快適なキャンパス環境を創るために…



学内のハラスメントの防止のためにまず読んでください。
また、ハラスメントかなと思ったり、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



目　次

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

アカデミック・ハラスメントを防止するために…　6

北九州市立大学におけるハラスメントの
防止に関するガイドライン　7

問題処理のフローチャート　11

不服申立てのフローチャート　12

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　13

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　14

北九州市立大学人権・ハラスメント
問題協議会規程　15

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

❶ 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。

❷ 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の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。

❸ 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。
- ・同性愛や性同一性障害などの性的マイノリティに対する差別的な発言をする。

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。
- ・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り、性的な内容の手紙、電子メール等を送りつける。
- ・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。
- ・性的マイノリティであるという理由のみで劣っているとか、望ましくないと決めつける。

(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対して「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。

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って次のチェックをしてみて下さい。

あてはまるものがあったら要注意です。

セクハラチェックリスト

- □ 女性の水着姿のカレンダーを置いていたり、パソコンでヌードの壁紙を使っている。
- □ 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。
- □ 性的指向をあげつらったり、からかったりする。
- □ カラオケでデュエットを強要する。
- □ 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。
- □ 執拗に電話をかける。
- □ メールやメッセージを執拗に送る。
- □ 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。

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にすぐに人権・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、自分の意思をはっきり相手に伝えることが大事です。自分ひとりで言えないときには、周囲の人に助け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、学術振興課、学生支援課、学務課など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。（相談員名簿については、ウェブサイトで確認できます。）

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。

アカデミック・ハラスメントを防止するために…

1 アカデミック・ハラスメントを防止する基本的な心構え

教育研究・職務上の権限や優越的な地位を背景に、不当な言動や指導を行えば、アカデミック・ハラスメントに該当することになります。大学内の様々な関係性（教職員⇔学生、教員⇔教員、教員⇔職員、上司⇔部下、大学院生⇔学部生など）において、通常の指導の範囲を超えた叱責や物事の強要は、権限や地位を利用したハラスメントとされます。

本学においては、アカデミック・ハラスメントは、セクシャル・ハラスメントと同様、人としての尊厳にかかわる重大な人権侵害として、断じて許さないとの基本姿勢で臨みます。教職員・学生それぞれが、アカデミック・ハラスメントを起こさないという意識を持ち、相手の人権を尊重して行動することが大切です。

2 アカデミック・ハラスメントになり得る行動

アカデミック・ハラスメントとして、たとえば、次のような事例が挙げられます。

・相手が委縮するような大声で怒鳴って指導する。
・侮辱的な言辞や相手の人格を傷つけるなどの言動を行う。
・正当な理由なく研究・教育上の指導を行わない。
・単位認定を恣意的に行う（又は行うと告げ）不当に卒業や進級を妨害する。
・必要以上に長時間にわたって指導したり、繰り返し執拗に叱責したりする。
・深夜に電話をかけたり、メール等への返事を強要したりする。
・膨大な量のレポートを要求したり、過大な研究成果を要求したりする。
・正当な理由なく文献や図書、機器類を使わせない。
・研究室等への立ち入りを不当に禁止する。
・研究室の独自のルールを学生へ強要する。

なお、ここに挙げられていない事柄でも、両者間の関係性に照らして行き過ぎた言動があればアカデミック・ハラスメントとなります。

3 アカデミック・ハラスメントだと思ったら…

セクシュアル・ハラスメントと同様の対応（p5）を取り、ひとりで悩んだりせずに、人権・ハラスメント相談員に相談しましょう。

北九州市立大学におけるハラスメントの防止に関するガイドライン

令和8年9月10日
人権・ハラスメント問題協議会改正

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 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、真理を探求する」）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。

3 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りは、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。

また、万一、ハラスメントに該当すると思われるような行為を目撃した場合など、状況に応じた注意・仲裁や管理・監督者の地位にある教職員への連絡など、その場における適切な対応が極めて重要です。このような対応が事態の深刻化や被害の拡大を未然に防止することにつながります。

異常な事態であることを認識しながら静観するような（見て見ぬふりをする）行為は、ハラスメントを助長することになりかねません。特に、管理・監督者の地位にある教職員は、そのことを十分認識した上で、ハラスメントやそれに発展しかねない不適切な言動を容認することなく、迅速かつ適切に対応する必要があります。

4 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、もしくは与えようとすること。

（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、また性的マイノリティに対するセクシュアル・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。

〇アカデミック・ハラスメント

（1）教育研究もしくは職務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こと。

（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。

〇パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、就労上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、相手方の就労環境を著しく損なうこと。

〇妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント

妊娠したこと、出産したこと等に対する言動、又は育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、相手方の就労環境を著しく損なうこと。

〇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。

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上で、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。

特に、学生と教員の間では「指導」と称し行き過ぎた言動が行われる可能性があります。教員はこのことを常に自覚し、その指導が客観的に見ても適切な範囲にとどまっているか不断の自己チェックが必要です。

5 人権・ハラスメント相談員

人権問題やハラスメントに悩んでいる人はさまざまな思いを抱えていると思われます。場合によっては、ハラスメントに該当するか否かについても悩んでいることも予想されますし、悩んでいる人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でしょう。

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「人権・ハラスメント相談員」（以下「相談員」という。）を指名し、その職・氏名・連絡先を公表しています。ハラスメントに該当するかどうかを問わず、幅広く相談や苦情を受け付けていますので、人権問題やハラスメントに悩んでいる方は自分が話しやすい相談員を選んで相談することができます。口頭での相談以外に、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。

6 学部長等による対応

相談員はハラスメントに関する相談を受けた場合、相談者の意向を確認した上で、相談者が学生の場合は学部長等、教職員の場合は所属長に報告します。報告を受けた学部長等又は所属長は、速やかに状況を把握し、学長及び担当副学長と情報共有した上で、事態の解決を図ります。当該対応により解決が困難な場合は、人権・ハラスメント問題協議会に報告し、以降の手続に移行します。

7 人権・ハラスメント問題協議会

適切なハラスメント防止を期するために、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、就労環境及び就学環境の改善のために調整が必要と思われる事案については、調整員を設置する対応を、また、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」（後述）を設置し調査をさせます。その対応結果や調査報告を踏まえ、それぞれの事案について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、ハラスメントに該当する行為をした者（以下「行為者」という。）に対して注意を喚起する、申立者への謝罪を勧める等の対応のほか、重大な人権侵害にあたると判断した行為については、何らかの処分を検討し、行為者に対する措置について権限を有する者（理事長等）に対して、そのような行為を生む環境を改善する等必要な措置を勧告することができます。

また、事実関係の認定について、不服があるときは、問題協議会に対して再調査を要求することもできます。

（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。

8 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立てを審議するにあたって、事実関係の調査が必要である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。そのため、調査委員会は本学の教育研究審議会委員、事務職員、大学外部の専門家及び委員長が指名する者の中から、男女比等を勘案して3名以上の委員で構成されます。

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、申立てられた者にも弁明の機会を保障します。なお、調査にあたっては、事情聴取の内容を録音し、調査資料として保存します。また、これらの調査は、原則として、調査委員会が設置された日から210日以内に終えることになっています。学生や教職員にあっては、調査委員会の調査に進んで協力するようにしてください。

調査の完了後に調査委員会は、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。

9 問題処理の流れ（まとめ）

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）早期解決・被害の拡大防止を図るため、相談員は相談者の意向を確認の上、相談内容を学部長等へ報告します。学部長等は速やかに状況把握を行い、事態の解決を図ります。

（3）実際に被害にあった学生及び教職員等（代理権を付与した弁護士を含む）は上記(2)で解決が図れなかった場合、問題協議会に対し、ハラスメントに関する苦情の申立てを行うことができます。(手続はハラスメント相談員を経由して行います)

なお、申立てを行うことができるのは、次のうちいずれか早い期間内となります。

ア）申立てに係る事案の発生の日から3年以内（継続する事案については、その終了の日から3年以内）

イ）申立者が退職若しくは卒業、修了又は退学してから1年以内

（4）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、審議のために就労環境及び就学環境の改善のための調整や調査が必要と思われる事案については、その都度、調整員又は調査委員会を設置します。

（5）調整員は、申立者の就学環境及び就労環境を改善するため、関係する学生及び教職員等に対する調整を行い、その結果を問題協議会に報告します。

（6）調査委員会は問題協議会の依頼に基づき、申立者及び申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。なお、申立者が相談・申立て等を取り下げたときや申立者が調査に協力しなかったときなど、調査委員会による調査を継続することが困難と判断した場合は、調査を途中で終了させる場合があります。

（7）問題協議会は調査委員会からの報告内容を審議し、ハラスメントに該当するか否かを認定し、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。

（8）理事長・学長は、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定する所定の手続によるものとします。

（9）申立者及び申立てられた者に対しては、問題協議会から書面で認定結果（理由を付したもの）を通知します。

（10）認定結果に対し、申立者及び申立てられた者に不服があるときは、問題協議会から書面による結果の通知を受けた日から14日以内に、その不服の理由や新たな証拠等を付し、問題協議会に対して書面による不服申立てを行うことができます。問題協議会は、不服申立てを受けた場合には、調査委員会による再調査(再調査の期間は105日以内)を行います。なお、再度の調査についての不服申立ては認められません。

10 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（申立者及び申立てられた者）やその他の関係者の名誉、人権、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。また、これらの配慮は当事者にも求められます。

11 ハラスメント防止に向けた啓発活動等

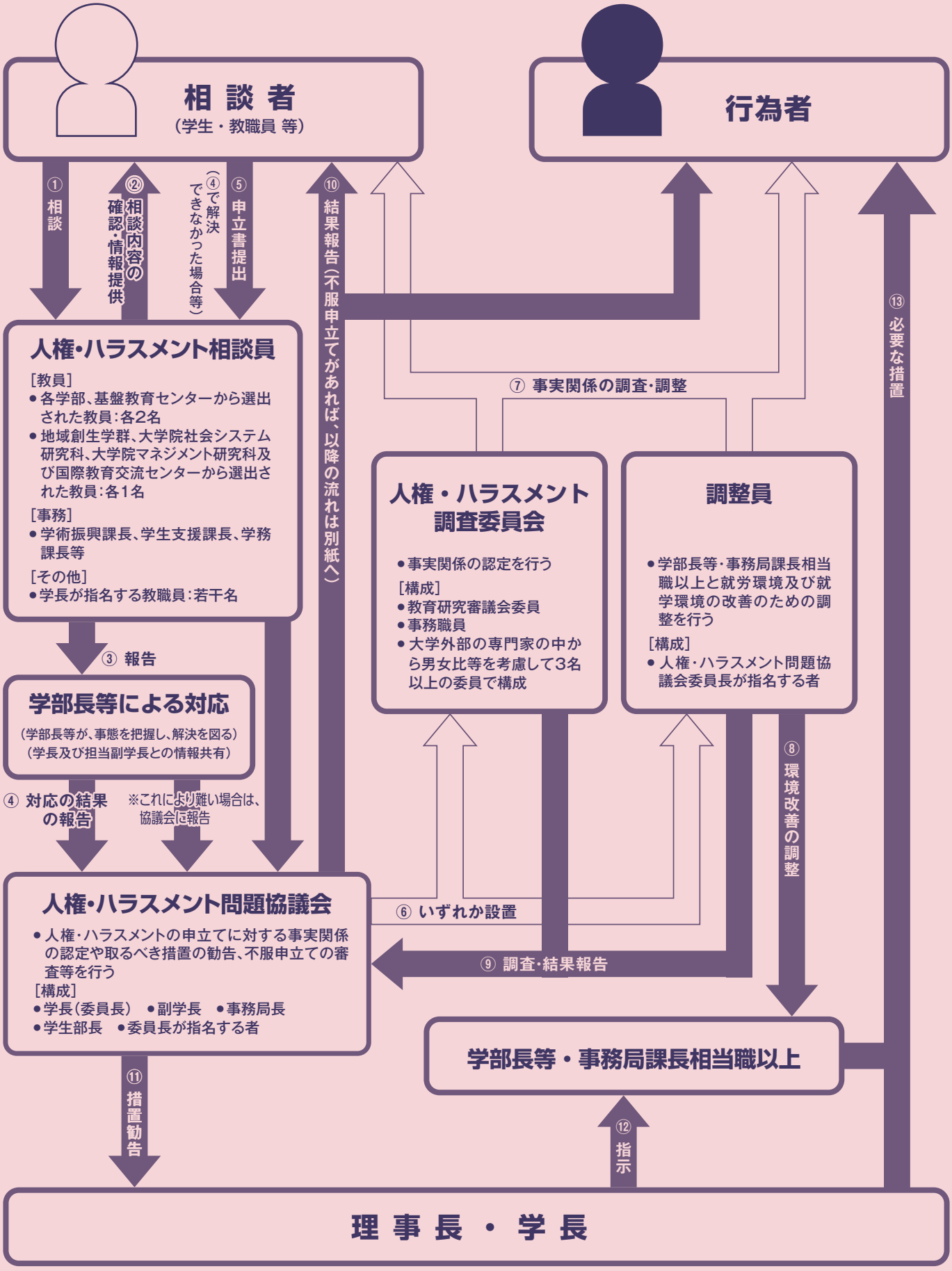
本学では、ハラスメント防止のため次のような啓発・研修を随時実施します。

（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

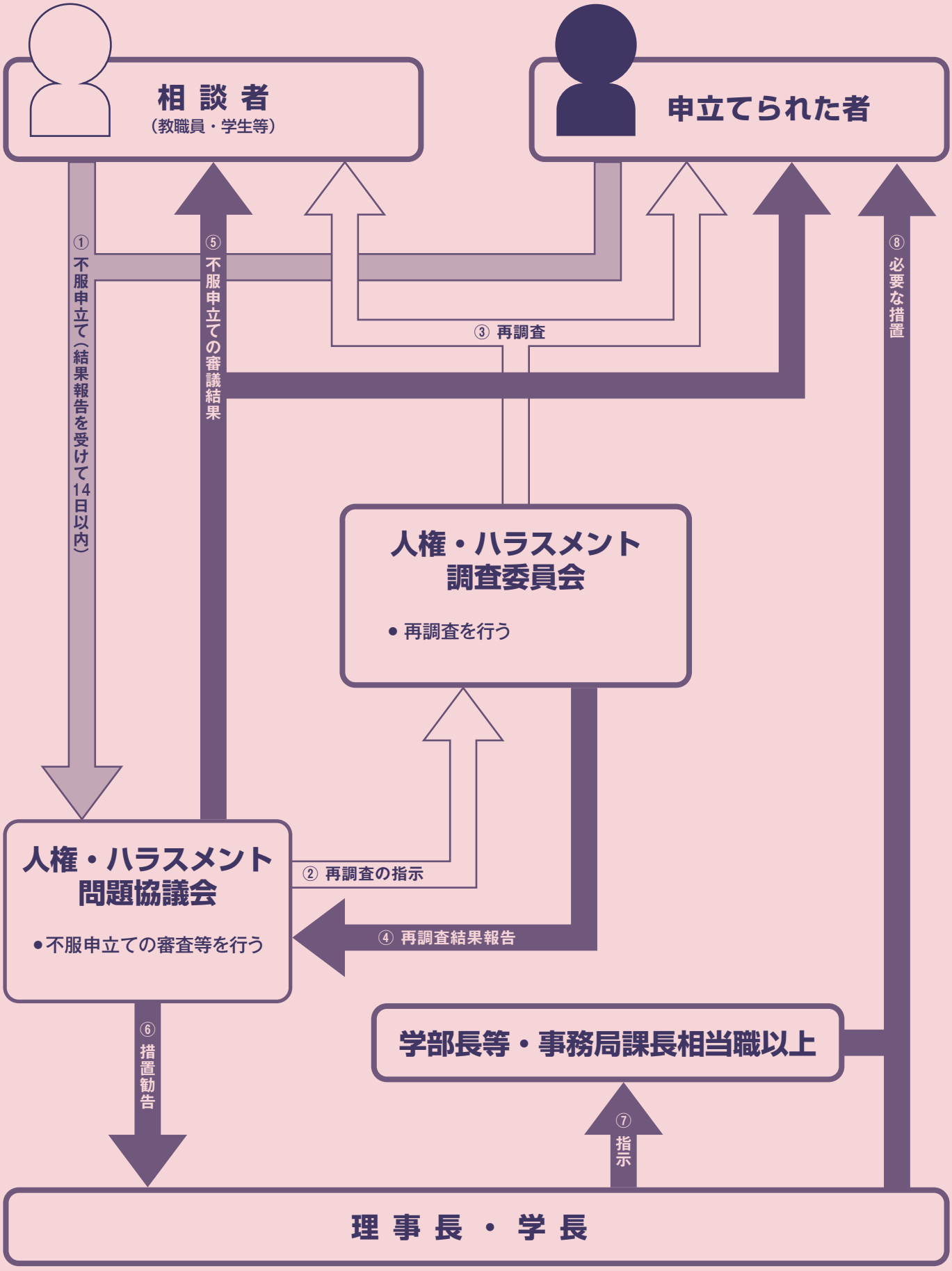
12 ガイドラインの見直し

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。

問題処理のフローチャート



不服申立てのフローチャート



指針・規程

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回評議会策定

（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を防止す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こと。

(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こと。

(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　パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、就労上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、相手方の就労環境を著しく損なうこと。

4　妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント

妊娠したこと、出産したこと等に対する言動、又は育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、相手方の就労環境を著しく損なうこと。

5　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って、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。

指針・規程

公立大学法人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

［平成17年4月1日 北九大規程第28号］

（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ものとする。

（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）学術振興課長

（4）学生支援課長

（5）学務課長

（6）その他学長が指名する教職員若干名

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。

（苦情の相談）

第６条　教職員（退職した者を含む。以下同じ。）及び学生（在籍していた者を含む。以下同じ。）並びにその関係者は、次の各号に掲げる場合に、相談員に対し、ハラスメントに関する苦情の相談を行うことができる。

（1）ハラスメントが疑われる言動を受けた場合

（2）ハラスメントが疑われる言動に接し、不快に感じた場合

（3）ハラスメントに関する相談を被害者から受けた場合

（4）ハラスメントが疑われる言動をしていると指摘を受けた場合

２　相談員は、前項の相談を受けたときは、相談者の意向を確認の上、当該事案の解決のため必要があると判断した場合には、学生である場合は学部長等　（学部長、学群長、大学院研究科長、地域戦略研究所長、国際教育交流センター長、図書館長、基盤教育センター長、学生部長、教務部長、入試広報センター長、キャリアセンター長、地域貢献室長、地域共生教育センター長、情報総合センター長及び環境技術研究所長をいう。）に、被害にあった者が教職員である場合は所属長に、当該相談の内容を報告するものとする。

３　前項の規定により報告を受けた学部長等又は所属長は、速やかに事態を把握し、解決を図るものとする。

4　相談員若しくは学部長等又は所属長は、受けた相談の解決にあたり、第 2 項又は第 3 項の対応により難いと判断した場合は、当該相談を協議会に報告するものとする。

5　協議会は、前項の規定により報告があった場合、当該事案の解決にあたり必要な措置を行う。

（苦情の申立て）

第 7 条　教職員及び学生は、前条第 1 項第 1 号及び第 2 号の相談に係る同条第 3 項による解決が図られなかった場合及び前条第 4 項による報告があり協議会が必要と認めた場合、協議会に対し、当該ハラスメントに関する苦情の申立てを行うことができる。

2　前項の申立ては、次の各号に掲げる期間のうちいずれか早い期間内に行わなければならない。

(1) 申立てに係る事案の発生の日から 3 年以内　（継続する事案については、その終了の日から 3 年以内）

(2) 申立者が退職若しくは卒業、修了又は退学してから 1 年以内

3　その他、第 1 項に規定する申立ての処理に関して必要な事項は、公立大学法人北九州市立大学人権・ハラスメント問題協議会規程において定める。

（プライバシーの保護等）

第 8 条　当事者を含め、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、関係する者の名誉、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 9 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、懲戒等必要な措置を講ずるものとする。

（不利益取扱いの禁止）

第 10 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。

指針・規程

北九州市立大学人権・ハラスメント問題協議会規程

［平成18年4月1日 北九大規程第4号］

（設置）

第 1 条　公立大学法人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（平成 17 年北九大規程第 28 号）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に係る施策の企画及び実施に関すること。

(2) 人権問題及びハラスメントに関する苦情の相談並びに申立ての受理及び当該申立てに係る手続の管理に関すること。

(3) 人権問題及びハラスメントに関する個別の苦情の申立てに係る次に掲げる事項に関すること。

ア　就労環境及び就学環境の改善のための調整　（以下「環境改善の調整」という。）。

イ　ハラスメント該当性の認定。

ウ　イの認定に基づく被害の救済、行為者の懲戒その他必要な措置の勧告。

エ　イの認定に対する不服申立ての審議。

(4) 人権問題及びハラスメントに関する就労環境及び就学環境の改善のための調整（以下「環境改善の調整」という。）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。
(6) 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の不服申立てに関すること。

(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。

(環境改善の調整)

第7条　協議会は、必要と認めるときは、環境改善の調整を行うため調整員を置くことができる。
2　調整員は、申立ての都度、委員長が指名する。
3　調整員は、次に掲げる事項を行う。
(1) 申立てに関し、学部長、学群長、大学院研究科長、地域戦略研究所長、国際教育交流センター長、図書館長、基盤教育センター長、学生部長、教務部長、入試センター長、キャリアセンター長、地域貢献室長、地域共生教育センター長、情報総合センター長、環境技術研究所長、広報センター長、事務局課長相当職以上及びその他の関係者に就労環境及び就学環境の改善のための措置を依頼すること。
(2) 申立てを行った者(以下「申立人等」という。)、申立人から申し立てられた者(以下「被申立人」という。)及びその他の関係者から事情を聴取する等、環境改善の調整を円滑に行うために必要な事項。
4　調整員は、速やかに環境改善の調整に着手し、当該調整の作業が終了した場合には、申立人にその旨を通知するとともに、協議会に経過及び結果を報告するものとする。
5　申立人等は、前項に規定する調査員の行った環境改善の調整に不服があるときは、書面により、その理由を付して、協議会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。)の設置を求めることができる。
6　協議会は、前項に規定する書面が提出されたときは、調査委員会による調査の実施の有無を申立人等に通知しなければならない。この場合において、調査委員会による調査を実施しないと決定したときは、その理由を併せて通知しなければならない。

(ハラスメント調査委員会)

第8条　協議会は、必要と認めるときは、直ちに調査委員会を設置しなければならない。
2　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) その他協議会の委員長が指名する者
3　調査委員会に委員長を置き、委員長は協議会の委員長が指名する。
4　調査委員会の委員長に事故があるとき又は欠けたときは、あらかじめ調査委員会の委員長が指名した調査委員会の委員が、その職務を代行する。
5　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。

（ハラスメント調査委員会の調査）

第 9 条　調査委員会は、次に掲げる事項を行う。

(1) 申立てに係る事案の事実関係の認定等に関すること。

(2) 申立人、被申立人及びその他の関係者から事情を聴取すること。

(3) その他申立てに係る事実関係を明らかにするために必要な事項。

2　調査委員会は、前項第 2 号の事情聴取の冒頭において、次に掲げる事項を説明する。

ア　調査の目的。

イ　事情聴取の内容を録音し、調査資料として保存すること。

ウ　正当な理由なく、事情聴取の内容を第三者に漏らしてはならないこと。

エ　被申立人に対し、申立人及びその他の関係者に報復又はこれと受け取られかねない不適切な言動を行ってはならないこと。

3　調査委員会は、第 8 条第 1 項に規定する設置の日から起算して、原則として、210 日以内に事実関係の調査を終えなければならない。ただし、調査が当該期日までに完了しない場合は、調査委員会の審議を経て、調査の中間報告書を作成し、協議会に報告するものとする。

4　調査委員会の調査は、次の各号のいずれかに該当する場合に終了する。

(1) 調査委員会の調査が完了したとき。

(2) 申立人等が相談・申立て等を取下げたとき。

(3) 調査委員会が、調査を継続することが困難又は適当でないと判断し、協議会がそれを承認したとき。

5　前項の規定により調査委員会の調査が終了した場合には、調査委員会は、遅滞なく、協議会に調査結果を文書により報告しなければならない。

（ハラスメント該当性の認定及び通知）

第 10 条　協議会は、前条第 5 項の報告内容を踏まえ、当該行為がハラスメントに該当するか否かを認定するものとする。

2　協議会は、前項の認定結果について、理由を付した書面により、申立人及び被申立人に通知しなければならない。

（不服申立て）

第 11 条　申立人及び被申立人は、前条第 2 項の通知について、ハラスメント該当性の認定に不服があるときは、当該通知を受けた日の翌日から起算して 14 日以内に、ハラスメント該当性に影響を及ぼす新たな証拠及び理由を付した書面をもって、協議会に不服申立てをすることができる。

2　協議会は、前項の書面について、不服申立ての要件を審査する。

3　協議会は、要件を満たすと認めるときは、調査委員会に対し速やかに再調査を指示する。

4　協議会は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該不服申立てを却下し、その旨を書面で通知する。

(1) 第 1 項に定める期限内に書面が提出されなかったとき。

(2) 新たな証拠の提出及び理由の記載がないとき。

5　第 3 項の規定により再調査を行う場合における調査の方法、ハラスメント該当性の認定その他必要な事項については、第 9 条及び第 10 条の規定を準用する。

6　再調査は、特別の事情がある場合を除き、105 日以内に終了しなければならない。

7　申立人及び被申立人は、再調査の結果に対し、再度の不服申立てをすることができない。

（代理人及び同席者）

第 12 条　申立人又は被申立人は、弁護士に代理権を付与した場合に限り、当該弁護士を代理人として、本規程に基づく手続きに関する行為を行わせることができる。

2　事情聴取その他本規程に基づく手続きには、前項の代理人を除き、第三者を同席させてはならない。ただし、協議会が特に必要と認める場合は、この限りではない。

（協議会の事務）

第 13 条　協議会の事務は、総務課において処理する。

ハラスメントを起こさないために…

・ハラスメントは、人としての尊厳を脅かす重大な人権侵害行為です。お互いの人格を尊重し、相手の立場を考えて行動しましょう。

・ハラスメントは、行為をした当人がそう思っていなくても、それを受けた人がハラスメントとして感じることがあります。同じ言動でも、教育研究や職務上の権限を持ったり、優越的な地位であったりすると、それが、ハラスメントと受け取られることがあります。

・特に、教員は、学生に対し強い優越的な立場にあることを肝に銘じるとともに、教員に示す学生の言動や態度が、その本心からのものとは限らない場合があることに留意しなければなりません。

・また、現在、日本におけるLGBTの割合は13人に一人とも言われており、これは左利きの人口と同程度の割合となっています。無理解や偏見からくる同調圧力や差別を無くし、多様性を尊重した発言や行動を心がけることが大切です。男性に「○○君」、女性に「▲▲さん」のような見た目で区別した呼び方は、意図せず相手を傷つけたり、不快な思いを感じさせることもあります。統一した呼び方にするなど一定の配慮が求められています。

・なお、近年はSOGI（性的指向・性自認）という言葉に対する認知も広まっており、このような話題については一層配慮をしましょう。

・この小冊子を熟読し、ハラスメントを起こさないようにしましょう。また、ハラスメントにあったと感じたときは、一人で悩まず人権・ハラスメント相談員に相談しましょう。

北九州市立大学 人権・ハラスメント相談員名簿は、
次のQRコードから確認できます。

北九州市立大学
人権・ハラスメント問題協議会

2026年11月