

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

1999年6月9日第775回評議会決定

2001年11月7日第848回評議会改正

2008年12月9日第88回教育研究審議会改正

2020年12月22日第348回教育研究審議会改正

2026年3月17日第466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 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。