

快適なキャンパス環境を創るために…

NO!

セクシュアル・ハラスメント

学内のセクシュアル・ハラスメントの防止のために
まず読んでください。
また、セクシュアル・ハラスメントかなと思ったり、
セクシュアル・ハラスメントの被害にあった時のために、
必ず保管してください。

北九州市立大学

あなたは大丈夫？

あなたのセクシュアル・ハラスメント 認識度は？ —セクハラチェックリスト—

「何がセクハラなのか」とか「どこまでがセクハラなのか」ということは各人の意に反するものかどうかということでケースバイケースで判断しますので、明確な線引きは出来ません。

軽い気持ち、親しさの表現のつもり、冗談であっても、セクシュアル・ハラスメントになることもあるのです。

これまであなたは職場やキャンパスの中でセクシュアル・ハラスメントにあたるような発言や行動をしたことがあると思いますか？

あなたの言動をふりかえて次のチェックをしてみてください。

あてはまるものがあったら要注意です。

- 女性の水着姿のカレンダーを置いていたり、ヌードのスクリーンセ이버を使っている。
- 性的な冗談を言ったりする。
- 肩、手や髪に触る。
- 身体をじっと見る。
- 「性的にふしだら」などと中傷をする。
- 女性の身体について、尋ねたり、話題にする。

- カラオケでデュエットやチークダンスを強要する。
- ゼミやサークルなどの飲酒を伴う集まりでお酌を強要する。
- 食事や飲酒に執拗に誘う。
- 自宅に執拗に電話をかける。

- 女性だからということで、お茶くみを強要する。
- 「女らしく」「男らしく」などという。
- 女性を「女の子」、男性を「男の子」と呼ぶ。

- 抱きつく。
- 性的要求を強要する。
- 性的要求に応じないので、就労上又は修学上の不利益を与える。

NO!
セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントのない キャンパスを創るために

1 意識の重要性

あなたの無意識の行動がセクシュアル・ハラスメントにならないために、次の事項の重要性について十分認識することが大切です。

- (1) お互いの人格を尊重し合うこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) お互いの性を認め合うこと。

2 基本的な心構え

セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識することが大切です。

- (1) 性に関する言動への受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要です。具体的には、次の点について注意する必要があります。

- ① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合がある。
- ② 不快に感じるか否かには個人差がある。
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしない。
- ④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしない。



- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアル・ハラスメントを受けた人が、上司、指導教員、先輩等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも多くあり、それを同意・合意と勘違いしてはいけません。

- (4) 大学内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。

例えば、大学内の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、ゼミナール仲間の酒席等の場における、セクシュアル・ハラスメントについても同様に注意する必要があります。

③ セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

- (1) 大学内外で起きやすいもの
ア 性的な内容の発言

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・容姿や身体上の特徴を話題にする。
 - ・卑猥な冗談を交わす。
 - ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」などと言う。
 - ・性的な経験や性生活について質問する。
 - ・性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とする。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・「男のくせに根性がない」、「女には大事なことを任せられない」などと発言する。

- イ 性的な行動関係

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ヌードポスター等を大学内に貼る。
 - ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
 - ・他の人の目に触れるパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示する。

- ・身体を執拗に眺め回す。
 - ・食事やデートにしつこく誘う。
 - ・性的な内容の電話をかけた後、性的な内容の手紙、電子メールを送りつける。
 - ・身体に不必要に接触する。
 - ・不必要な個人指導を行う。
 - ・浴室や更衣室等をのぞき見する。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
- ・女性であるという理由でお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
 - ・女性であるという理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価する。



(2) 主に大学外において起こるもの

- 性的な関心、欲求に基づくもの
- ・交際や性的な関係を強要する。
 - ・職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要する。
 - ・自宅までの送迎を強要する。
 - ・住居等までつけ回す。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
- ・カラオケでのデュエットを強要する。
 - ・酒席で、上司、指導教員、先輩等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。

4 セクシュアル・ハラスメントの二次被害の防止

セクシュアル・ハラスメントで相談や申立てをした人が、そのことを理由に不利益な扱いをされたり、あるいは申し立てられた人やその他の人から報復行為を受けることは絶対にあってはならないことです。

具体的には、次の点について十分認識する必要があります。

- セクシュアル・ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生などをいわゆるトラブルメーカーと見る。
- セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけてしまう。
- セクシュアル・ハラスメントの被害者について「セクハラを受けたのは被害者の方に問題がある。」、「(セクハラを受けたのは被害者が)不注意だったから」等の被害者自身を責めるような発言をする。

セクシュアル・ハラスメントの被害者は大変傷つきやすい状況にあります。周囲のうわさ話に振り回されて、更に被害者を傷つけることのないよう十分注意しましょう。



セクシュアル・ハラスメント だと思ったら… Q&A

Q セクシュアル・ハラスメントの被害にあったら？

A セクシュアル・ハラスメントにあったときは、あなたが悪いわけではないので、相手に「NO!」といえなくても自分を責めないようにしましょう。そしてひとりで悩んだりせずすぐに人権・ハラスメント相談員に相談しましょう。

また、セクシュアル・ハラスメントかどうか判断できない場合でも、あなたが、相手方の性的言動を『不快だ。』と感じたら、相手に対して言葉と態度ではっきりと「自分は望んでいない。」こと、「不快である。」ことを伝えるよう心がけてください。相手が先生や上級生であっても勇気を持って拒否し、自分の意志をはっきり相手に伝えることが大切です。自分ひとりで言えないときには、周囲の人に助けってもらうことも必要かもしれません。

あなたにとって不快な性的言動が『いつ、どこで、誰に、どのようなことをされたか。』などについて、記録をとってください。もし、誰か証人になってくれる人がいたときは、その人にあとで証言してもらうことの確認をとっておくことが必要です。

もし、あなたの周囲でセクシュアル・ハラスメントにあっている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者に注意することや被害者の証人になること、相手の相談に乗ることや人権・ハラスメント相談員のところへ一緒に同行することは、セクシュアル・ハラスメント防止の第一歩です。

Q どこに相談したらよいのでしょうか？

A 大学は、人権問題やハラスメントについての相談に応じるために、人権・ハラスメント相談員を各学部、学群、大学院社会システム研究科、大学院マネジメント研究科、国際教育交流センター、基盤教育センター、学生課、学生相談室及び管理課に配置していますので、相談員の誰にでも自由に相談してください。また、直接相談員のところに行かなくても、電話やEメールでの相談も受け付けています。

相談員は、相談者の悩みを親身に聞いて、相談者の心情や環境を理解することに努め、今後とるべき方法について、もしくは相談者が自分で意思決定するために必要な相談に応じます。

相談員は、相談者の名誉やプライバシーを絶対に守りますので、安心して相談してください。

① ガイドラインの目的

北九州市立大学（以下「本学」という。）では、「北九州市立大学におけるハラスメントの防止に関する規程」に基づき、ハラスメントの防止と対策に取り組んでいます。このガイドラインは、この規程の制定趣旨を踏まえ、本学におけるハラスメントの防止と被害が発生した場合の取り組みをわかりやすく説明し、広く知ってもらうことを目的としています。

② ハラスメントに対する基本的姿勢

ハラスメントはいかなる場合にも容認できる行為ではありません。本学は、ハラスメントを人としての尊厳にかかわる重大な人権侵害行為として位置づけ、この行為に対しては断じて許さないという基本的姿勢で臨みます。そのため、大学を構成する学生、教職員等の一人ひとは、何がハラスメントに当たるかを的確に認識し、これを防止し、許さない環境をつくる責任があります。

ハラスメントについての一人ひとりの意識が高めることこそが肝要です。

③ ハラスメントの定義

本学の「指針」では、次のようにハラスメントを定義しています。

○ セクシュアル・ハラスメント

- (1) 相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、就学、就労、教育又は研究を行う上で、一定の利益又は不利益を与えること、若しくは与えようとする事。
- (2) 相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学・就労等の環境を著しく損なうこと。

この定義においては、被害者は必ずしも女性に限定されず、男女双方によるセクシュアル・ハラスメントやより広く同性によるセクシュアル・ハラスメント等の事案も含まれます。また、ジェンダー・ハラスメント（社会的につくられた性差に基づく言動）については、セクシュアル・ハラスメントに含まれると見なします。その理由は、性別役割分担意識がセクシュアル・ハラスメントを生む土壌にもなることを重視し、これを排除することが大学としての健全で快適な教育、研究及び職場環境の形成に望ましいと考えるためです。従来は当たり前と考えられてきた言動が、相手や第三者に対するセクシュアル・ハラスメントになる場合があることに留意する必要があります。

また、セクシュアル・ハラスメント以外に以下のようなハラスメントもあります。

学生と教員、職務上の上司と部下であっても、人格的には対等な存在であることを認識したうえで、相手の立場を尊重し、日常の言動に注意を払うことが必要です。

○ アカデミック・ハラスメント

(1) 教育研究若しくは職務上の権限又は優越的な地位を不当に利用して、これに抗し難い地位にある者に対して、教育研究又は職務上の著しい不利益を与えること、もしくは与えようとする事。

(2) 教育研究又は職務上の優越的な地位を背景にした不適切な言動又は差別的な取扱いにより、就学、就労、教育又は研究を行う環境を著しく損なうこと。

○ その他上記に類する行為

正当な理由なく、誹謗、中傷、嫌がらせ、差別的な言動、相手の意に反する行為の強要などにより、就学、就労、教育又は研究を行う環境を著しく損なうなど一定の不利益を与えること。

4 ガイドラインの適用範囲及び対象

このガイドラインは、性別を超えて各人の人格が尊重され、大学の理念（「人間の尊厳と学問の自由を尊重し、真理を探究する」）を実現できることが基本であるという姿勢から設定しました。また、ガイドラインは、ハラスメントの防止と対策への取り組みをわかりやすく説明し、広く知ってもらうという作成の目的に沿って、学生、教職員等の大学の構成員を対象とするとともに、例えば、非常勤教員、学内委託業者等も対象とします。

5 人権・ハラスメント相談員

人権・ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）への相談者はさまざまな思いを抱えていると思われます。そのため、ハラスメントに該当するか否か不明な相談・苦情も持ち込まれることが予想されます。あるいは、相談に訪れる者自身が具体的にどのような結論を欲しているのかが不明なこともあると思われます。そのような多様な事案に対処するため、本学では人権問題やハラスメントに関する相談・苦情に対応する相談員が各学部、学群、大学院社会システム研究科、大学院マネジメント研究科、国際教育交流センター、基盤教育センター、学生課、学生相談室及び管理課に設置されています。ハラスメントに該当するかどうかを問わず、相談・苦情を相談員が受け付けます。口頭の相談以外に、電話や電子メール等での相談も受け付けています。もちろん、相談に関する秘密は厳守されます。

これらの相談・苦情は、相談員が記録にとどめ、人権・ハラスメント問題協議会へ報告することが義務づけられています（ただし、相談者が望まない場合は、報告義務は除かれます。）。また、相談者が申し立てを希望する場合は、相談者自身が申立書を作成し、必要事項を記載及び署名のうえ、相談員がこれを人権・ハラスメント問題協議会へ提出します。

6 人権・ハラスメント問題協議会

ハラスメント防止の適切な実施を期するために、学長を委員長として、副学長、学生部長、事務局長及びその他委員長が指名する者から構成される人権・ハラスメント問題協議会(以下「問題協議会」という。)を設置しています。

問題協議会は主にハラスメントに関する以下の2つの役割を担う機関です。

(1) ハラスメントに該当すると思われる行為についての対応

問題協議会は、相談者からの申立書に基づいて当該事案への対応を審議し、調査が必要と思われる事案については、その都度、人権・ハラスメント調査委員会を設置し、同委員会の報告を受けます。その報告を踏まえ、問題協議会で審議し、対応策を決定します。対応策の具体的内容は、例えば、ハラスメントに起因する問題に該当すると思われる行為をなした者(以下「行為者」という。)に対して注意を喚起する、または申立者への謝罪を勧める等の対応から、重大な人権侵害にあたると思われる行為については、何らかの処分を検討し、理事長等行為者に対する措置について権限を有する者に対して、そのような行為を生む環境の改善する等必要な措置を勧告することができます。

(2) 大学でのハラスメントについての防止対策の検討

問題協議会は、本学でのハラスメントに関する基本的な政策を立案するとともに、ハラスメントの防止・対策等に関する必要な措置及び活動を行います。

7 人権・ハラスメント調査委員会

問題協議会は、相談員から受けた申し立てを審議するにあたって、事実関係の調査が必要と判断した場合には、人権・ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置します。

調査委員会は、速やかに設置され、その後の対応に必要な調査が迅速に行われる必要があります。従って臨時の委員会であっても構成員はある程度固定されていて、学内の事情に精通している人員が入るのが望ましいと思われます。一方、手続の透明性を確保するという意味で、第三者的立場にあって、しかもハラスメント問題の専門的知識を有した人員も必要であることから、調査委員会は本学の教育研究審議会委員及び事務職員並びに大学外部の専門家の中から、男女双方で構成され、委員の数は3名以上となっています。

なお、人選にあたっては男女、年齢などのバランスに配慮がなされます。

調査委員会は、問題協議会から依頼された申立事項について事実関係の調査を行います。調査にあたっては、申立者及び申し立てられた者のプライバシーの保護に十分留意するとともに、申し立てられた者の弁明の機会を保障します。また、調査報告書を作成して問題協議会に報告します。その際、当該事案の対応について調査委員会としての意見を付すことも可能です。

8 問題処理の流れ (別紙「問題処理のフローチャート」参照)

本学は、ハラスメントに関する問題を解決するにあたっては、相談者の意向等に十分に配慮し、以下のような段階に分けて対応します。

- (1) 相談員が、相談者から事情を聴き、適切な情報の提供を行います。
- (2) 相談者が希望する場合は、相談者自身が必要事項を記載、署名のうえ、申立書を作成し、相談員がこれを問題協議会へ提出します。
- (3) 問題協議会は申立書に基づいて、当該事案への対応を審議します。
なお、審議のため調査が必要と思われる事案については、その都度、調査委員会を設置します。
- (4) 調査委員会は問題協議会の依頼に基づき、申立者及び申し立てられた者双方に対し、事実関係の調査を行い、その結果を問題協議会に報告します。
- (5) 問題協議会は審議の結果、対応策を決定します。
対応策の具体的内容については、例えば、行為者に対して注意を喚起させる、申立者への謝罪を勧める等の対応から、さらに重大な人権侵害にあたると思われる事案は処分勧告等適切な対応をとります。
問題協議会における対応策決定後、問題協議会から理事長等行為者に対する措置について権限を有する者に対してとるべき措置として勧告します。
- (6) 理事長等は、問題協議会の勧告を踏まえ、必要な措置を講じます。なお、処分等の措置を講じるにあたっては、職員就業規則等に規程する所定の手続によるものとします。
- (7) 問題協議会が申立者へ結果の報告をします。

9 プライバシーの保護等

委員(問題協議会委員及び調査委員会委員)及び相談員その他職務上の関係者となった者は、ハラスメントの対応にあたっては、当事者及びその他の関係者の名誉、人権及びプライバシーに十分配慮するとともに、職務上知り得た個人に関する情報を他に漏らしてはなりません。これは任期中のみならず任期後も同様です。

10 ハラスメント防止に向けた啓発活動等

本学では、ハラスメント防止のため次のような啓発・研修を随時実施します。

- (1) 講演会開催などの啓発事業の実施
- (2) ビデオ等を使った研修会の実施
- (3) 新入生オリエンテーションなどでの広報
- (4) リーフレットなどによる周知の徹底

11 ガイドラインの見直し

このガイドラインは、運用の状況を見て、必要に応じ適切な見直し及び改訂を行います。

NO!
セクシュアル・ハラスメント

北九州市立大学におけるハラスメントの防止 及び対策についての指針

平成11年6月9日第775回評議会決定
平成13年11月7日第848回評議会改正
平成20年12月9日第88回教育研究審議会改正

（目的及び基本方針）

北九州市立大学において、ハラスメントを防止し、健全で快適な教育・研究環境及び労働環境をつくるために、この指針を定める。

ハラスメントは、人としての尊厳にかかわる重大な人権侵害であり、学生・教職員の就学、就労、教育または研究のための環境を著しく損なう行為として、決して容認することはできない。本学においては、大学を構成する学生、教員、職員ひとりひとりがこうした行為をしない義務を負うものであることを認識したうえで、この指針に基づきハラスメントの防止に努めるとともにハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に必要な措置を講じるべく努めるものとする。

（定義）

ハラスメントとは、次に掲げる行為をいう。

1 セクシュアル・ハラスメント

- (1) 相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、就学、就労、教育または研究を行う上で、一定の利益または不利益を与えること、もしくは与えようとする事。
- (2) 相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学、就労、教育又は研究を行う環境を著しく損なうこと。

2 アカデミック・ハラスメント

- (1) 教育研究上の権限又は優越的地位を不当に利用して、これに抗し難い地位にある者に対して、教育研究又は職務上の著しい不利益を与えること、もしくは与えようとする事。
- (2) 教育研究上の権限又は優越的地位を背景にした不適切な言動又は差別的な取扱いにより、就学、就労、教育又は研究を行う環境を著しく損なうこと。

3 その他上記に類する行為

正当な理由なく、誹謗、中傷、嫌がらせ、差別的な言動、相手の意に反する行為の強要などをすることにより、就学、就労、教育又は研究を行う環境を著しく損なうなど一定の不利益を与えること。

（本指針の適用範囲）

本指針は、ハラスメントに起因する問題の当事者が、学生、教員、職員等大学を構成する者であつて、当該ハラスメントにより、実質的に本学における就学、就労、教育又は研究の環境に重大な支障を来すと認められる場合に適用される。

（防止のための対策及びハラスメント問題への対応）

ハラスメントの防止及びハラスメント問題への対応として次のことを行う。

- 1 ハラスメント防止のために教育、研修、啓発活動を行う。
- 2 ハラスメントに関する相談・苦情への対応として相談員を設ける。
- 3 ハラスメントに関する相談・苦情の処理制度を設ける。



(趣旨)

第1条 この規程は、北九州市立大学における人権意識の向上、ハラスメントの防止、人権侵害又はハラスメントに起因する問題が生じた場合の迅速かつ適切な対応をするために必要な事項を定める。

(理事長及び学長の責務)

第2条 理事長及び学長は、教職員及び学生の人権意識の向上及びハラスメントの防止のため必要な対策を講じるとともに、人権侵害又はハラスメントに起因する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講じなければならない。

(教職員及び学生の責務)

第3条 教職員及び学生は、「北九州市立大学におけるハラスメント防止及び対策についての指針」の定めるところに従い、人権意識の向上に努めるとともに、ハラスメントをしてはならない。

(人権・ハラスメント問題協議会)

第4条 教職員及び学生の人権意識を向上させるとともに、ハラスメントを防止し、人権侵害又はハラスメントに起因する問題が生じた場合に迅速かつ適切に対応するため、本学に、北九州市立大学人権・ハラスメント問題協議会(以下「協議会」という。)を設置する。

- 2 協議会は、人権侵害又はハラスメントに起因する問題が生じた場合で事実関係の調査が必要と認めるときは、北九州市立大学人権・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。
- 3 協議会及び調査委員会について必要な事項は、別に定める。

(相談員の設置)

第5条 人権問題やハラスメントに関する相談、苦情及び申立てを受け付けるため、人権・ハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を置く。

- 2 相談員には、次の各号に掲げる者をもって充てる。
 - (1) 各学部及び基盤教育センターから選出された教員各2名

- (2) 地域創生学群、大学院社会システム研究科、大学院マネジメント研究科及び国際教育交流センターから選出された教員各1名
 - (3) 学生課長
 - (4) 学生相談室長
 - (5) 管理課長
- 3 相談員は、相談、苦情及び申立ての受付に当たるとともに、相談、苦情及び申立ての具体的内容を協議会に報告する。

(プライバシーの保護等)

- 第6条** 協議会及び調査委員会の委員、相談員及びその他職務上の関係者となった者は、ハラスメントの対応にあたっては、当事者及びその他の関係者の名誉、人権及びプライバシーに十分配慮しなければならない。
- 2 協議会及び調査委員会の委員、相談員及びその他職務上の関係者となった者は、職務上知り得た個人に関する情報を他に漏らしてはならない。任期中のみならず任期後も同様とする。

(懲戒等)

- 第7条** ハラスメントを行った者及び虚偽の申立てを行った者については、懲戒等を行うことができる。

(不利益取扱いの禁止)

- 第8条** ハラスメントに対する苦情の申出、これに係る調査の協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をした者に対して、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

付 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、平成20年12月9日から施行する。

付 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

NO!
セクシュアル・ハラスメント

北九州市立大学人権・ハラスメント 問題協議会規程

(設置)

第1条 北九州市立大学におけるハラスメントの防止に関する規程第4条の規定に基づき、教職員及び学生の人権意識を向上させるとともに、ハラスメントを防止し、人権侵害又はハラスメントに起因する問題が生じた場合に迅速かつ適切に対応するため、北九州市立大学人権・ハラスメント問題協議会(以下「協議会」という。)を設置する。

(審議事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項について審議する。

- (1) 人権意識の向上及びハラスメントの防止を目的とした研修その他人権啓発に関すること。
- (2) ハラスメントの防止に関すること。
- (3) 人権問題及びハラスメントに関する相談、苦情及び申立てに関すること。
- (4) 人権問題及びハラスメントの申立てに対する事実関係の認定等に関すること。
- (5) 人権問題及びハラスメントに係る被害の救済、行為者の懲戒、環境改善等取るべき措置の勧告に関すること。

(協議会の構成)

第3条 協議会は、次に掲げる委員をもって組織する。ただし、人権問題及びハラスメントの当事者は、委員になることはできない。

- (1) 学長
 - (2) 副学長
 - (3) 学生部長
 - (4) 事務局長
 - (5) その他委員長が指名する者
- 2 前項に掲げる委員が、申立人若しくは被申立人となった場合、又は当該案件の関係者となり審議に加わることが適当でないと委員長が認めた場合、その委員は、当該案件に係る審議に加わることができない。

(委員長及び副委員長)

第4条 協議会に委員長を置き、委員長は学長をもって充てる。

- 2 委員長は、協議会を招集し、その議長となる。
- 3 協議会に副委員長を置き、委員の中から学長が指名する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を行う。

(議事)

第5条 協議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開き、議決をすることができない。

- 2 協議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは委員長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 協議会は、必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(ハラスメント調査委員会)

第7条 協議会は、第2条第4項で定める事実関係の認定にあたり、必要と認めるときは、直ちに北九州市立大学人権・ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置しなければならない。

2 調査委員会は、速やかに事実関係を調査し、協議会に報告するものとする。

3 調査委員会の委員は、協議会の委員長が、次の各号に掲げる者の中から、男女双方で構成されるよう、3人以上を任命する。

(1) 教育研究審議会の委員

(2) 事務職員

(3) 大学外部の専門家

4 調査委員会は、必要と認めるときは委員以外の者の出席を求め意見を聴くことができる。

(協議会の事務)

第8条 協議会の事務は、総務課において処理する。

付 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

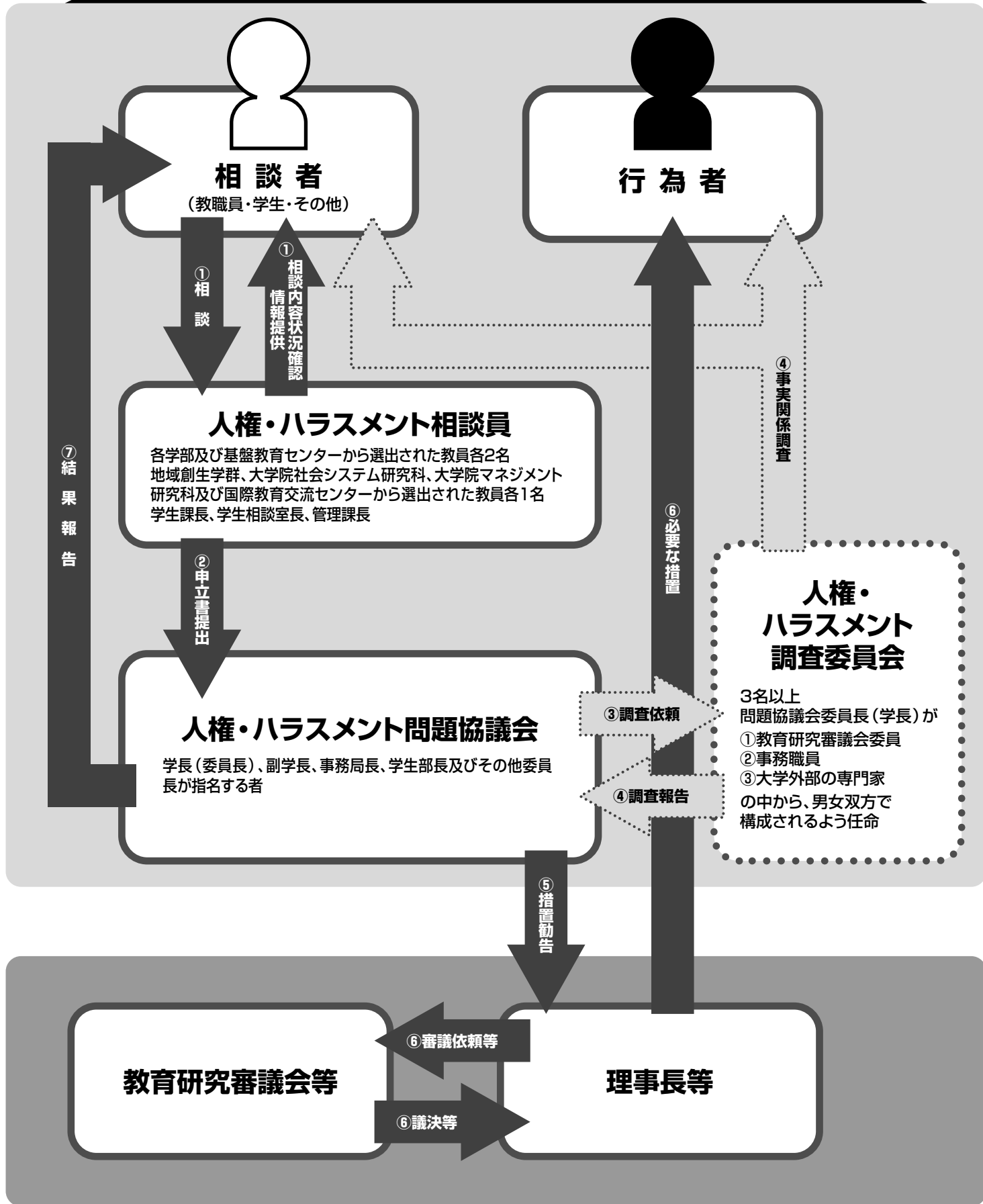
付 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、平成20年12月9日から施行する。

問題処理のフローチャート



※点線部分は必要に応じて設置する。