

## 学校法人福岡工業大学ハラスメント防止等に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人福岡工業大学及び学校法人福岡工業大学が設置する学校（以下「本学」という。）において、教職員及び学生が個人として尊重され、人権を阻害されることなく、就労、就学、教育又は研究（以下「就労・就学」という。）を健全で快適な環境の下に遂行できるようセクシュアル・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、マタニティ・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 この規程における用語の定義は、次の各号の定めるところによる。

(1) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、就労・就学上の関係を利用して他の者の意に反する性的な言動であって、他の者に不快感、その他の不利益を与えるものをいい、例えば次に掲げる行為が代表的である。

ア 相手の意に反する性的誘いかけを行ったり、性的に好意的な態度をとるよう要求し、性的要求への服従又は拒否を理由として、就労・就学上で一定の利益又は不利益を与えること。

イ 性的な言動、図画、文書の掲示等により、就労・就学に影響を与えるような不快な環境を醸成すること。

(2) 性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が含まれる。

(3) 「アカデミック・ハラスメント」とは、学校において行われる教育、研究又は就学上の優越的な関係を背景とした言動であって、指導上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の教職員、学生・生徒又は関係者の教育、研究又は就労環境が害されることをいう。

(4) 「パワー・ハラスメント」とは、職場において行われる、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たものにより、その雇用する労働者の就労環境が害されることをいう。

(5) 「マタニティ・ハラスメント」とは、職場における妊娠・出産などに関する就労上の制度・措置の利用及び利用の申出に対して不適切で不当な言動を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、就労環境を悪化させることをいう。

(6) 「その他のハラスメント」とは、前1号、3号乃至5号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。

(7) 教職員とは、常勤、非常勤を問わず、本学において学生の教育及び研究指導に当たる者及び本学の業務を担当する全ての者を指す。

(8) 監督者とは、常務理事、学長、校長、法人事務局長並びに所属教職員を監督する副学長、学長補佐、研究科長、学部長、教養力育成センター長、学科長、副校長、校長補佐、教頭、室長、部長、課長及び事務長を指す。

(9) 学生とは、本学の大学院学生、大学・短期大学部学生、附属高校生徒のほか、留学生、研究生、科目等履修生など、本学で教育及び研究指導を受ける全ての者を指す。

(10) 就労・就学上とは、次に掲げる関係をいう。

ア 就労上とは、教職員と教職員及び関係者との間で教育、研究指導、その他の業務が遂行されること。

イ 就学上とは、教職員と学生の間で教育、研究指導が遂行されること。

ウ 教職員及び学生が通常、就労・就学している場所以外（課外活動や勤務場所及び学外の活動以外の全ての場所における活動を含む。）であっても、教職員と教職員及び関係者との間には就労上の関係が、教職員と学生の間には就学上の関係が存在するものと推定する。

(教職員の責務)

第3条 教職員は、本規程並びに別に定める「教職員が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」（別紙）に従うものとする。

(監督者の責務)

第4条 監督者は、ハラスメントのない健全な就労・就学の環境を形成し、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、問題が生じた場合は迅速かつ適切に対応しなければならない。

2 大学・短期大学においては学長、附属高校においては校長及び法人においては法人事務局長は、ハラスメントの防止及び排除に関し所属教職員を総括し、常務理事はこれを統督する。

(防止対策委員会の設置)

第5条 本学に、ハラスメントの防止及び被害救済の適切な対応を図るため、ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）を置く。

(構成)

第6条 防止対策委員会は、次の者をもって組織する。

- (1) 常務理事
- (2) 法人事務局長
- (3) 研究科長、学部長（大学）
- (4) 教養力育成センター長

- (5) 教務部長、学生部長、就職部長（大学）
- (6) 教務部長、学生部長（短期大学部）
- (7) 入試広報部長
- (8) 副校長（附属城東高校）
- (9) 総務人事部長

2 防止対策委員会に、委員長を置き、常務理事をもってあてる。

（防止対策委員会の責務）

第7条 防止対策委員会は、ハラスメントの防止等に関する施策を企画立案するとともに、本学がハラスメントの防止等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。

2 防止対策委員会は、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行い周知徹底を図るとともに、必要な研修を実施する。

3 防止対策委員会は、ハラスメントの事実調査が必要と認めた場合は、適任者（外部の者を含む）をその調査に当たらせる。

4 防止対策委員会は、ハラスメントの事実があり、就労・就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、遅滞なく必要な措置を講じなければならない。

5 防止対策委員会は、調査結果を常任理事会に報告し、承認を得なければならない。

（委員会の招集）

第8条 委員長は防止対策委員会を招集し、議長となる。

2 委員長に事故あるときは、委員長の指名する者がその職務を代行する。

（会議）

第9条 防止対策委員会は、委員の半数以上の出席により成立する。

2 議事は出席委員の過半数により決し、可否同数のときは議長が決する。

（委員以外の出席）

第10条 防止対策委員会は、必要に応じて委員以外の者を出席させ、意見を述べさせることができる。ただし、議決に加わることはできない。

（相談部門・相談窓口担当者）

第11条 本学は、ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、本学に相談部門・相談窓口担当者及び外部相談窓口を置く。

2 教職員に関する相談部門は総務人事課及び外部相談窓口とし、学生に関する相談部門は学生課、短大事務室、生徒相談室、保健室、学生相談教員及びカウンセラーとする。

3 相談部門の担当者は、相談者の意向や苦情相談内容に応じて、外部の弁護士や専門家への取次ぎを行うことができるものとする。

4 第2項の相談部門とは別に、学生向けに相談窓口担当者を置き、ホームページ

等で公表するものとする。

5 前項で定める相談窓口担当者は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当事者に対する助言等により、当該事案を迅速か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、具体的事項を防止対策委員会に報告しなければならない。

6 苦情相談は、第2項・4項に定める相談先のほか、防止対策委員会に対しても直接行うことができる。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 ハラスメントに対する苦情の申し出、苦情等に係る調査への協力、その他ハラスメントに対する当該の教職員及び学生の対応に起因して、当該の教職員及び学生が就労・就学をするうえで不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(守秘義務)

第13条 第6条第1項及び第11条第2項・4項に定める者のほか、当該事案に関し、職務上の情報を知り得た者は、関係者のプライバシーの保護を最優先にし、その内容について守秘義務を負うものとする。委員及び相談部門・相談窓口担当者を退任した後も同様とする。

(事務)

第14条 防止対策委員会に関する事務は総務人事課が処理する。

(規程の改廃)

第15条 この規程の改廃は、防止対策委員会の議を経るものとする。

附 則

この規程は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成14年5月24日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年5月27日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年5月26日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月26日から施行し、平成29年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、令和3年5月28日から施行し、令和3年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、令和4年10月1日から適用する。

附 則

この規程は、令和5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日から適用する。

## 教職員が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

本学は、教職員及び学生の人権を侵害し、就労上・就学上健全で快適な環境の形成を阻害するハラスメントに対して厳しい姿勢で臨むことをここに明らかにするとともに、このようなことが起こらないための防止策をも含め指針を定める。

### ＜ 目 次 ＞

- I. ハラスメントの種類
- II. 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
- III. アカデミック・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
- IV. パワー・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
- V. マタニティ・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
- VI. その他の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
- VII. 懲戒処分
- VIII. 就労上又は就学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項
- IX. 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

学校法人福岡工業大学  
ハラスメント防止対策委員会

## I ハラスメントの種類

### (1) セクシュアル・ハラスメント

就労・就学上の関係を利用して他者の意に反する性的な言動及び他者に不快感、その他の不利益を与えるものをいう。

### (2) アカデミック・ハラスメント

就学上における地位又は権力を利用し、または逸脱して、その指導を受ける者に不快感、その他の不利益を与えるものをいう。

### (3) パワー・ハラスメント

職場において行われる、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たものにより、労働者の就業環境が害されることをいう。

### (4) マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産に関する就労上の制度・措置の利用及び利用の申出に対して不適切で不当な言動を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、職場環境を悪化させることをいう。

### (5) その他のハラスメント

前述の（１）乃至（４）以外の不適切な行動であって、他者に不快感、その他の不利益を与えるものをいう。

## II 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・ハラスメントが発生しないようにするために、教職員は他の教職員、学生及び関係者と接するに当たり、教職員の一人一人が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。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。

- (1) 性的な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。

- ①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。
- ②不快に感じるか否かには個人差があること。
- ③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。
- ④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。

- (2) 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。

- (3) セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意志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、教職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志表示があるとは限らない。拒否の意志表示がないことを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) 勤務時間内又は職場内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会のような場合において、教職員が他の教職員、学生にセクシュアル・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の例

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。

#### (1) 職場内で起きやすいもの

##### ①性的な内容の発言関係

###### ア 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。
- ・聞くに耐えない卑猥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。

###### イ 性別により差別しようとする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。

##### ②性的な行動関係

###### ア 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。
- ・雑誌等の卑猥な写真・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猥褻な画像を表示すること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・性的な内容の電話をかけたり、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。

###### イ 性別により差別しようとする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。

(2) 職場外において起きやすいもの

① 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。

② 性別により差別しようとする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、教員等のそばに座席を指定したり、お酌やダンス等を強要すること。

(3) 特に学生・生徒との関連で起きやすいもの

- ① 教職員の優位な立場や地位・権限を悪用し、成績あるいは指導を条件に持ち出し、相手を性的対象とすることで、相手の人格を傷つけること。
- ② 成績・指導等をめぐって、それらの代償として性的な要求を迫ること。
- ③ それらを断ることによってさらに性的な嫌がらせをしたり、無視したりすること。

### Ⅲ アカデミック・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 基本的な心構え

- ① 指導教員が指導を受ける者に当人の教育・研究上、必要性のない用務や教員の私的な用務を行うよう、要求しないこと。また、この場合、指導を受ける者がこの要求に応じないときに、報復的な差別的行為を行ったり、不適切な指導や評価をしないこと。
- ② 正当な理由なく、研究のために必要な文献、図書、資料、機器類等の使用を制限したり、廃棄したりして、研究活動を妨げないこと。

#### 2 アカデミック・ハラスメントになり得る言動の例

アカデミック・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。

- ① 「放任主義だ」と言い、必要な研究指導やアドバイスをしない。
- ② 「お前はバカだ」と授業中に罵倒する。
- ③ 不当に低い評価をつける。
- ④ 個人指導を理由に、不必要に自宅へ呼んだり、休日に呼び出したりする。

## IV パワー・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 基本的な心構え

- ① 指導的立場にある者が指導を受ける者に対して、失敗やミスを過度に追求したり、必要以上に人前で大声で叱責しないこと。
- ② 飲み会等で参加者に飲酒を強要しないこと。

### 2 パワー・ハラスメントになり得る言動の例

パワー・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。

- ① 「文句があるならさっさと辞めろ。お前の代わりはいくらでもいる」というような嫌がらせ的言動をする。
- ② 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ③ 研修希望を出しても、毎回理由なく却下する。

## V マタニティ・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 基本的な心構え

- ① 制度等の利用を理由に嫌がらせをしないこと。
- ② 妊娠したこと、出産したこと等を理由に嫌がらせをしないこと。

### 2 マタニティ・ハラスメントになり得る言動の例

マタニティ・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。

- ① 「繁忙期に重なる時に妊娠して、何を考えているんだ」というような嫌がらせ的言動をする。
- ② 業務に従事する時間や機会が減ることにより、待遇を下げる。
- ③ 立ち仕事をさせたり、無謀なスケジュールを組んだりと配慮のない対応をする。

## VI その他の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

就労、就学、教育又は研究の場におけるハラスメントについて、前述のセクハラ・アカハラ・パワハラを紹介しましたが、その他に、性別による差別意識に基づく言動であって、他の者に不快感その他の不利益を与える「ジェンダー・ハラスメント」等のケースも考えられます。このように、ハラスメントはこの前述の3つに限定されるものではありません。また、ハラスメントはこの3つのいずれかに典型的にあてはまる場合もありますが、相互に複雑にからみあいながら発生することも多く、それぞれの境界は明確なものではありません。

## VII 懲戒処分

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非行等に該当して、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。

## VIII 就労上又は就学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は就学上の環境は、教職員、学生及び関係者の協力の下に形成される部分が大いことから、ハラスメントにより就労上又は就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尽くすように努めなければならない。

### 1 適正な環境の確保

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、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。

職場における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、就労上又は就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がけることが必要である。

## 2 周囲に対する気配り

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必要な行動をとる必要がある。

- (1) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、就労上又は就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。

- (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をか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、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

## 3 環境づくり

職場においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や就学ができる環境づくりをするために上司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。

# Ⅹ 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、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。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。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、必ずしも状況は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。

- (2) ハラスメント防止の為の行動をためらわないこと。「トラブルメーカーという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就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 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。

- (1) 嫌なことは相手に対して明確に意志表示をすること。

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、そうした場合には相応する上司に報告し、措置してもらうこと。

- (2) 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ことも考えられる。

## 3 苦情・相談や訴えに対する対応について

学校法人福岡工業大学では、万一、教職員・学生へのハラスメントが起き、教職員・学生からの苦情・相談や訴えがあった時は、責任を持って次のような対応を取ります。

- (1) ハラスメントに対する相談部門と、学生向けに相談窓口担当者を置く。
- (2) 相談窓口担当者については、別にこれを定める。
- (3) 教職員・学生からの苦情・相談や訴えが相談部門、相談窓口担当者に寄せられた場合には、速やかに実態を明らかにしなければならないものとする。この場合相談部門、相談窓口担当者は、苦情・相談や被害を訴えた学生から事情を聴取し、本人が同意した場合には、ハラスメント防止対策委員会に報告を行うものとする。
- (4) ハラスメント防止対策委員会については、別にこれを定める。
- (5) ハラスメント防止対策委員会は、ハラスメントの事実調査が必要と認めた場合は、適任者（外部の者を含む）をその調査に当たらせる。
- (6) ハラスメント防止対策委員会は、調査結果を常任理事会に報告し、承認を得るものとする。

上記のようなハラスメントの訴えへの対応に際して、情報を知り得た者は関係者のプライバシーの保護を最優先にし、その内容について守秘義務を負う。