

香川県立保健医療大学ハラスメント防止等に関する規程

平成16年7月21日

(目的)

第1条 この規程は、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、香川県立保健医療大学（以下「本学」という。）における人事管理上の公正の確保、職員の利益の保護及び職務能率の向上並びに学生等の就学上の環境及び利益の保護を図ることを目的とする。

(定義)

第2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) ハラスメント 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・育児又は介護に関するハラスメント及びこれに類する言動
- (2) セクシュアル・ハラスメント 職員が他の職員、学生等、関係者を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が他の学生等、関係者及び職員を不快にさせる性的言動
- (3) アカデミック・ハラスメント 職員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員又は学生等に対して行う研究若しくは教育上又は就学上の不適切な言動
- (4) パワー・ハラスメント 職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員に対して行う就労上の不適切な言動
- (5) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント 職員又は学生等が、妊娠・出産等又は妊娠・出産、育児若しくは介護に関する休業その他の制度若しくは措置の利用を理由として他の職員若しくは学生等又は関係者に不利益又は不快感を与える不適切な言動
- (6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の就労上又は学生等の就学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員が就労上又は学生等が就学上の不利益をうけること

(職員の責務)

第3条 職員は、この規程及び別に定める「セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項について」等に従い、ハラスメントをしないように注意するとともに、ハラスメントを排除するよう努めなければならない。

(学生等及び関係者の責務)

第4条 学生等及び関係者は、この規程に従い、ハラスメントをしないよう注意するとともに、ハラスメントを排除するよう努めなければならない。

(監督者の責務)

第5条 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、次の各号に掲げる事項に注意してその防止を図るとともに、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、職員の注意を喚起し、さらにはその認識を深めさせること
- (2) 職員の言動に十分注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること

(学長の責務)

第6条 学長は、職員に対して、この規程の周知徹底を図らねばならない。

- 2 学長は、ハラスメントの防止等のため、職員に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示等により啓蒙活動を行うよう努めるものとする。
- 3 学長は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修を実施するものとする。
- 4 学長は、新たに職員となった者に対してハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者になった者に対してハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるため、研修を実施しなければならない。

(防止委員会)

第7条 本学に、ハラスメントの防止等の適切な実施のため、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置くこととし、学内委員会規程別表に定める総務企画委員会を充て、次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメントの防止等に関する啓発活動の企画及び実施に関すること
 - (2) ハラスメントに起因する問題への対応に関すること
 - (3) ハラスメントに関する部局間の連絡調整に関すること
 - (4) その他ハラスメントの防止等に関すること
- 2 防止委員会に委員長を置き、総務企画委員会委員長をもって充てる。

(調査委員会)

第8条 本学に、ハラスメントに起因する問題が生じた場合、その問題を調査するため、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置く。

- 2 調査委員会委員は、第9条第2項各号に定める相談員のうち学長が指名する者をもって充てる。
- 3 調査委員会には、委員長を置き、学長が指名する者をもって充てる。
- 4 研究科長、学科長又は専攻長は調査委員会の行う調査に協力しなければならない。
- 5 委員長は、調査委員会で調査した結果、改善のための措置が必要であると判断した場合、速やかにハラスメント調査報告書及び提言書(第1号様式)を学長に提出するものとする。
- 6 委員長は、学長の指示に基づき、研究科長、学科長又は専攻長と協議し、適切な措置を講ずるものとする。
- 7 その他調査委員会に関し必要な事項は、学長が別に定める。

(苦情相談への対応)

第9条 本学に、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員又は学生等からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 相談員は、次の各号に掲げる者とする。
 - (1) 副学長
 - (2) 研究科長
 - (3) 学科長
 - (4) 専攻長
 - (5) 研究科長、学科長及び専攻長が推薦する本学の教員
 - (6) 学生部長
 - (7) 保健室長
 - (8) 事務局長

(9) その他学長が指名する者

3 前項第6号及び第9号の相談員の任期は2年とする。ただし補欠の相談員の任期は前任者の残任の期間とする。

4 相談員は、再任されることができる。

(相談員の責務)

第10条 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する指導助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するように努めなければならない。

2 相談員は、苦情相談に対応するに当たっては、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

3 相談員は、申出のあった苦情相談のうち、適切な措置が必要であると判断した場合は、速やかにハラスメント相談報告書(第2号様式)により学長及び防止委員会委員長に報告しなければならない。

4 その他苦情相談に関する具体的な対応については、学長が別に定める。

(苦情相談の窓口)

第11条 本学に苦情相談の窓口を次のとおり置く。

(1) 第9条第2項各号に掲げる相談員

(2) 学生相談室

2 苦情相談は、職員及び関係者は前項第1号の窓口で、学生等は前項第1号及び第2号の窓口で受けつけるものとする。

3 苦情相談の方法は、電話、手紙、電子メール又は訪問によるものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 学長、監督者その他の職員は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員、関係者又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(雑則)

第13条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年7月21日から施行し、平成16年4月2日から適用する。

附 則

1 この規程は、平成20年2月6日から施行する。

2 この規程の施行に関し、現に相談員の職にある者の任期は、第9条第3項の規定にかかわらず、平成20年3月31日までとする。

附 則

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

2 この規程の施行に関し、新たに相談員となった者の任期は、第9条第3項の規定にかかわらず、平成22年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成23年12月21日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年3月19日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

第1号様式（第8条関係）

平成 年 月 日

香川県立保健医療大学長 殿

ハラスメント調査委員会

委員長

ハラスメント調査報告及び提言書

このことについて、下記のとおり報告及び提言いたします。

記

1. 調査結果及び提言

2. 調査内容

3. 添付資料

第2号様式（第10条関係）

平成 年 月 日

香川県立保健医療大学長 殿
ハラスメント防止委員会委員長 殿

相談員
所 属：
職位・氏名：

ハラスメント相談報告書

相談員として、以下のとおり苦情相談を受け、措置が必要であると判断しましたので、報告致します。

記

1. 相談日時：平成 年 月 日 時 分～ 時 分
2. 相談員：
3. 相談者：
4. ハラスメントの報告
5. 相談員の対応について
6. 適切な処置が必要と思った判断点について

セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項について

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人ひとりが、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (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) 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2 基本的な心構え

職員は、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しなければならない。

- (1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、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あること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- 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こと。
 - ② 不快に感じるか否かには個人差があること。
 - 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こと。
 - 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こと。
- (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者が、職場の人間関係等を考え、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ないことを十分認識する必要がある。

- (4) 職場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あること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損な

い勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

(5) 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも注意しなければならない。

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

(1) 職場内外で起きやすいもの

① 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- 1 スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- 2 聞くに耐えないわいせつな冗談を交わすこと。
- 3 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」など言うこと。
- 4 性的な経験や性生活について質問すること。
- 5 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- 1 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- 2 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- 3 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

② 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- 1 ヌードポスター等を職場に貼ること。
- 2 雑誌等のわいせつな写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- 3 身体を執拗に眺め回すこと。
- 4 食事やデートにしつこく誘うこと。
- 5 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- 6 身体に不必要に接触すること。
- 7 浴室や更衣室等を覗き見すること。

(2) 主に職場外において起こるもの

- 1 性的な関係を強要すること。
- 2 カラオケでのデュエットを強要すること。
- 3 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

4 懲戒処分等

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分その他の人事上の措置を講ずることもある。

懲戒処分は、人事院の「懲戒処分の指針について」に準じて行うものとする。

第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に注意しなければならない。

- 1 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、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ないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために職員全体で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- 2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- (1) セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」など

との考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気がついたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、職場の同僚として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- (2) セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- (1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

- (2) 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、相談員等に相談する方法を考える。

なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。