

## 宮崎国際大学セクシュアルハラスメントの防止等に関する規程

### (目的)

第1条 本規程は、宮崎国際大学就業規則第6条の2、および改正男女雇用機会均等法第11条に基づき、本学において就学、就労、もしくは、何らかの活動を行う者が、その潜在的能力を十分発揮し、本学の構成員として積極的にその本分を果たす事ができるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止、それが起きた際の適切な対応、ならびにそれに係る懲戒手続き等を明確化するものである。

### (定義)

第2条 セクシュアルハラスメントとは、就学、課外活動、教育または研究、就労、その他本学における活動上の関係を利用して相手方の意に反する「性的な言動」を行うことを意味し、それによって相手方に精神的、あるいは身体的苦痛や不快感を与えるのみならず、時としてそれを甘受しない相手方に不利益を与えるなどして、就学、課外活動、教育または研究、就労、その他本学における活動環境を害することを言う。

2 前項にある「性的な言動」とは、性的な内容の発言（性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布する、性的な冗談を言う、性的な内容でからかう、食事・デート等へ執拗に誘う、個人的な性的体験談を話す等）、及び性的な行動（性的な関係を強要する、必要なく身体に触る、わいせつな図画（ヌードポスター等）を配布・掲示する、強制わいせつ行為を行う、強姦する等）を意味する。

3 すべての学生・教職員及び大学に関係する外部者を対象とし、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も該当する。また、性別役割分担意識に基づく言動が原因となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合なども含み、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合、放置すれば教育・研究環境及び就業環境が悪化するおそれがある場合等を含む。

### (禁止行為)

第3条 すべての教職員は、他の教職員を業務遂行上の対等なパートナーとして、また本学に在籍する学生、その他本学で活動を行う者をその関係に関わらず尊重すべき一人格として認めた上で、職場、教育現場、あるいはその延長線上にある活動場所における健全なる秩序及び環境を保持する義務を負うとともに、それら活動場所において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 不必要な身体への接触及び注視
- (2) 容姿及び身体上の特徴に関する不必要かつ不適切な発言
- (3) 性的及び身体上の事柄に関する不必要かつ不適切な質問

- (4) 性的な風評の流布
  - (5) 性的差別意識に基づく発言
  - (6) 交際および性的関係の強要
  - (7) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示及び提示
  - (8) 性的な内容の電話、手紙、Eメール等での伝達
  - (9) 性的な関心、欲求に基づく行動及び指示
  - (10) 上記等の性的言動への抗議または拒否を行った者に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換、不当な成績評価、不平等な取り扱い、いじめ等の不利益を与える行為
  - (11) その他、第2条に抵触する、他人に不快感を与え、その就学、就労、その他活動に対する意欲、能力を阻害する性的な言動
- (相談・苦情窓口)

第4条 セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情受付窓口として、学長は事務職員男性1名、女性1名を、また、教育職員男性1名、女性1名を指名し、その任に当てる。

- 2 相談・苦情窓口担当者は、相談あるいは苦情を本人、もしくはそれを受けた第三者から受けた場合は、その内容をセクシュアルハラスメント相談・苦情対応マニュアルに照らし精査し、自らの判断で、また、必要と判断した場合は他の相談・苦情窓口担当者協議の上、適切なアドバイスを与えて事案の解決にあたるものとする。しかしながら、事案が深刻、あるいは悪質と判断された場合は、セクシュアルハラスメント防止対策・調査委員会（第5条に規定）にその内容を報告しなければならない。
- 3 相談・苦情窓口担当者は、事案の円滑かつ円満な解決のため、相談、もしくは苦情の対象となる行為を行った者（以下、「行為者」という。）への接触が不可欠と判断した場合は、副学長の承諾のもと、これを行うことができる。
- 4 相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応する。相談者の他、事実関係の確認に協力した者に不利益な取り扱いは行なわない。また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合等を含めて広く相談に対応する。

(セクシュアルハラスメント防止対策・調査委員会)

第5条 セクシュアルハラスメントの防止ならびにそれが発生した場合の調査を行うため、本学に「セクシュアルハラスメント防止対策・調査委員会」（以下、「委員会」という。）を設置する。

- 2 委員会は、副学長を委員長として、事務局長（あるいは、それに準ずる職責を有する者）、学生部長、相談・苦情窓口担当者のうちの女性2名、計5名によって構成される。

- 3 委員長は、学長の了解のもと、上記委員の他、必要に応じて学内外の委員を指名し、そのメンバーに加えることができる。
- 4 委員会は、セクシュアルハラスメントの防止に係る広報、啓発、研修、講習等を立案、実行するとともに、事案によっては、セクシュアルハラスメントに係る調査、調停等を行う。
- 5 セクシュアルハラスメント相談・苦情窓口担当者よりセクシュアルハラスメントが生じたとの報告があった場合、委員会は、その事実を確認するために、相談者（被害者）及び行為者双方より、また、必要と判断された場合はその事実関係を知ると思われる関係者も含め事情を聞き、その調査にあたる。
- 6 委員会は、上記調査結果によりセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合、もしくは、その事案が軽微であると判断された場合は、相談者（被害者）及び行為者間の和解を目的とした調停を行うとともに、再発防止に必要な方策を実施する。
- 7 委員会は、上記調査によりそのセクシュアルハラスメントが悪質であると判断した場合は、学長にその旨を報告し、就業規則第48条第2項に規定する懲戒委員会の開催を具申し、学長は、これを速やかに実施する。

（懲戒）

第6条 第3条に掲げる禁止行為に該当する事実がセクシュアルハラスメント防止対策・調査委員会によって認められ、かつ、その行為が懲戒に値すると懲戒委員会によって判断された場合は、就業規則第48条第1項に基づき、懲戒処分を行う。

（プライバシー・人権の保護）

第7条 セクシュアルハラスメントに係る相談を受けた者、セクシュアルハラスメント相談・窓口担当者、セクシュアルハラスメント防止対策・調査委員会委員、及びすべての関係者は、相談者及び該当事案に係る行為者、情報提供者等のプライバシーならびに人権を尊重、配慮し、職責上知り得た情報については、決して他に漏らしてはならない。

（相談者等の保護）

第8条 セクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、あるいは、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、職場においては人事異動、人事評価等の人事管理上の処遇において、教育の場においては成績評価、単位認定、授業参加等において、相談者ならびに情報提供者（協力者）等に不利益な取り扱いをしてはならない。

（規程の改廃）

第9条 この規程の改廃は、学長が教育研究評議会の意見を聴いて理事長に報告し、理事長は常勤理事会議に諮って改廃する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。