

○福島大学におけるハラスメント等の防止等に関する規程

平成 23 年 3 月 29 日

(趣旨)

第 1 条 この規程は、福島大学（以下「本学」という。）におけるハラスメント及び性暴力等（以下「ハラスメント等」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等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。

(定義)

第 2 条 この規程において、「職員」とは、雇用形態にかかわらず本学が雇用する全ての者をいう。

2 この規程において、「学生等」とは、学生（学類及び大学院の学生（外国人留学生を含む。）のほか、研究生、科目等履修生等、本学に修学する全ての者をいう。）、附属学校園の生徒、児童及び園児をいう。

3 この規程において、「ハラスメント」とは、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 セクシュアル・ハラスメント 職員及び学生等が他の職員及び学生等を不快にさせる性的な言動を行うこと。

二 パワー・ハラスメント 職員及び学生等が優越的な関係を背景とした、就労及び修学上必要かつ相当な範囲を超えた人格と尊厳を侵害する言動を行い、他の職員及び学生等の就労及び修学を害すること。

三 妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関するハラスメント

イ 職員が他の職員に対して妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関する制度又は措置の利用を阻害する言動並びに妊娠、出産等に関する嫌がらせ等により就業環境を害すること（業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動を除く。）。

ロ 職員が学生等に対して又は学生等が他の学生等に対して妊娠、出産等に関する嫌がらせ等により修学環境を害すること。

四 カスタマー・ハラスメント 本学の施設の利用者、取引の相手方、学生等の保護者、地域住民その他の本学が行う事業に関係を有する者の言動であって、職員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、当該職員の就業環境を害すること。

五 職員が行うカスタマー・ハラスメント 職員が本学の業務に関して行う言動であって、他の事業主が雇用する労働者等（以下「他の労働者等」という。）が従事す

る業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、当該他の労働者等の就業環境を害すること。

六 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント 職員が、求職者及びこれに類する者として次に掲げる者（以下「求職者等」という。）が行う求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）に関し、性的な言動を行い、当該求職者等の求職活動等を阻害すること。

イ 本学の職員の採用に応募する者

ロ 本学が実施する職員の採用に資する活動又は就業体験に参加する者

ハ 本学又は附属学校園において行う教育実習その他の実習を受ける者

七 その他のハラスメント 第一号から前号に掲げる言動に類するもの

4 この規程において、「性暴力等」とは、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 職員及び学生等が他の職員及び学生等に対して「刑法」(明治 40 年法律第 45 号)に定める同意のない性的な行為を行うこと。

二 職員及び学生等が他の職員及び学生等に対して「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」(令和 3 年法律第 57 号)第 2 条第 3 項各号において「児童生徒性暴力等」として定められる行為と同等の行為を行うこと。

5 この規程において、「ハラスメント等に起因する問題」とは、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 ハラスメント等のため職員若しくは他の労働者等の就労上の環境、学生等の修学上の環境又は求職者等の求職活動等が害されること。

二 ハラスメント等への対応に起因して職員若しくは他の労働者等が就労上の、学生等が修学上の又は求職者等が求職活動等の不利益を受けること。

(職員及び学生等の責務)

第 3 条 職員及び学生等は、ハラスメント等を行ってはならない。

2 職員及び学生等は、この規程及び「福島大学ハラスメント・ゼロ対策ガイドライン(平成 23 年 4 月 1 日制定)」(以下「ガイドライン」という。)等に従い、ハラスメント等をしないように注意するほか、ハラスメント等を排除するよう努めなければならない。

(監督者の責務)

第 4 条 職員又は学生等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等の防止及び排除に努めるとともに、ハラスメント等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 日常の指導等により、ハラスメント等に関し、職員及び学生等の注意を喚起し、ハラスメント等に関する認識を深めさせること。

二 職員及び学生等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題が生じることがないように配慮すること。

(学長の責務)

第5条 学長は、ハラスメント等の防止等のため、職員及び学生等に対し、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わなければならない。

2 学長は、ハラスメント等の防止等を図るため、職員に対し、必要な研修を定期的の実施するものとする。

3 学長は、新たに職員となった者に対してハラスメント等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職員に対してハラスメント等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。

4 学長は、カスタマー・ハラスメントには毅然とした態度で対応し、職員を保護する方針を明確にし、カスタマー・ハラスメントの内容及びこれへの対処の内容とともに、監督者を含む職員に周知しなければならない。

5 学長は、職員に対し過度な要求を繰り返すことその他特に悪質と認められるカスタマー・ハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、職員に周知するとともに、当該対処を行うことができる体制を整備しなければならない。

6 前二項に定めるもののほか、カスタマー・ハラスメントへの対応に関し必要な事項は、別に定める。

7 学長は、職員が他の労働者等にカスタマー・ハラスメントを行ったときは、他の事業主からの事実関係の確認に協力しなければならない。

8 学長は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため、面談の実施体制、実施場所その他の求職活動等に関し職員が遵守すべき事項を定め、職員及び求職者等に周知しなければならない。

(ハラスメント・ゼロ対策室)

第6条 本学に、本学におけるハラスメント等の防止等のための施策を統括させるため、役員会の下にハラスメント・ゼロ対策室（以下「対策室」という。）を置く。

(対策室の所掌事項)

第7条 対策室の所掌事項は、次の各号に掲げるとおりとする。

一 ハラスメント等の防止・排除に関する対策について、企画立案し、及び実施すること。

二 部局（福島大学学則（昭和24年6月1日制定）第2条第2項、第4項及び第5項に規定する各学類、第3条の2に規定する各機構、第4条に規定する附属図書館、第4条の2に規定する各センター、第4条の3に規定する研究所、第5条に規定する各附属学校園、第6条に規定する事務局及び福島大学大学院学則（昭和51年5

月 25 日制定) 第 3 条に規定する各研究科をいう。以下同じ。) のハラスメント等に係る問題の対応に関し、必要に応じて助言又は勧告等を行うこと。

三 第 14 条に規定する相談窓口の運営等に関する事。

四 ハラスメント等に係る問題の解決に関する事。

五 その他ハラスメント等の防止等に関する事。

(組織)

第 8 条 対策室は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

一 副学長のうち学長が指名した者 2 人

二 事務局長

三 総務課長

四 人事課長

五 学生支援課長

六 その他対策室が必要と認めた者

(室長及び副室長)

第 9 条 対策室に室長及び副室長を置き、それぞれ前条第一号の委員をもって充てる。

2 室長は、対策室を招集し、その議長となる。

3 副室長は、室長を補佐し、室長に事故があるときは、その職務を代行する。

4 室長及び副室長は、ハラスメント等に係る問題が生じた場合には、適切かつ迅速に対処するよう努めなければならない。

(関係部局長の出席)

第 10 条 第 8 条第六号に掲げる委員は、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合の関係する部局長(以下「部局長」という。)を含むものとし、室長が指名する。

2 前項で規定する関係部局長は、必要な措置について、対策室に報告するものとする。

(委員以外の者の出席)

第 11 条 対策室は、必要があると認めるときは、委員以外の者を出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(ハラスメント調査チーム)

第 12 条 対策室は、職員、学生等及び求職者等からハラスメント等の措置申立てがあったとき又は他の事業主から職員のカスタマー・ハラスメントについて通知があったときで、必要と認めるときは、その事実関係の調査に当たらせるため、事案ごとにハラスメント調査チーム(以下「調査チーム」という。)を置く。

2 調査チームは、室長が指名する者若干名をもって組織する。

3 調査チームは、必要があると認めるときは、調査チーム以外の者を出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(学長等への報告)

第13条 対策室は、調査チームからの報告を受け、ハラスメント等の事実関係について認定する。

2 対策室は、ハラスメント等の手続きの認定結果について学長に報告する。

(相談窓口)

第14条 本学におけるハラスメント等に関する相談への対応は、ハラスメント相談員(以下「相談員」という。)及び学生総合相談室が行う。ただし、次の各号に掲げる相談への対応は、当該各号に定める者が行う。

一 カスタマー・ハラスメントに関する職員からの相談 当該職員が所属する部局又は課室の長

二 職員が行うカスタマー・ハラスメントに関する他の事業主からの相談 当該職員が所属する部局又は課室の長

三 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに関する職員及び学生等以外の求職者等からの相談 人事課

四 附属学校園のいじめに関する相談 各附属学校園のいじめ防止対策委員会

2 前項第一号又は第二号の相談を受けた部局又は課室の長は、速やかにその内容を人事課に報告するものとする。

3 第1項に規定する学生総合相談室にカウンセラー等を置く。

4 第1項に規定する学生総合相談室の運営等については、別に定める。

(相談員及び学生総合相談室の役割)

第15条 前条に規定する相談員及びカウンセラー等は、次の各号に掲げる業務を行う。

一 ハラスメント等に関する相談

二 ハラスメント等の問題解決のための手続に関する相談

三 ハラスメント等に関する相談者への支援

四 対策室への相談内容の報告

五 その他相談に関する事項

2 前条に規定する相談窓口におけるハラスメント等に関する相談への対応にあたっては、ガイドライン等に従うものとする。

(相談員の選出)

第16条 第14条第1項に規定する相談員は、次の各号に掲げる者をもって充てる。

一 各課長及び室長のうちから3人

二 教員の相談員 各学類から各2人(原則として各学類とも、少なくとも内1人は女性とする。)

三 附属学校園教員の相談員 附属学校園から2人(少なくとも内1人は女性とする。)

四 事務系職員の相談員 全学の事務系職員の中から4人(少なくとも内2人は女性とする。)

- 2 前項に規定する相談員は、学長が任命する。
- 3 第1項に掲げる相談員の任期は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の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 相談員は、当該ハラスメント等に関する相談に係る当事者に対する指導・助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。
- 5 相談員は、相談を受ける際には、原則として2人で対応するものとする。
- 6 相談員は、相談の連絡があった場合には、速やかに相談を受ける場所及び日時を相談を行う者（以下「相談者」という。）に対して明示するとともに、相談を受ける際には相談者と同性の相談員を同席させるよう努めるものとする。
- 7 相談員は、相談を受けた日時・内容等を記録し、ガイドラインに基づき、対策室に報告するものとする。

（部局長に対する改善勧告）

第17条 室長は、第4条に規定する監督者の責務が十分に果たされていないと判断したときは、当該部局長に対し、ハラスメント等の防止等に関する管理運営の改善を図るよう勧告することができる。

（ハラスメントアドバイザー）

第18条 本学に、ハラスメントアドバイザー（以下「アドバイザー」という。）を置く。

- 2 アドバイザーは、対策室、相談員及びハラスメント等に関する問題に対処する者の求めに応じ、専門的見地から助言を行う。
- 3 アドバイザーは、室長の推薦に基づき、学長が指名する。

（相談、措置申立て及び問題解決の手続）

第19条 ハラスメント等に関する相談、措置申立て及び問題解決の手続については、別に定めるガイドラインに即して取り扱うものとする。

（プライバシー等への配慮及び守秘義務）

第20条 ハラスメント等に関する問題解決に当たり、その手続きに関わる者は、問題の当事者に係るプライバシー、名誉その他の人権に十分配慮するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（処分等）

第21条 学長は、対策室の報告によりハラスメント等に起因する問題の事実関係が確認された場合には、当該ハラスメント等を行った者の処分を行うとともに、被害者の就労上、修学上の環境改善又は不利益の解消に必要な措置を講じなければならない。

（不利益取扱いの禁止）

第22条 職員及び学生等は、ハラスメント等に関する相談、措置申立て、調査への協力その他ハラスメント等の防止等に関与した者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

2 前項の関与には、次に掲げる行為を含むものとする。

- 一 本学又は他の事業主が行う事実関係の確認その他の措置に協力したこと。
- 二 都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行い、又は調停の出頭の求めに応じたこと。

3 第1項の不利益な取扱いには、採用選考上の不利益な取扱いを含むものとする。
(事務)

第23条 ハラスメント等の防止等に関する事務は、人事課及び学生支援課が連携協力して処理する。

(特定受託業務従事者に対するこの規程の適用)

第24条 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和5年法律第25号)第2条第2項に規定する特定受託業務従事者(本学から同条第3項に規定する業務委託を受けた特定受託事業者に係るものに限る。)は、職員とみなして、この規程(カスタマー・ハラスメント、職員が行うカスタマー・ハラスメント及び求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに係る規定を除く。)を適用する。この場合において、第22条第1項の不利益な取扱いには、本学が行う契約の解除を含むものとする。
(雑則)

第25条 この規程に定めるもののほか、ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行後、新たに任命される第16条第1項第一号から第三号の相談員の任期は、第16条第3項の規定にかかわらず、平成24年3月31日までとする。
- 3 福島大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則(平成12年2月28日制定)及び福島大学におけるアカデミック・ハラスメントの防止等に関する規則(平成18年5月16日制定)は、廃止する。
- 4 福島大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則の運用について(平成12年2月28日制定)及び福島大学におけるアカデミック・ハラスメントの防止等に関する規則の運用について(平成18年5月16日制定)は、廃止する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年9月3日から施行し、平成25年7月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

1 この規程は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

2 福島大学におけるハラスメント等の防止等に関する規則の運用について（平成 23 年 4 月 5 日制定）は、廃止する。

附 則

この規程は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 8 年 10 月 1 日から施行する。