

学校法人福島学院 ハラスメント及び性暴力等の 防止等に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、学校法人福島学院(以下「本法人」という。)における全ての役員、教職員及び学生等が個人として尊重されるとともに、就労上及び修学上の適正な環境を維持するため、ハラスメント及び性暴力等(以下「ハラスメント等」という。)の防止及びハラスメント等が生じた場合の適切な対応に関する事項を定める。

(ハラスメント等の定義)

第2条 この規程において、次の各項に掲げる用語の意義は、当該各項に定めるところにより、ハラスメントは、次の(1)から(5)までに掲げるものをいう。

(1)セクシュアル・ハラスメント

教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、就労、修学、教育又は研究上の関係などの優位性に基づく影響力を用いることにより、相手の意に反する性的な性質の言動を行うこと及びそれに伴い、相手が職務及び学業を行う上で利益又は不利益を与え、就労、修学、教育及び研究のための環境(以下「教育研究環境等」という。)を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動を行うことをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

(2)パワー・ハラスメント

教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、自らの地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して、その指示、指導等を受ける者の向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動を行うことをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(3)アカデミック・ハラスメント

大学等の学術機関内で行われるパワー・ハラスメントの一類型であり、教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、優位な立場や権限を利用し又は逸脱して、その指示、指導等を受ける者の向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うことをいう。

(4)妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント

教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、妊娠、出産、育児若しくは不妊治療を受けること又は育児休業制度若しくは介護休業制度の利用等を理由として、向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動を行うことをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上及び教育研究上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

(5)その他のハラスメント

教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、飲酒の強要、誹謗、中傷、風評の流布、性的指向又は性自認に関する侮辱等により人格又は人権を侵害し

て、向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動を行うこと、又は障害を理由とする差別により障害者の権利利益を侵害することをいう。

2 性暴力等 次の(1)から(4)までに掲げるものをいう。

- (1) 不同意性交等(刑法(明治40年法律第45号)第177条に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。)をすること又はさせること。
- (2) わいせつな言動(前記(1)に掲げるものを除く。)をすること又はさせること。
- (3) 衣服その他の身に着ける物の上から若しくは直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること、又は通常衣服で隠されている人の下着若しくは身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け若しくは設置することであって、著しく羞恥させ若しくは不安を覚えさせるような言動(前記(1)及び(2)に掲げるものを除く。)をすること又はさせること。
- (4) 性的羞恥心害する言動(前記(1)から(3)までに掲げるものを除く。)をすること又はさせること。

(その他の用語の定義)

第3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) 教職員 役員、教員、職員、労働派遣契約、外部委託契約等を含め、本法人に就労する全ての者
- (2) 学生等 学生、園児等、本法人の設置する学校に在籍する全ての者
- (3) 関係者 学生等の家族、関係業者等、教職員及び学生等以外の者で、職務上又は修学上の関係を有する者
- (4) 部局等 各学部(短期大学部においては学科)、研究科、事務局、図書館情報センター、附属施設、各センター、認定こども園をいう。
- (5) 部局等長 前号の部局等の長
- (6) 相談者 ハラスメント等に該当するのではないかと相談を申し出た第9号に定める当事者以外の第三者
- (7) 申立者 ハラスメント等を受けたと申し立てた者
- (8) 行為者 申立者にハラスメント等を行ったと申し立てられた者
- (9) 当事者 相談者によりハラスメント等を受けているのではないかとされた者及び申立者並びに相談者によりハラスメント等を行っているのではないかとされた者及び行為者。尚、園児が当事者に該当する場合は、その保護者の代表者を当事者とする。

(禁止行為)

第4条 本学教職員及び学生等は、他の教職員、学生等を就労、修学、研究遂行上の対等なパートナーとして認め、本法人における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、次の第2項から第7項に掲げるハラスメント等に該当する行為をしてはならない。

2 セクシュアル・ハラスメント(第2条第1項第1号の要件を満たす以下のような行為)

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- (3) 性的なうわさの流布

- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の教職員、学生等の就業意欲、修学意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 個人的交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った者に対して、解雇、不当な人事考課や配置転換等、修学機会の制約等の不利益を与える行為
- (8) 教職員、学生等に不快感を与える性的な言動
- (9) その他、セクシャル・ハラスメントに該当すると考えられる言動
- 3 パワー・ハラスメント（第2条第1項第2号の要件を満たす以下のような行為）
 - (1) 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
 - (2) 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
 - (3) 自身の意に沿わない者に対して、就労、修学の機会を外し、長期間にわたる人間関係からの切り離し
 - (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、就労業務や修学とは直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
 - (5) 部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
 - (6) 教職員、学生等の性的指向・性自認、病歴、障害などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに第三者に暴露するなどの個の侵害
 - (7) その他、パワー・ハラスメントに該当すると考えられる言動
- 4 アカデミック・ハラスメント（第2条第1項第3号の要件を満たした以下のような行為）
 - (1) 研究の妨害を行うこと
 - (2) 就学や進路を妨害すること
 - (3) 研究室において不当に強制すること
 - (4) 教育の妨害を行うこと
 - (5) 就業上の権利の侵害や業務の妨害を行うこと
 - (6) 身体・精神的暴力を加えること
 - (7) その他、アカデミック・ハラスメントに該当すると考えられる言動
- 5 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（第2条第1項第4号の要件を満たす以下のような行為）
 - (1) 教職員の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - (2) 教職員の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - (3) 教職員が妊娠、出産、育児又は介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - (4) 教職員が妊娠や出産したこと等より、解雇等の不利益な取扱いを示唆する言動
 - (5) 教職員、学生等が妊娠や出産したこと等に対する嫌がらせ等
 - (6) その他、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当すると考えられる言動
- 6 第2条第2項に規定する性暴力等
- 7 本学教職員及び学生等がハラスメント等を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司、指導教員等の行為

（理事長及び部局長等の責務）

第5条 理事長は、教職員及び学生等が個人として尊重されるとともに、就労上及び修学上の適正な環境を維持するため、ハラスメント等の防止等に必要な措置を講じなければならない。

2 部局等長及び教職員を管理監督並びに学生等を指導する地位にある者（以下、「管理職者」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の防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、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。

- (1) 日常の執務を通じた指導等によりハラスメントに関し、教職員の注意を喚起し、ハラスメント等に関する認識を深めさせること。
- (2) 教職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント等に起因する問題が職場に生じることがないようにすること。

（教職員及び学生等の責務）

第6条 教職員及び学生等は、この規程に従い、ハラスメント等を行ってはならないほか、それを排除しなければならない。

2 教職員及び学生等は、この規程並びにこの規程に基づく部局等長若しくは管理職者の指示又は指導に従い、ハラスメント等の防止等に協力し、並びに第8条に規定するハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）の調査等に協力しなければならない。

（ハラスメント相談窓口）

第7条 ハラスメント等に関する相談または申し立て（以下「相談等」という。）に対応するため、ハラスメント等相談窓口（以下「相談窓口」という。）を設置し、相談員を置く。

- 2 相談等は、e-mail、電話等で申込むことができる。なお、学生は、学籍番号、氏名、相談内容を記載し意見投書ポストを利用することができる。
- 3 相談窓口の設置は、次のとおりとする。
 - (1) 本法人の教職員 人事課
 - (2) 本学の学生等 学生課
 - (3) 認定こども園の園児 認定こども園
- 4 相談員は相談窓口の教職員及び防止委員会が推薦する教職員から理事長が委嘱する。委員の任期は1年とし、再任することができる。任期の終期は年度の末日とする。
- 5 相談員の所属並びに氏名及び連絡先については、毎年教職員及び学生等に明示するものとする。
- 6 第4項の規定にかかわらず、ハラスメント等に関する相談等について、教職員は相談員以外の管理職者、学生等は管理職者の他、クラスアドバイザー、クラブ顧問等の教員に行うことができる。
- 7 前号の場合において、相談等を受けた者は、第3項及び第4項に規定する相談窓口または相談員を案内する、もしくは、相談等の聞き取りを行った場合は、相談等の内容に関する秘密保持に留意し、第7条の2の規定により記録及び防止委員会の副委員長への報告を行うものとする。

（相談員の任務）

第7条の2 相談員の任務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 相談者から、ハラスメント等に関する相談等の申し出があった場合、申し出があったことを速やかに防止委員会の副委員長に報告すること。
- (2) 前号の内容を相談者から聞き取り、記録し、防止委員会の副委員長に報告すること。
- (3) 申立者から、ハラスメント等行為を受けたとの申し立てがあった場合、申し立てがあったことを速やかに防止委員会の副委員長に報告すること。
- (4) 申し立ての内容及び意向を申立者から聞き取り、記録し、防止委員会の副委員長に報告すること。
- (5) 第8条の2第1項第5号の定めにより、防止委員会から指示を受けた場合、その対象者から聞き取り、記録し、防止委員会の副委員長に報告すること。
- (6) 相談者、申立者、当事者等のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに相談等の内容に関して秘密保持に留意すること。

(ハラスメント防止委員会の組織)

第8条 ハラスメント等の防止及びハラスメント等が生じた場合に適切な措置を行うため、第2項及び第3項のハラスメント防止委員会を置く。

2 第1防止委員会（就労関係；学生等が当事者でない場合）は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 総務部長
- (3) 委員長が指名した教員 大学・短期大学部各1人
- (4) 人事課長
- (5) その他、理事長が必要と認めた者

3 第2防止委員会（修学関係；学生等が当事者の場合）は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 学生部長
- (3) 各学科長、研究科長
- (4) 学生課長
- (5) その他、理事長が必要と認めた者

4 委員は、理事長が委嘱する。

5 委員長は、第2項第1号及び第3項第1号の委員をもって充てる。同項各第2号の委員を副委員長とし、委員長を補佐する。

6 第2項第3号の委員の任期は1年とし、再任することができる。欠員が生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、任期の終期は、委員となる日の属する年度の末日とする。

7 第2項第5号及び第3項第5号に規定する委員は、発生した事案の必要に応じて教職員の中から委員長が推薦し、特別構成員として理事長が委嘱する。委嘱期間は、該当事案の審議が終了するまでとする。

8 委員長は、防止委員会を招集し、その議長となる。

9 防止委員会は、構成員の3分の2以上の出席がなければ成立しない。

10 防止委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決する。

11 防止委員会が必要と認めるときは、防止委員会の会議に委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

- 12 防止委員会は学外の専門家に助言を求める、若しくは出席を求め意見を聴くことができる。
- 13 相談員等(第7条に定める相談員及び同条第6項に定める相談員以外の管理職者等をいう。以下同じ。)は、相談等があったときは、速やかに副委員長に報告するものとする。
- 14 副委員長は、前項の報告を受けたときは、速やかに委員長に報告するものとする。
- 15 委員長は、前項に関する報告書が提出されたときは、速やかに防止委員会を招集するものとする。

(ハラスメント防止委員会の任務)

第8条の2 防止委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメント等の防止に関する啓発及び研修に関すること。
 - (2) 相談窓口に寄せられた相談等により事実関係の調査を実施し、ハラスメント等の有無の認定を行い、防止委員会委員長から理事長に書面をもってその報告をすること。
 - (3) 前項に基づき、ハラスメント等の再発防止に係る改善策を検討、実施すること。
 - (4) 相談窓口の相談員の推薦に関すること。
 - (5) 相談員等から報告された内容で、ハラスメント等に該当するか判断できない場合は、再度、相談員等に対し、当事者及び関係する第三者等の聞き取りを指示すること。
 - (6) 前号の聞き取り結果の報告を受けても明らかにハラスメント等に該当するか判断できない場合、防止委員会委員長が防止委員会の中から3名の委員を指名し、申立者及び行為者と面談し、事実関係の調査を行うこと。
 - (7) 前号の調査を行ってもハラスメント等の該当の有無を判断できない場合、防止委員会委員長が、理事長に対し第12条に定める調査委員会の設置を進言すること。
 - (8) 学外機関との連携及び協力のための連絡及び調整に関すること。
 - (9) その他、防止委員長がハラスメント防止及び事案の解決のために必要と認めること。
- 2 申立者が行為者との話し合いによる解決を求めた場合は、防止委員会委員長が指名する防止委員会の3名の委員で行為者と面談し、必要に応じて調停を図ることができる。

(緊急時における対応)

第9条 防止委員会委員長は、緊急を要する場合は理事長と協議の上、相談者又は申立者の安全確保のための措置をとることができる。

(除斥)

第10条 理事長、第7条に規定する相談員等、第8条に規定する防止委員会委員、第12条に規定する調査委員会委員、及び各事務担当者は、自らを当事者とする相談等に係る業務に携わることはできない。

(役員等を当事者とする相談があった場合の取扱い)

- 第 11 条 相談員等は、役員及び部局等長を当事者とする相談等があったときは、第 7 条の 2 の規定にかかわらず、理事長にその旨を報告する。
- 2 理事長は、前項の報告を受けたときは、その当事者を関与させることがないよう、防止委員会の委員を交替し指名することができる。
- 3 相談員等は、学長を当事者とする相談等の場合においては、理事長に報告する。理事長は当事者以外の全ての役員にその旨を報告する。
- 4 相談員等は、理事長を当事者とする相談等の場合においては、あらかじめ理事会において定めた理事長の代決者に報告する。理事長職務代理者は当事者以外の全ての役員にその旨を報告し、当該相談等事案においては理事長の職務を代理する。
- 5 前 2 項に係る事案により必要が生じた場合は、理事長またはあらかじめ理事会において定めた理事長の代決者の判断により、第 8 条の規定にかかわらず、第 12 条に規定するハラスメント調査委員会を設置することができる。

(ハラスメント調査委員会の設置と任務)

- 第 12 条 理事長またはあらかじめ理事会において定めた理事長の代決者（以下、「理事長等」という。）は、防止委員会委員長の進言に基づき調査が必要と判断した場合及び前条第 3 項及び第 4 項、または、特段の事情が生じた場合には、当該事案の事実関係を調査するため、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置するものとする。
- 2 調査委員会は、次に掲げるハラスメント等に関する知識及び経験を有する者を含む 5 人により組織する。なお、第 11 条第 3 項及び第 4 項の場合を除く。
- (1) 弁護士
- (2) 社会保険労務士
- (3) 学識経験者
- (4) 本学院理事・教職員から理事長等が指名する 2 人
- 3 調査委員会は、第 11 条第 3 項及び第 4 項に該当した場合は、次に掲げる 3 人により組織する。ただし、事案が複雑かつ高度の判断が求められる場合は、理事長等は必要に応じて本法人と利害関係のない第三者を委員として 2 人を限度に委嘱することができる。
- (1) 弁護士
- (2) 社会保険労務士
- (3) 学識経験者等
- 4 調査委員会は理事長等が設置し、次の各号に掲げる事項を行う。
- (1) ハラスメント等の事実関係の調査
- (2) ハラスメント等にあたるかどうかの意見を付した報告書の作成
- (3) 申立者に対する救済措置及び行為者に対する措置等の提言
- (4) ハラスメント等の有無の認定(同条第 13 項ただし書きの場合のみ)
- (5) その他、当該事実の解決に必要な措置等の提言
- 5 委員は理事長等が委嘱する。
- 6 委員の氏名は公表しない。
- 7 調査委員会委員長は委員の互選で選出する。
- 8 調査委員会委員長は、調査委員会を招集し、その議長となる。
- 9 調査委員会は、構成員の 4 分の 3 以上の出席がなければ成立しない。
- 10 調査委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決する。

- 11 調査委員会は、調査が終了した時は、第4項に規定する調査結果及び提言等を取りまとめ、文書で理事長等に報告するものとする。
- 12 調査委員会が調査を実施するにあたっては、当事者及び関係者から公正な立場で事情聴取を行うものとし、必要に応じて関係書類等の提出を求めることができる。
- 13 理事長等は、調査委員会からの報告書を防止委員会に提出し、防止委員会がハラスメント等の有無の認定を行う。ただし、第8条の規定にかかわらず、調査委員会が設置された場合は、調査委員会がハラスメント等の有無の認定を行う。
- 14 理事長等は防止委員会に当事者に対する措置及び再発防止に係る改善策を検討させるものとする。
- 15 調査委員会は次の各号に該当する場合は、調査を終了する。
 - (1) 調査が終了したとき。
 - (2) ハラスメントの申立者から調査の打ち切りの申し出があったとき。
 - (3) 調査委員会が調査を継続することが適用でないと判断したとき。
- 16 調査委員会は、同条第4項に規定する事項が終了した時、解散する。

(ハラスメント等調査結果への対処)

- 第13条 理事長等は、防止委員会または調査委員会の調査結果により、ハラスメント等の事実が明らかになった場合には、教職員については就業規則、学生等については学則等の規定に基づき、ハラスメント等の行為者に対し、必要な措置を講ずるものとする。
- 2 理事長または学長は、ハラスメント等の態様等により、本法人の信用を傷つけ、学生及び教職員全体の不名誉となるような非違行為があったと認められるときは、懲戒規程に則り、行為者を懲戒処分に付するものとし、行為の悪質性や結果の重大性が高い等の場合には懲戒解雇・退学を含む厳正な処分を行う。
 - 3 理事長等または学長は、防止委員会もしくは調査委員会の調査結果を、申立者及び行為者に通知するものとする。
 - 4 理事長等または学長は、防止委員会または調査委員会の調査結果を、必要に応じて当事者が所属する部局等長に通知するものとする。
 - 5 前項の通知を受けた部局等長は、必要に応じて措置を講ずるものとする。

(ハラスメント等調査結果等の取扱い)

- 第14条 相談員等及び防止委員会並びに調査委員会で作成した記録や報告書等は、特段の事情がない限り公表しないものとする。
- 2 防止委員会は、再発防止上必要と判断した場合は、当事者のプライバシー、名誉及び人権に配慮したうえで、公表することができる。

(秘密保持の義務)

- 第15条 防止委員会及び調査委員会の委員、相談員等、当事者、その他相談等の処理に関与する教職員は、当該事案の処理に際して、人権及びプライバシーに配慮するとともに、在任中及び退任・退職後を問わず、その立場において知り得た秘密を他に一切漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

- 第16条 理事長等、部局等長等及びその他の教職員は、ハラスメント等に対する相談等、当該相談等に係る調査への協力、その他ハラスメント等に関して正当な対応を

した教職員、学生等、関係者及び第三者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(認定こども園における配慮)

第 17 条 本学認定こども園の園児への適用にあたっては、これらの発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な配慮を行う。

2 認定こども園長は、ハラスメント等の防止及びその排除のため、認定こども園教職員に対し、園児の心身の発達段階等を考慮した内容の啓発活動を行わなければならない。

(事務)

第 18 条 ハラスメント等の防止対応等に関する事務は、第 1 防止委員会は人事課、第 2 防止委員会は学生課において行う。

2 第 12 条に規定する調査委員会に関する事務は、事案に応じて前項の防止委員会担当課が担当する。

(雑則)

第 19 条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

(規程の改廃)

第 20 条 この規程の改廃は、理事会の議を経て行う。

附 則

1. この規程は、令和 8 年 7 月 1 日から施行する。
2. この規程の所管は人事課とする。