

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

(目的)

第1条 この規程は、学校法人福岡大学及び本法人が設置する学校並びに病院(以下「本学」という。)において、学生、生徒及び職員等が個人として尊重され、人権を阻害されることなく、就学、教育・研究、就労、医療を健全かつ快適な環境のもとで遂行できるようハラスメントの防止啓発を図り、併せてハラスメントが発生した場合の適切な対策及び措置に関し必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この規程におけるハラスメントとは、就学、教育・研究、就労、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関する言動によって、相手に不利益や損害を与え、その尊厳を損なうことをいう。

2 前項におけるハラスメントには、次に掲げるものを含むものとする。

(1) セクシュアル・ハラスメント 就学、教育・研究、就労、医療及びこれらに関わる管理的業務に関連して、一方の当事者が他方の当事者の意に反する性的な発言や行動を行い(社会的又は文化的意味における場合を含む。)、これにより他方の当事者に不利益や損害を与え、その尊厳を損なうこと。

(2) アカデミック・ハラスメント 教育・研究活動上指導的立場にある者が、その指導を受ける者に対し、その意に反する差別的な発言や行動を行い、その指導を受ける者の自由で主体的な学修活動や研究活動、円滑な職務遂行活動を妨げ、その尊厳を損なうこと。

(3) パワー・ハラスメント 学長、附属学校の校長、事務局長並びに所属職員を監督する学部長、病院長、研究科長、教育開発支援機構長、センター長、部(事務部)長、事務長、課(室)長等管理的業務上優越的立場にある者が、その監督し、指導し、育成する権限を不当に行使し、又は職務遂行上従属的立場にある者に対し就業の環境を悪化させることを示唆することにより、職務遂行上従属的立場にある者に対し、その意に反する不当な取扱いを行い、不利益や損害を与え、その尊厳を損なうこと。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 就学、教育・研究、就労、医療及びこれらに関わる管理的業務に関連して、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、管理的業務上優越的立場にある者や同僚が就労環境を害する発言や行動を行うことにより、相手に不利益や損害を与え、その尊厳を損なうこと。

3 この規程における学生及び職員の定義は、次に定めるところによる。

(1) 学生とは、本学の大学院学生、学部学生、留学生別科学生、生徒のほか、交換留学生、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。

(2) 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あたる者及び本学の業務を担当する全ての者を指す。

(本学の責務)

第3条 本学は、第1条の目的を達成するため、学生及び職員に対し必要な啓発活動を行い、かつ、ハラスメントが発生し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、人的要員を配置する。

2 本学は、学生及び職員からハラスメントに係る案件の申告（以下「申出」という。）があった場合には、これに迅速かつ的確に対応し、ハラスメントを排除し、発生した不利益を除去し、尊厳を回復するために適切な措置(以下「事案の解決」という。)を講じなければならない。この場合において、匿名の申出であっても応じるものとする。

(本学の各機関の責務)

第 4 条 本学の関係部署及び関係機関（以下「各機関」という。）は、自らハラスメントの発生防止に努め、第 22 条に定める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。）がハラスメントの防止啓発、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。

(学生及び職員の責務)

第 5 条 学生及び職員は、ハラスメントが本学における快適な就学、教育・研究、就労、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。

(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管理的業務遂行上優越的立場にある者は、前条に定める職員の責務に基づいて、ハラスメント防止対策及び防止啓発のために積極的に協力しなければならない。かつ、ハラスメントの申出を放置し、又はハラスメントを容認してはならない。

(申出妨害の禁止)

第 7 条 何人も、ハラスメントの申出を妨げてはならず、また、申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

2 ハラスメントの申出がなされたことを理由として申し出た者に不利益な取扱いがなされたと認められる場合には、防止対策委員会は、事実を調査した上、各機関、個人に対し当該行為の中止その他の是正措置を求めるものとする。

(守秘義務)

第 8 条 この規程の定めるところにより設置される委員会の委員その他この規程の運用に関係する者は、職務上知り得た個人情報等の内容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。

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。

(調査協力の拒否等・虚偽申述の禁止・守秘義務)

第 9 条 何人も、ハラスメントに関する事案の調査について協力を求められたときは、これに応じなければならない。

2 何人も、ハラスメントに関する事案の調査を妨害し、又は調査において虚偽の申述若しくは証言を行ってはならない。また、調査に協力する過程で知り得た内容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。

3 前項に違反する行為があったときは、防止対策委員会は、その者の所属する機関の長に対し、関係学内規程等による処分を要請することができる。

(規程の適用範囲)

第 10 条 この規程は、原則として学生及び職員に適用する。ただし、当事者の一方が学生及び職員以外の者である場合にも、この規程を適用することを妨げない。

第 2 章 ハラスメント防止啓発活動

(ハラスメント防止啓発活動)

第11条 本学は、ハラスメントに関する学生及び職員の意識を高め、ハラスメントが行われない環境を整備し、維持するために必要な組織を置き、広報活動、講演会・研修会等の実施につき配慮しなければならない。

第3章 ハラスメントの申出及び申立、事案の解決手続

第1節 ハラスメントの申出

(ハラスメントの申出)

第12条 何人も、ハラスメントの申出を、次に定める者等に対して行うことができる。

- (1) 第27条第1項に定めるハラスメント相談員(以下「相談員」という。)
- (2) 第23条第1項に定める防止対策委員会の委員(以下「防止対策委員」という。)
- (3) 人材開発課

2 学生は、前項に定めるもののほか、ハラスメントの申出を次に掲げるハラスメント相談機関にも行うことができる。

- (1) 学生課
- (2) ヒューマンディベロップメントセンター

3 ハラスメントの申出は、第1項各号に掲げる者等及び前項各号に掲げる相談機関(以下「相談機関等」という。)以外の本学の職員又は各機関に対しても行うことができる。この場合において、申出を受けた職員又は各機関は、申出者に対して、相談機関等を紹介することに努めるものとする。ただし、申出を受けた職員又は各機関は、申出者の意向及び事案の軽重を考慮して、申出があったこと及びその内容を防止対策委員会に報告することを妨げない。

4 前項ただし書に定める報告が行われた申出は、防止対策委員長に申出があったものとして取り扱う。この場合において、防止対策委員長は、必要に応じて、報告をした職員又は各機関に当該事案の取扱いについて引き続き協力を求めることができる。

第2節 事案の解決方法及び手続

(ハラスメント事案の解決方法)

第13条 ハラスメント事案の解決方法は、次に定めるところによる。

- (1) 相談 相談とは、ハラスメント被害を受けたと主張する者(以下「相談者」という。)に対して前条で定めるハラスメントの申出の内容に応じて助言をしながら、解決策を探ることをいう。
- (2) 通知 通知とは、相談者に不利益が生じないように配慮しつつ、ハラスメントを行ったとされる者(以下「相手方」という。)に対し、その者の特定行為についてハラスメントの申立があったことを伝え、これに関する意見を聴くことをいう。この方法において、相手方からの意見により、相談者がそれ以上の措置を望まないときに以後の通知は終了する。
- (3) 意見の調整 意見の調整とは、相談者と相手方との間でハラスメントの存否及びこれが存在する場合にとられるべき措置について双方に意見の提出を求め、これを他方に伝達するとともに、双方に助言を与えて、意見の調整を図り、相談者が不利益を受けている場合には、相手方に自発的にその不利益を除去するよう助言して、事案の解決を図ることをいう。この方法において、意見の提出は書面により行うこととし、相談者と相手方の面談は、双方の希望があり、かつ、これが妥当であると判断される場合を除き行わない。相談者が意見の調整内容及び相手方が行った不利益除去行為で満足したときに手続は終了する。
- (4) 調停 調停とは、ハラスメントの存否について調査を行い、その結果に基づいて、

とられるべき措置について調停案を作成し、相談者と相手方に調停案での合意が提案されることをいう。この方法において、調停は相談者及び相手方がハラスメントの存否の調査を行うことに同意したときに開始する。相談者及び相手方が調停案を受け入れたとき、又はそのどちらかが調停案の受け入れを拒否したときに手続は終了する。

(5) 措置勧告 措置勧告とは、ハラスメントの存否の調査を行い、その結果に基づいて措置を決定し、各機関にその実施を勧告することをいう。この方法において、措置勧告は関係学内規程等に基づく学長への懲戒手続開始の上申が含まれることがある。また、措置勧告には、相手方によるハラスメントの反復又は再発を防止するため、その者についてハラスメントに関する研修等を受けるべきことを勧告する内容を含むことができる。

2 前項第2号から第5号までに定める解決方法の実施を求める相談者は、防止対策委員会に申立書を提出し、申立を行わなければならない。

3 前項の申立書を受理した防止対策委員会は、相談者の希望に配慮して、事案の解決に適切な一つ又は複数の解決方法の実施を決定する。ただし、第1項第2号の通知は、防止対策委員長がその判断により実施を決定することができる。

4 第1項第5号に定める手続にあたり、すでに同項第4号に定める手続による事案の調査が行われている場合は、第5号に基づく調査に代えて第4号に基づく調査の結果を用いることができる。ただし、改めて調査を行うことを妨げない。

5 第3項の規定にかかわらず、申立にかかる事実がハラスメントに該当しないことが明白なとき、この規程による解決方法によっては実質的な被害救済が困難であるとき、又は相談者が解決の意思を失ったと認められるときは、防止対策委員長は、防止対策委員会の議を経て、理由を示した上で相談者に通知し、申立の取下げを勧告することができる。相談者がこれに応じないときは、防止対策委員長は、手続の終了を決定することができる。

(事案の解決手続)

第14条 申出又は申立があったハラスメント事案の解決手続は、次に定めるところによる。

(1) 相談 相談は、相談機関等が相談者について行う。ハラスメントの申出者が相談者でないときは、相談機関等は、ハラスメントの申出者から事情を聴取し、相談者に対して必要な助言を与え、又はハラスメントの解決のために各機関に対して協力を求めることができる。相談の結果、必要がある場合、防止対策委員長は、各機関に対して、環境改善の協力要請やハラスメント的行為の防止啓発及び注意喚起を行う。

(2) 通知 通知は、相談機関等の要請により、防止対策委員長が、必要に応じて学内及び学外の有識者又は専門家の助言を受けて行う。この手続において、防止対策委員長は、防止対策委員に通知を行わせることができる。当該防止対策委員は、当該相談機関等から事情を聴いて通知を行い、その経緯及び結果を防止対策委員長に報告するものとする。

(3) 意見の調整 意見の調整は、防止対策委員長が、防止対策委員のうちから指名した複数の委員が行う。この手続において、防止対策委員長は学内及び学外の有識者又は専門家を手続に参加させることができる。

(4) 調停 調停における調査及び調停案の作成は、次の手続により行う。前号後段は、この場合に準用する。

ア 防止対策委員長は、調停に関わる調査委員会(以下「第4号調査委員会」という。)

を置く。

イ 防止対策委員長は、防止対策委員のうちから第 4 号調査委員会委員長及び 2 人以上の委員を選任するとともに、必要に応じて学内及び学外の有識者又は専門家を選任することができる。

ウ 第 4 号調査委員会は、事案を調査し、同委員会における合議を経て、調査結果報告書を作成する。

エ 調査結果報告書が防止対策委員長に提出された場合には、防止対策委員会は、調査結果報告書に基づき調停案を決定する。

オ 防止対策委員会又は同委員長が指名する 2 人の防止対策委員は、調停案での解決を相談者及び相手方に働きかける。

(5) 措置勧告 措置勧告に関わる調査及び措置勧告は、次の手続により行う。

ア 防止対策委員長は、措置勧告に関わる調査委員会(以下「第 5 号調査委員会」という。)を置く。

イ 防止対策委員長は、防止対策委員のうちから第 5 号調査委員会委員長及び 2 人以上の委員を選任するとともに、必要に応じて学内及び学外の有識者又は専門家を選任することができる。

ウ 第 5 号調査委員会は、事案を調査し、同委員会における合議を経て、調査結果報告書を作成する。

エ 調査結果報告書が防止対策委員長に提出された場合には、防止対策委員会は調査結果報告書に基づき、措置勧告を決定する。

オ 防止対策委員長は、相談者に措置勧告に関わる手続の進行状況について、連絡するものとする。

2 調査において調査の対象となる者は、代理人を立てることはできない。

3 第 4 号調査委員会及び第 5 号調査委員会は、相手方が正当な理由なく、調査のための連絡をした日から 20 日以内に調査に応じないときは、相談者の主張に理由があるものとして、調査結果報告書を作成することができる。

4 防止対策委員会が、前条第 3 項に定める手続の選択を決定するにあたり、相談者の希望と異なる解決手続を選択する場合、及び前条第 5 項に定める手続の終了の決定にあつては、学内及び学外の有識者又は専門家の意見を聴くことができる。

(解決手続終結の目途)

第 15 条 前条第 1 項各号に定める解決手続の終結の目途とする期間は、次に定めるところによる。ただし、一つの申立により複数の解決手続を実施するなど正当な理由がある場合にあっては終結の時期を相当程度延期することができるものとし、延期する場合にあっては防止対策委員長は相談者及び相手方に延期の理由及び新たな終結の目途を通知するものとする。

(1) 相談 相談者からの申出に係る電子メール、手紙等を受理した日の翌日から 2 カ月以内

(2) 通知 申立書を受理した日の翌日から 2 カ月以内

(3) 意見の調整及び調停 申立書を受理した日の翌日から 4 カ月以内

(4) 措置勧告 申立書を受理した日の翌日から 6 カ月以内

第 3 節 措置勧告の実施

(措置勧告の実施)

第 16 条 第 14 条第 1 項第 5 号エの規定により措置勧告が決定された場合には、防止対策

委員長は、学長にその措置の実施を勧告するものとする。

- 2 相手方が、本務として本学以外の他の機関に所属する場合には、防止対策委員長は、学長に対し、本学がこの者に対して行った措置の内容を当該他の機関に通知するよう求めることができるものとする。
- 3 学長は、前2項に定める勧告又は求めがあったときは、本学の所定の手続により、速やかに適切な措置を講じるものとする。
- 4 学長は、前項の措置を講じた場合は、これを防止対策委員長に通知するものとする。
- 5 前項に規定する場合において、通知を受けた措置が当該措置に関する措置勧告と異なるときは、防止対策委員長は、学長にその理由について文書による説明を求めることができる。
- 6 防止対策委員長は、第4項の規定により通知を受けた措置を相談者に報告するものとする。

第4節 仮の措置

(相手方に対する仮の中止命令)

第17条 防止対策委員長は、申出又は申立があった事案が特に重大で、緊急の救済が必要であると認められるときは、解決手続の進行中であっても、学長に対し、仮にハラスメントに該当する行為の中止又は更に反復して当該行為をしてはならないことを相手方に命令（以下「仮の中止命令」という。）するよう要請することができる。

- 2 防止対策委員長は、仮の中止命令に相手方が従わない場合は、ハラスメント防止のために必要な措置を講ずべきことを学長に対し要請することができる。
- 3 学長は、第1項の仮の中止命令を行おうとするときは、あらかじめ相手方にその行為を示して意見を聴かなければならない。
- 4 学長は、仮の中止命令を行った後に、ハラスメントが当初から存在していなかったことが明らかになった場合は、仮の中止命令を取り消す等適切な措置を講じなければならない。

(相談者に対する仮の措置)

第18条 防止対策委員長は、前条の仮の中止命令では相談者の利益救済が困難である場合、又は事案の解決が終結するまで待つことでは相談者の利益救済が実質的に妨げられる場合は、解決手続の進行中であっても、学長に対し、相談者の地位の変更その他の仮の措置を実施することを各機関の長に命ずるよう要請することができる。

- 2 学長は、前項の規定により、仮の措置の実施を命じたときは、これを各機関の長に通知し、協力を求めることとする。
- 3 学長は、仮の措置の実施を命じた後に、ハラスメントが当初から存在していなかったことが明らかになった場合は、仮の措置を取り消す等適切な措置を講じなければならない。

第5節 弁明の機会

(防止対策委員会における弁明の機会の付与)

第19条 防止対策委員会は、第14条第1項第5号の措置勧告の決定に先立ち、措置勧告の対象とされている者に対し、措置勧告の対象とされている事実の概要及び措置勧告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しなければならない。

- 2 前項の弁明の時期は、通知の日の翌日から14日以内とする。
- 3 第1項の通知を受けた者は、弁明の時期までに、措置勧告の対象とされている事実及び措置勧告の内容について、書面により弁明することができる。

- 4 第1項の通知を受けた者は、書面と併せて、口頭で弁明したい旨の申出を行うことができる。
- 5 前項の申出があったときは、防止対策委員会は、これに応じるものとし、弁明の場所及び期日を弁明の日の3日前までに、本人に通知する。
- 6 口頭で弁明をするときは、防止対策委員長は、同委員会の委員をこれに当たらせるものとする。
- 7 前項の委員は、口頭による弁明の内容を記録し、防止対策委員長に提出する。
(防止対策委員会に対する弁明書等の提出)

第20条 防止対策委員長は、前条第3項に定める書面による弁明、同条第4項に定める弁明の要旨又は同条第7項に定める弁明内容の記録を防止対策委員会に提出しなければならない。
(弁明方法の制限)

第21条 第19条に定める弁明は、本人がこれを行う。

- 2 第19条第1項に定める弁明の時期までに弁明書が提出されないとき、又は同条第5項に定める弁明の期日に出席しないときは、弁明する意思がないものとして、手続を進行することができる。

第4章 ハラスメント防止啓発に関わる組織

第1節 防止対策委員会

(防止対策委員会)

第22条 本学におけるハラスメントの防止対策及び啓発活動を統一かつ継続的に行うため、防止対策委員会を置く。

(構成)

第23条 防止対策委員会は、次に掲げる者をもって構成する。

- (1) 副学長のうちから学長が指名した者 1人
- (2) 本学の専任職員のうちから学長が委嘱した者 7人
- (3) ヒューマンディベロップメントセンター長
- (4) その他防止対策委員長が特に必要と認めた者 6人以内

- 2 前項各号に掲げる委員は、申出に対する相談、解決方法等に係る業務を行う。
- 3 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 委員の構成にあたっては、男女性別の均衡がとれるよう配慮しなければならない。

(防止対策委員長)

第24条 防止対策委員会に、防止対策委員長を置く。

- 2 防止対策委員長は、防止対策委員会を代表する。
- 3 防止対策委員長は、前条第1項第1号に定める副学長をもって充てる。
- 4 防止対策委員長は、防止対策委員会を招集し、議長となる。

(防止対策委員会の議事)

第25条 防止対策委員会は、委員の3分の1以上の出席がなければ会議を開くことができない。

- 2 防止対策委員会の議事は、出席者の過半数をもって決する。
- 3 前2項の規定にかかわらず、第14条第1項第5号に定める措置勧告の決定に関しては、委員の3分の2以上の出席がなければ会議を開くことができず、措置勧告が関係学内規程等による処分を内容とする場合は、出席者の3分の2以上の賛成がなければ決定することができない。ただし、措置勧告が関係学内規程等による処分を内容としない場

合には、第2項に定めるところによる。

- 4 防止対策委員会は、必要に応じて学内及び学外の有識者又は専門家の出席を求めて意見を聴くことができる。

(防止対策委員会の審議事項等)

第26条 防止対策委員会は、この規程が他に定めるもののほか、ハラスメント防止対策、啓発活動等に関する次の事項について審議決定する。

- (1) 防止啓発ガイドラインの制定及び改正に関すること。
- (2) ハラスメント防止啓発活動の基本方針の策定に関すること。
- (3) 各機関及び事案の解決手続の総合調整に関すること。
- (4) ハラスメント防止啓発活動の年度基本計画の策定に関すること。
- (5) 年度活動状況の取りまとめに関すること。
- (6) その他ハラスメント防止啓発活動に関すること。

第2節 相談員

(相談員)

第27条 防止対策委員会のもとに相談員を置く。

- 2 相談員は、ハラスメントの申出を受け、相談業務を行う。
- 3 防止対策委員長は、相談員を任命する。相談員の任命にあたっては、男女性別の均衡がとれるよう配慮しなければならない。
- 4 相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任者及び年度途中新たに任命された相談員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 相談員は、必要に応じて防止対策委員会に援助を求めることができる。

(相談員の業務に関する特別な配慮)

第28条 防止対策委員長は、相談員の相談業務の特殊性を考慮し、通常業務との関連において適切な配慮をするよう各機関の長に求めることができる。

第5章 雑則

(事案処理の特例)

第29条 学生及び職員のハラスメントについて、ハラスメントの申出がなく、本学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場合には、当該学生及び職員が所属する機関の長は、当該行為に関してとられるべき本学内の措置に関し、防止対策委員会に助言又は協力を求めることができる。

(庶務)

第30条 防止対策委員会及び調査委員会に関する事務は、人材開発課が処理する。

(細則)

第31条 この規程に定めるもののほか、この規程の運用について必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成30年6月1日から施行する。