

学校法人北陸大学ハラスメント及び性暴力の防止等に関する指針

1. 趣旨

学校法人北陸大学及び北陸大学（以下「本学」という。）は、本学の役員、教職員、派遣されている派遣労働者、請負委託契約その他の契約に基づき本学において業務に従事する者（以下「従業者」という。）並びに学生が個人として尊重され、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント、その他のハラスメント及び性暴力（以下「ハラスメント等」という。）による人権侵害のない快適な環境のもとで従業者の職務や学生の勉学が妨げられないようにすることを目的としてこの指針（以下「本指針」という。）を定める。

なお、手続きに関しては、「学校法人北陸大学ハラスメント防止等に関する規程」（以下「規程」という。）に定める。

2. 本学及び従業者等の責務

本学は、本指針及び規程に基づき、定期的にリーフレットの配布を行うとともに研修の実施やその他必要な配慮を行い、ハラスメント等の周知・啓発、防止等に努めるものとする。また、ハラスメント等の行為者に対しては、厳正に対処するものとする。これらのために、学長は本学におけるハラスメント等の防止等に関して統括する責任を負い、部局長は部局におけるハラスメント等の防止に努めるものとする。また、部局長はハラスメント等の事実が生じた時は、相談者の救済、行為者に対する措置及び再発防止策を迅速かつ適切に講じる責任を負う。

従業者並びに学生は、ハラスメント等を差別、人権侵害として認識し、これを起こさないこと、そして防止することに努めなければならない。

3. 適用範囲

本指針は、従業者並びに学生を対象とし、ハラスメント等の事実が従業者や学生相互間において生じた時は、場所・時間帯を問わず適用する。

本指針は、ハラスメント等が従業者又は学生と学外者との間において生じた時も適用するものとする。ただし、学外者が従業者又は学生に対してハラスメント等を行った時は、本指針を準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとるよう努める。

4. ハラスメント等の定義

ハラスメントとは、相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つける言動のことをいう。行為者がどう思っているのかは関係なく、判断に当たっては、同様の状況で当該言動を受けた際に、「平均的な人の感じ方」を基準として、相手方が不快な感情を抱いた場合ハラスメントになる。

以下、規程に定めるハラスメント等について列挙する。

（１）セクシュアル・ハラスメント

行為者の意図に関わらず、性的な言動等によって相手方の意に反して、不快感、困惑又は

身体的、精神的苦痛を生じさせることをいう。

相談者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動が該当する。

例) 性的な冗談やからかい、性的な関係を強要すること

(2) アカデミック・ハラスメント

研究・教育の場において、優位な立場や権限を利用して、相手方の教育研究や学業の妨害等にいたる不適切な言動や差別的な待遇等をいう。

例) 教育や指導の放棄、不当な強制・強要、就職や進学 of 妨害

(3) パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係、又は知識や技能等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えた言動により、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいう。

例) 人格を否定するような言動、業務の目的を大きく逸脱した言動

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職場において、従業者が、妊娠・出産・育児又は介護に関する制度の利用に関する言動や妊娠・出産・育児又は介護に関する言動により当該従業者の就業環境を害することをいう。

例) 制度利用の妨害・嫌がらせ、解雇等の不利益な取扱いの示唆

(5) その他のハラスメント

(1) ～ (4) 以外にもハラスメント等の定義に当てはまる言動は、その他のハラスメントとみなす。

例) エイジ・ハラスメント (年齢を理由とした差別)

レイシャル・ハラスメント (人種・民族・国籍を理由とした差別)

(6) 性暴力

理由及び相手との関係性を問わず、同意のない性的な行為を強要する行為等をいう。

例) わいせつな行為をすること又はさせること

5. 懲戒処分等

ハラスメント等の問題が起こった際は、学則、北陸大学学生懲戒規程、就業規則、本指針その他関係規程等に基づき、行為者に対し懲戒その他適切な措置を行い、厳正に対処するものとする。

6. プライバシー等の保護及び守秘義務

ハラスメント等の問題解決に関係する全ての者は、規程を遵守し、ハラスメント等の相談者・行為者等のプライバシーの保護に努めるとともに、厳格な守秘義務を負う。相談に関して知り得た情報は、その職務を退いた後であっても決して他に漏らしたり、私事に利用してはならない。これらに違反した者に対しては、大学として必要な措置を講じるものとする。

7. 不利益取扱いの禁止

従業者並びに学生は、相談者及び相談、救済措置等において協力した者、その他ハラスメント等に関する正当な対応をした者に対し、そのことを理由として不利益な取扱いを行ってはならない。不利益な取扱いがあった時は、大学として必要な措置を講じるものとする。

8. 指針の見直し

本指針については、ハラスメント防止委員会が必要に応じて見直しを行い、常任理事会の決定を経て、改訂を行うものとする。

附 則

この指針は、2025（令和7）年4月1日から施行する。