校当局に対して苦情相談を行うことができる。
- 2 この場合の学校当局とは九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学学長部局のことをいう。

(守秘義務)

- 第10条 ハラスメントに起因する問題に携わる者は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、任務遂行上知り得た情報について任期中、退任・退職後にも守秘義務を負うものとする。

(不利益取扱いの禁止)

- 第11条 学長（学長補佐）、管理職及び役職者等、他の教職員を監督すべき立場にある者は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした教職員又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

附 則

- 1 この規程は平成22年4月1日から施行する。
- 2 この規程制定後は、現にある「セクシュアル・ハラスメント防止委員会規程」は廃止する。
- 3 この改正規程は平成28年4月1日から施行する。
- 4 この改正規程は平成29年4月1日から施行する。

# ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

## 第1 基本的な心構え

教職員及び学生等からの苦情相談に対応するに当たっては、苦情相談を受けたもの（以下「相談員」という。）は次の事項に留意する必要がある。

- 一 被害者を含む当事者にとって適切且つ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 二 事態を悪化させないために、迅速な対応を心掛けること。
- 三 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

## 第2 苦情相談の事務の進め方

### 1 苦情相談を受ける際の体制等

- 一 苦情相談を受ける際には、原則として複数の教職員で対応すること。
- 二 苦情相談を受けるに当たっては、同性の教職員が同席するよう努めること。
- 三 相談を受ける教職員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- 四 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談を受ける教職員以外の者に見聞されないよう周りにから遮断した場所で行うこと。

### 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う教職員から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- 一 相談者の求めるものを把握すること。
  - ※ 将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかについて把握すること。
- 二 どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。
  - ※ 相談者の心身の状態等を鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるかを把握する。
- 三 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くこと。
  - ※ 特に相談者が被害者の場合、ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。
- 四 事実関係については、次の事項を把握すること。なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのかを把握すること。
  - ※ イ 当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係
  - ロ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
  - ハ 相談者は、加害者とされる者に対してどのような対応をとったか。
  - ニ 監督者等に対する相談を行っているか。
- 五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。
  - ※ 聞き間違えの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

六 聴取した事実関係については、必ず記録にとっておくこと。

### 3 加害者とされる教職員から事実関係等を聴取

- 一 原則として、加害者とされる教職員から事実関係を聴取する必要がある。ただしハラスメントが学内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。
- 二 加害者とされる教職員から事実関係を聴取する場合には、加害者とされる教職員に対して十分な弁明の機会を与える。
- 三 加害者とされる教職員から事実関係を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 4 第三者からの事実関係等の聴取

学内で行われたとされるハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとらえた対応については、相談者に誠実に説明する。

## 第3 問題処理のための具体的な対応例

苦情相談に対応するに当たっては、ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

### 1 ハラスメントを受けたとする教職員からの苦情相談

- 一 教職員の監督者等に対し、加害者とされる教職員に指導するよう要請する。
  - ※ 例えば、学内で行われるハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる教職員の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。
- 二 加害者に対して直接注意する。
  - ※ 例えば、性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる者は親しみの表現として発言等を行っており、それがハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる者に対し、その行動がハラスメントに該当することを直接注意する。
- 三 被害者に対して指導、助言をする。
  - ※ 例えば、職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の教職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。
- 四 当事者間のあっせんを行う。

※ 例えば、被害者がハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対し謝罪を促すようあつせんする。

五 人事上必要な措置を講じるため、人事当局等との連携をとる。

※ 例えば、ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

## 2 ハラスメントとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

※ 例えば、昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周辺の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の教職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の教職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起する。

## 3 第三者からの苦情相談

※ 例えば、同僚の女性教職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性教職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

※ 例えば、非常勤教職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る教職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる教職員から事情を聴き、注意する。

## 第4 学生又は学生等の保護者に係わる苦情相談について

学生等又は学生等の保護者に係わる苦情相談への対応については、上記事項に留意するとともに、当該学生等の心身の発達段階等を十分に考慮する必要がある。

## セクシュアル・ハラスメント防止等のために認識すべき事項についての指針

### 第1 セクシュアル・ハラスメントを行わないために教職員が認識すべき事項

#### 1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、他の教職員、学生及び関係者と接するに当たり、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 三 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 四 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

#### 2 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。

- イ 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- ロ 不快に感じるか否かは個人差があること。
- ハ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ニ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

- 二 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

- 三 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

※ セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- 四 勤務時間内又は学内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけに注意するのでは不十分であること。

※ 例えば、学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、教職員が他の教職員、学生等にセクシュアル・ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

#### 3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

- 一 学内で起きやすいもの
  - イ 性的な内容の発言関係

※ 性的な関心、欲求に基づくもの

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- 聞くに耐えない卑わいな冗談を交わすこと。
- 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言うこと。
- 性的な経験や性生活について質問すること。
- 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。

※ 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- 成人に対して「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- 同性愛や性同一障害などの性的マイノリティに対して、差別的な表現をつかうこと。

ロ 性的な行動関係

※ 性的な関心、欲求に基づくもの

- ヌードポスター等を職場に貼ること。
- 雑誌等の卑わいな写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- 職場のパソコンのディスプレイにわいせつな画像表示をすること。
- 身体を執ように眺め回すこと。
- 食事やデートにしつこく誘うこと。
- 性的な内容の電話を掛けたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること。
- 身体に不必要に接触すること。
- 不必要な個人指導を行うこと。
- 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

※ 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

二 主に学外において起こるもの

※ 性的な関心、欲求に基づくもの

- 性的な関係を強要すること。
- 職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
- 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
- 自宅までの送迎を強要すること。
- 住居等まで付け回すこと。

※ 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- カラオケでのデュエットを強要すること。
- 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。



#### 4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、教職員たるにふさわしくない行為等に該当して、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

#### 第2 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、教職員、学生及び関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 セクシュアル・ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。  
※ ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛ける必要がある。
- 2 セクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。  
具体的には、次の事項について十分留意して行動をとる必要がある。
  - 一 セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。  
※ セクシュアル・ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。
  - 二 被害を受けていることを見聞きした場合には、声を掛けて相談に乗ること。  
※ 被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声を掛けて気軽に相談に乗ることが大切である。
- 3 学内においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするためにハラスメント防止委員・カウンセラー・教員等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

#### 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

##### 1 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- 一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。  
※ セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも改善されないということをまず認識することが大切である。
- 二 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。  
※ 「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

## 2 セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

教職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

一 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

※ セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

二 信頼できる人に相談すること。

※ まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

## 第4 学生等への指導

学生等が対象となるセクシュアル・ハラスメントの防止等のためには、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生等の心身の発達段階等を考慮し、実状に応じた適切な指導を行い、必要且つ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、学生等の中のセクシュアル・ハラスメントについてもその防止等に努める必要がある。

# ハラスメント防止体制（組織図）

