

学校法人福岡大学ハラスメントの防止及び排除に関する規程

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、学校法人福岡大学並びに学校法人福岡大学が設置する学校及び福岡大学に附設する病院(以下「本法人」という。)において、学生及び職員が個人として尊重され、人権を阻害されることなく、健全かつ快適な環境の下で就学・就労、教育・研究、医療を遂行できるよう、ハラスメントの防止啓発を図るとともに、ハラスメントが生じた場合にこれを排除するための適切な措置に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント 就学・就労、教育・研究、医療及びこれらに関わる管理的業務に関連して、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格に関わる事項等による発言や行動(以下「言動」という。)によって、個人の尊厳を損なうことや就学・就労、教育・研究、医療の環境を害すること(そのおそれがある場合を含む。)をいい、次に掲げるものをいう。
 - ア セクシュアル・ハラスメント 性的志向又は性自認にかかわらず、相手の意に反する性的な言動又は性別に係る差別的言動によるものをいう。この場合において、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動によるものも含むものとする。
 - イ アカデミック・ハラスメント 教育・研究上の地位又は人間関係等の優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、教育・研究の適正な範囲を超えて行う不適切な言動によるものをいう。
 - ウ パワー・ハラスメント 教育・研究の場又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、教育・研究上又は業務上必要かつ相当な範囲を超えて行う不適切な言動によるものをいう。
 - エ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 職務上優位にある職員による、又は職員間における、妊娠、出産、育児、介護に関する制度等の利用又は妊娠したこと等に関する不適切な言動によるものをいう。
 - オ その他のハラスメント アからエまでに掲げるハラスメントに準ずる相手の意に反する不適切な言動によるものをいう。
- (2) 学生 本法人の学生、生徒のほか、交換留学生、研究生、科目等履修生等、本法人で教育又は研究指導を受ける全ての者をいう。
- (3) 職員 常勤、非常勤を問わず、本法人において学生の教育又は研究指導にあたる者及び本法人の業務を担当する全ての者をいう。
- (4) 相談者 第9条に規定する相談窓口に対して、自らに生じたハラスメントに関する相談を行った者又はハラスメントの被害を受けたとされる者をいう。
- (5) 第三者 第9条に規定する相談窓口に対して、他の学生又は他の職員に生じたハラスメントに関する相談を行った者をいう。
- (6) 相手方 ハラスメントに関する相談において、相談者又は第三者からハラスメントを行った者として名指しされた者をいう。
- (7) 申立人 ハラスメントに関する相談で問題解決しなかったことにより、第11条の規定により調停又は措置勧告の申立を行う者をいう。
- (8) 被申立人 前号の申立人からハラスメントを行った者として申し立てられた者をいう。

(適用範囲)

第3条 この規程は、ハラスメントの当事者がいずれも学生又は職員である場合に適用する。

2 前項の規定にかかわらず、相談者、相手方、申立人又は被申立人のいずれかの者が、相談中又は解

決手続中に学生又は職員の地位を失った場合であっても、同項と同様に取り扱う。

- 3 第1項の規定にかかわらず、相談者、相手方、申立人又は被申立人のいずれかの者が、その在学中又は在職中に起きたハラスメントについて、当該各人が学生又は職員の地位を失ってからおおむね3カ月以内に相談又は申立を行ったときは、同項と同様に取り扱う。

(本法人の責務)

第4条 本法人は、学生及び職員に対し必要なハラスメントの防止及び排除に係る啓発活動を行い、かつ、ハラスメントが生じた場合に適切な措置を講じるために必要な組織を整備し、人的要員を配置しなければならない。

- 2 本法人は、学生又は職員からハラスメントの相談又は申立があった場合は、これに迅速かつ的確に対応し、ハラスメントを排除するとともに、発生した不利益を除去し、尊厳の回復や事案を解決するために適切な措置を講じなければならない。

(本法人の各学内機関の責務)

第5条 本法人の学校、学部、病院等の関係機関及び関係部署(以下「各学内機関」という。)は、自らハラスメントの発生防止に努めるとともに、防止啓発、排除のための協力を求められたときは、これに応じなければならない。

(指導的立場又は管理的立場にある者の責務)

第6条 教育・研究上指導的立場にある者又は業務上優越的立場にある者は、ハラスメントの防止対策及び防止啓発に努めるとともに、ハラスメントが生じた場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(学生及び職員の責務)

第7条 学生及び職員は、ハラスメントが本法人における快適な就学・就労、教育・研究、医療の環境を損なうものであることを自覚し、自らハラスメントを行わず、かつ、ハラスメントのない環境を整備し、維持するよう努めなければならない。

- 2 学生及び職員は、この規程がハラスメントによって個人の尊厳を損なうことのない健全かつ快適な環境の保持を目的としていることに鑑み、この規程に定める手続を行うにあたっては、この目的を逸脱して、これを濫用してはならない。
- 3 学生及び職員は、ハラスメント防止対策委員長(以下「防止対策委員長」という。)がハラスメントの防止啓発及び排除のために協力を求めたときは、これに応じなければならない。
- 4 職員は、学生又は他の職員からハラスメントの相談を受けたときは、第9条に規定する相談窓口を紹介するなどの方法により、ハラスメントによる被害が拡大しないよう、誠実な対応に努めなければならない。

第2章 ハラスメントの相談、申立、事案の解決手続等

第1節 ハラスメント防止対策委員会

(防止対策委員会)

第8条 本法人は、ハラスメントの防止と啓発のほか、ハラスメントが生じた場合にこれを排除するための適切な措置を行うため、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。

- 2 防止対策委員会に、防止対策委員長を置く。
- 3 防止対策委員会については、別に定める。

第2節 ハラスメントの相談

(相談窓口)

第9条 学生又は職員からのハラスメントに関する相談に対応するため、本法人に、次に掲げる相談窓口を置く。

- (1) 防止対策委員会の委員
- (2) 防止対策委員長が指名する本法人の職員
- (3) 人材開発課

- (4) 学生課
- (5) 保健センター学生心理相談室
- (6) 防止対策委員会が指定した学内又は学外の法律事務所、弁護士等
(相談)

第10条 学生及び職員は、自己又は他の学生若しくは他の職員に生じたハラスメントについて相談を希望するときは、前条の相談窓口にご相談をすることができる。

- 2 前項の規定により相談を受けた相談窓口は、相談者等から事情を聴取し、その内容を防止対策委員長に報告する。
- 3 前項の報告を受けた防止対策委員長は、その内容に基づいて相手方が所属する機関の長に対し助言するなど、適切な対応を行うものとする。
- 4 ハラスメントの相談方法等については、別に定める。

第3節 ハラスメントの申立による解決手続

(申立)

第11条 前条第3項に規定する防止対策委員長の対応によってもハラスメントの解決が困難であるときは、相談者は、防止対策委員長に対し、調停又は措置勧告のいずれかの解決手続を行う旨の申立を行うことができる。ただし、別に定める不受理事由に該当する場合は、この限りでない。

- 2 前項の申立の方法等については、別に定める。

(調停)

第12条 解決手続として調停を実施するときは、防止対策委員長は、必要な調査を行った上で調停案を作成し、これを申立人及び被申立人に提示する。

- 2 調停の方法等については、別に定める。

(措置勧告)

第13条 解決手続として措置勧告を実施するときは、防止対策委員長は、必要な調査を行った上で措置案を作成し、所定の手続を経て決定した措置の実施について、各学内機関の長に勧告する。

- 2 前項の措置勧告を受けた各学内機関の長は、速やかに適切な措置を講じるものとする。
- 3 措置勧告の方法等については、別に定める。

第4節 弁明の機会

(弁明の機会の付与)

第14条 防止対策委員長は、必要に応じ、被申立人に対して弁明の機会を与えるものとする。

- 2 前項の弁明の機会を与えるにあたり、前条第1項の措置勧告の実施に先立って、被申立人に対し、措置の内容並びにこれに対する弁明の時期及び方法を書面により通知するものとする。
- 3 弁明に関し必要な事項は、別に定める。

第5節 仮の手続

(仮の中止命令)

第15条 防止対策委員長は、相談又は申立のあったハラスメントが特に重大で、かつ、緊急の救済が必要であると認められるときは、相談中又は解決手続中であっても、学長に対し、仮の中止命令(ハラスメントに該当する行為の中止又は反復して当該行為をしてはならないことを相手方又は被申立人に命令することをいう。以下同じ。)を要請することができる。

- 2 仮の中止命令については、別に定める。

(仮の措置命令)

第16条 防止対策委員長は、前条の仮の中止命令では相談者若しくは申立人の救済が困難であると認める場合、又は事案の解決が終結するまで待つことでは相談者若しくは申立人の救済が実質的に妨げられると認める場合は、相談中又は解決手続中であっても、学長に対し、相談者又は申立人の環境改善に向けた仮の措置を実施することを相談者又は申立人が所属する機関の長に命ずるよう要請することができる。

2 仮の措置の内容、命令等については、別に定める。

第3章 留意事項

(相談、申立又は調査の妨害及び不利益な取扱い)

第17条 学生及び職員は、ハラスメントの相談、申立又は調査を妨げてはならない。

2 学生及び職員は、ハラスメントの相談、申立又は調査がなされたことを理由として、相談者、第三者、相手方、申立人及び被申立人に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

3 前2項の規定に違反した場合の措置は、別に定める。

(守秘義務)

第18条 この規程の運用に関係する全ての者は、関係者のプライバシーに配慮し、相談若しくは解決手続又はその過程で知り得た情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。それぞれの地位を失った後も同様とする。

2 この規程の定めるところによる調査内容及び個人情報の取扱いについては、学校法人福岡大学個人情報保護規程の定めるところによる。

3 前2項の規定に違反した場合の措置は、別に定める。

(虚偽申述の禁止)

第19条 学生及び職員は、ハラスメントに関する調査において虚偽の申述又は証言を行ってはならない。

2 前項の規定に違反する行為があった場合の措置は、別に定める。

第4章 雑則

(事案処理の特例)

第20条 職員は、前条までに定める手続等によらず、本法人以外の機関から学生及び職員のハラスメントについての情報が提供されたときは、第9条に規定する相談窓口の情報提供するなど、ハラスメントによる被害が拡大しないよう、誠実な対応に努めなければならない。

(濫用の防止)

第21条 防止対策委員長は、この規程に基づく解決手続の濫用のおそれを防止するために特に必要があると認める場合は、被申立人が所属する機関の長(被申立人が機関の長である場合は、学長)に対し、申立内容の確認その他の必要な措置を要請することができる。

(所管)

第22条 この規程に関する事務は、人材開発課が処理する。

(補則)

第23条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止及び排除について必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規程は、令和7年1月1日から施行する。

2 この規程は、施行日の前日において、従前のハラスメントの解決手続に属する案件についても適用する。