

ハラスメント対策規程

(令和2年島大規則第79号)

(令和2年6月23日制定)

(令和3年3月29日最終改正)

(目的)

第1条 この規程は、別表に掲げるハラスメント対策を定める各法令及びそれらに基づき事業主が講ずべき措置等に関して厚生労働大臣が定める各指針に基づき、国立大学法人島根大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止及び解決のための対策に関し、必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この規程に用いる用語の意義は、次の各号の定めるところによる。ただし、第1号に定める各ハラスメントの定義については別に第3条から第6条に定めるところにより、その典型的な事例については別に規定する「ハラスメント相談要領」の定めるところによる。

- 一 「ハラスメント」とは、「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント」及び「その他のハラスメント」をいう。
- 二 「本学における」又は「本学において」という場合の「本学」とは、構成員が就学就業や教育研究を行う場をいい、大学構内以外であっても、当該構成員が就学就業や教育研究を行う場については「本学」に含まれる。
- 三 「構成員」とは、本学のすべての役員、職員、学生・生徒・児童・幼児、本学に派遣されている派遣労働者及びその他本学において就学就業や教育研究を行う者をいい、研修者・受講者を含む。
- 四 「職員」とは、本学に勤務するすべての教員及びその他の職員をいい、再雇用職員、契約職員及び病院診療職員を含む。
- 五 「関係者」とは、学生・生徒・児童・幼児の保護者、患者及びその家族、取引業者及びその他の関係先（本学学生が各種実習及びインターンシップを行っている企業等を含む。）、本学への求職者等をいう。
- 六 「部局長」とは、部局を定める規程（令和2年島大規則第97号）第2条に掲げる部局のうち、専任として職員を配置している部局を掌理する者及び理事又は副学長の下に置く部については担当理事又は担当副学長をいう。

(パワーハラスメントの内容)

第3条 この規程において「パワーハラスメント」とは、本学において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上或いは教育研究上必要かつ相当な範囲を超えたものによって、構成員の就学就業や教育研究の環境を害するものをいう。

なお、客観的にみて、業務上或いは教育研究上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示や指導については、このハラスメントには該当しない。

- 2 「優越的な関係を背景とした」言動とは、本学の業務或いは教育研究を遂行するに当たって、当該言動を受ける構成員が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶できない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指す。
- 3 「業務上或いは教育研究上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに本学の業務上或いは教育研究上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指す。
- 4 「構成員の就学就業や教育研究の環境を害する」とは、当該言動によって構成員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、構成員の就学就業や教育研究の環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該構成員が就学就業や教育研究を行う上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

（セクシュアルハラスメントの内容）

第4条 この規程において「セクシュアルハラスメント」とは、本学において行われる性的な言動に対する構成員の対応によって当該構成員がその就学就業や教育研究上の不利益を受けること（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）、又は当該性的な言動によって構成員の就学就業や教育研究の環境を害すること（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）をいう。

なお、このハラスメントには、異性だけではなく同性に対するもの、また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対するものも含まれる。

- 2 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指す。また、構成員に限らず、関係先も当該言動の行為者になり得る。
- 3 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、本学において行われる構成員の意に反する性的な言動によって、当該構成員が就学就業や教育研究上の不利益を受けることを指す。
- 4 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、本学において行われる構成員の意に反する性的な言動によって構成員の就学就業や教育研究の環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該構成員が就学就業や教育研究を行う上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

（妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメントの内容）

第5条 この規程において「妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント」とは、本学において行われる女性構成員に対する当該女性構成員の妊娠・出産、男性を含む構成員の妊娠・出産に係る制度等の利用に関する言動によって当該構成員の就学就業や教育研究の環境を害すること、及び本学において行われる職員に対する育児休業・介護休業その他育児・介護に係る制度等の利用に関する言動によって当該職員の就業環境を害することをいう。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上或いは教育研究上の必要性に基づく言動によるものについては、このハラスメントは該当しない。

(その他のハラスメント)

第6条 この規程において「その他のハラスメント」とは、第3条から第5条以外のものであって、構成員が就学就業、教育及び研究上の関係において、他の構成員又は関係者に対し、相手の意に反する不適切な言動によって、相手に身体的又は精神的苦痛を与え、相手の人格や尊厳を害するもの、或いは相手の就学就業や教育研究の環境を害するものをいう。

(本学及び構成員の責務)

第7条 本学は、第8条に定めるハラスメント防止・対策に関する方針及び本学におけるハラスメントに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する構成員の関心と理解を深めるとともに、構成員が他の構成員及び関係者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずるハラスメントに係る広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努める。

なお、ハラスメント問題とは、例えば構成員の就学就業や教育研究の環境の悪化や意欲低下などによる全体の生産性の低下、構成員の健康状態の悪化、休学・休職や退学・退職などにつながり得ること、さらにこれらに伴う経営的な損失等のことをいう。

- 2 学長その他役員及び部局長その他管理監督の立場にある職員は、本学及び部局等におけるハラスメントの防止及び解決に責任を負い、本規程に定める相談及び事後の対応に適切に対処するとともに、自らもハラスメント問題に対する関心と理解を深め、構成員及び関係者に対する自らの言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 3 構成員は、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の構成員及び関係者に対する自らの言動に必要な注意を払うとともに、本規程に定める相談及び事後の対応に協力するよう努めなければならない。

(ハラスメント防止・対策に関する方針)

第8条 すべての構成員は、ハラスメントが、相手に身体的又は精神的苦痛を与え、相手の人格や尊厳を害するもの、或いは相手の就学就業や教育研究の環境を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、いかなるハラスメントも行ってはならない。なお、相手とは構成員に限らず、関係者も含むものとする。

- 2 本学は、ハラスメントに係る言動を行った者に対して、懲戒処分を含め厳正に対処する。
- 3 ハラスメントの発生の原因や背景には、構成員同士のコミュニケーションの希薄化など就学就業や教育研究の環境の問題もあると考えられることから、本学は、これらを幅広く解消し環境の改善に努める。

(ハラスメント相談への対応)

第9条 構成員及び関係者は、本学が設ける相談窓口において、ハラスメントに係る相談（苦情を含む。以下同じ。）をすることができる（以下、相談窓口において相談した構成

員及び関係者を「相談者」といい、ハラスメント相談を「相談」という。）。

相談窓口には、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を配置する。

2 相談窓口は、次の各号に掲げる場所に設け、相談員を各1名以上配置するほか、外部の機関に委託して学外に設置することができるものとする。

一 保健管理センター松江及び出雲

二 学生センター

三 学生支援センター

四 教育学部附属義務教育学校

五 その他相談員が指定する場所

3 相談員の任期を2年とし、職員のうちから学長が任命する。

また、相談員に対し助言を行うため、学外専門相談員を置くことができるものとする。

4 相談員のうちから、ハラスメント総括相談員（以下「総括相談員」という。）1名を学長が指名する。

5 本学は、相談員が、複合的に生じるハラスメントに対しても一元的に相談に応じることができるよう、また相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるよう、対応マニュアルの作成や研修の実施等必要な措置を講じる。

また、相談窓口においては、ハラスメントの被害を受けた構成員が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等を踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどにも配慮しながら、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に応じ、適切な対応を行う。

6 相談員の選任と業務について必要な事項は、別に定める「ハラスメント相談要領」による。

（調整の実施）

第10条 相談員は、相談者本人の意向を尊重し、かつ、当該事案の状況を考慮したうえで、学長が指名する理事及び副学長並びに当該相談者が所属（教員にあっては担当）する部局長その他管理監督の立場にある職員（以下、「部局長等」という。）に対して、相談者からの相談内容を報告し、調整（相談者及び行為者とされる者の双方の主張や第三者の証言等を基に問題点を整理し、問題解決に向けた措置を行うことをいう。以下同じ。）を要請するものとする。

その際、相談者が訴える被害に着目し、それ以上被害を受けないようにするため、ハラスメントが生じた事実が確認できていない段階においても、適宜報告し、調整を要請することができるものとする。

2 前項に基づき報告を受けた部局長等は、学長が指名する理事及び副学長と連携し、相談者と行為者とされる者の双方の主張を公平な立場で調整し、第5項に定める措置を講ずるものとする。

- 3 調整を実施した部局長等は、その状況及び結果について、第 12 条に定めるハラスメント対応委員会に報告しなければならない。
- 4 部局長等は、所属する構成員からハラスメントに関する相談又は報告を受けた場合には、その被害者とされる者が相談窓口相談していない場合であっても、被害者とされる者の意向を尊重したうえで、被害者とされる者と行為者とされる者の双方の主張を公平な立場で調整し、被害者とされる者に対する配慮又は問題解決を図るための第 5 項に定める措置を行うことができる。この場合、部局長等は、第 12 条に定めるハラスメント対応委員会の意見を聴くことができる。
- 5 調整における措置とは、相談者（前項の「被害者とされる者」を含む。以下同じ。）と行為者とされる者を引き離すための措置、或いは関係改善に向けての援助、行為者とされる者への注意・指導及びモニタリング、行為者とされる者の謝罪の斡旋、相談者の就学就業や教育研究上の不利益の回復措置等をいう。
- 6 前項に定める調整における措置は、第 12 条第 5 項に基づくハラスメント対応委員会が行う措置として行うこともできる。

（苦情の申立）

第 11 条 相談者は、前条に定める調整に不満があるときは、次条に定めるハラスメント対応委員会に対して苦情を申し立て、事実関係の確認と解決のための措置を求めることができる。

（苦情の申立への対応）

第 12 条 相談者からの苦情の申立に対応するとともに、ハラスメントの解決に関し適切な対策を講じるため、ハラスメント対応委員会（以下「対応委員会」という。）を置く。

2 対応委員会は、次の各号に掲げる委員で構成する。

- 一 学長が指名する理事 1 名
- 二 各学部、自然科学研究科及び医学部附属病院の教員 各 1 名
- 三 第二号に該当しない教員 若干名
- 四 第 9 条第 4 項に定める総括相談員
- 五 第 9 条第 1 項に定める相談員 1 名
- 六 総務部長

- 3 前項第二号及び第三号の委員の任期は 2 年とし、学長が任命する。
- 4 対応委員会に委員長を置き、委員長は学長が指名する理事をもって充てる。
- 5 対応委員会は、相談者からの苦情の申立に対し、第 10 条第 3 項に定める部局長からの報告並びに必要な応じて次条のハラスメント調査委員会の調査結果を受けたうえで、ハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに相談者（被害者）に対する配慮のための措置を適正に行うとともに、行為者に対する措置を適正に行う。
- 6 対応委員会は、事実関係の確認が困難な場合などにおいて、ハラスメント対策を定める各法令に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ね、また、

調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を相談者（被害者）に対して講じるものとする。

- 7 対応委員会は、前2項の結果について、学長及び第15条に定めるハラスメント防止委員会に報告しなければならない。

また、対応委員会は、本学の相談から苦情の申立に至る一連の対応の状況を的確に把握し、その結果をハラスメント防止委員会に報告しなければならない。

- 8 対応委員会の委員の選任と運営について必要な事項は、別に定める「ハラスメント対応委員会要領」による。

（調査の実施）

第13条 相談者からの苦情の申立を受けて、事実関係の調査を行うため、対応委員会の下に個別の事案ごとに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 調査委員会は、次の各号に掲げる委員で構成する。

一 教員及び事務職員 若干名

二 対応委員会が必要と認めた学外者 1名

- 3 委員の任期は、当該事案に関する調査委員会の任務が終了するまでとし、対応委員会委員長が任命又は委嘱する。

- 4 調査委員会に委員長を置き、委員の中から対応委員会委員長が指名する。

- 5 調査委員会は、学内において必要な調査を独立して行うことができるものとする。

- 6 調査委員会は、相談者及び行為者とされる者の双方から事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認し、その結果を対応委員会に報告する。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮することとする。

また、相談者と行為者とされる者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分できないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずるものとする。

- 7 構成員は、調査委員会の調査に際して、調査委員から協力を求められた場合は、正当な理由がある場合を除き、第5項の調査に協力しなければならない。また、調査を妨害する行為をしてはならない。

- 8 調査委員会の委員の選任と運営について必要な事項は、別に定める「ハラスメント対応委員会要領」による。

（学長の責務）

第14条 学長は、第12条第7項に定める対応委員会からの報告に基づき、ハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、ハラスメントの行為者と認定された者に対し、就業規則又は学則に定めるところにより懲戒処分等の措置を講ずる。

また、相談者（被害者）・行為者の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、必要と認められる事項を適時公表するものとする。

- 2 学長は、ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合において、関係者の名誉が

害されたと認めるときは、当該関係者の名誉を回復するために必要な措置を講じなければならない。

(防止対策の実施)

第 15 条 ハラスメントの防止に関し適切な対策を講ずるため、ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)を置く。

2 防止委員会は、次の各号に掲げる委員で構成する。

一 学長が指名する理事 若干名

二 各学部長，自然科学研究科長及び医学部附属病院長

三 第 9 条第 4 項に定める総括相談員

四 第 12 条第 2 項第 3 号に定める対応委員会委員（教員） 若干名

3 前項第三号の委員の任期は 2 年とし，学長が任命する。

4 防止委員会に委員長を置き，委員長は学長が指名する理事のうち 1 名をもって充てる。

5 防止委員会は，第 12 条第 7 項に定める対応委員会からの報告を踏まえ，改めて第 8 条に定めるハラスメント防止・対策に関する方針を周知・啓発する，或いは改めてハラスメント防止に関する意識を啓発するための研修・講習を実施する等，再発防止に向けた措置を講じる。なお，ハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても，同様の措置を講ずるものとする。

また，防止委員会は，定例的に，ハラスメントを予防又は回避するための方策や，構成員間のコミュニケーションの活性化や円滑化などハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組みについて審議及び検討するとともに，職員や学生等の参画を得つつ，アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより，本学の相談から再発防止に至る一連の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める。

6 防止委員会の委員の選任と運営について必要な事項は，別に定める「ハラスメント防止委員会要領」による。

(プライバシーの保護)

第 16 条 相談員，部局長等，ハラスメント対応委員会委員，ハラスメント調査委員会委員，ハラスメント防止委員会委員及びハラスメント対策室員等（以下「委員等」という。）は，ハラスメントに起因する相談等に係る当事者及び関係者のプライバシーや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。

2 ハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから，相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たって，相談者・行為者等のプライバシーを保護するため，本学は，委員等を対象とした対応マニュアルの作成や研修の実施等必要な措置を講じる。

(不利益な取扱いの禁止)

第 17 条 学長その他役員及び部局長その他職員は，構成員が本学におけるハラスメントに関し相談したこと，若しくは事実関係確認等の本学の教育・雇用管理上講ずべき措置に

協力したことを理由として、いかなる不利益な取扱いも行ってはならない。

島根県労働局に対して相談，紛争解決の援助の要請若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じた場合も，同様とする。

- 2 本学に派遣されている派遣労働者が本学におけるハラスメントに関し相談したこと等を理由として，当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等，当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(虚偽の申立の禁止)

第 18 条 構成員は，ハラスメントに関する虚偽の申立や証言をしてはならない。

(児童及び幼児への対応)

第 19 条 児童及び幼児は心身とも発育途上にあり，きわめて敏感で傷つきやすく，また，被害を周囲に訴えることが困難であるので，ハラスメントに関する対応にあたっては十分配慮しなければならない。

(学外者セクシュアルハラスメントへの対応)

第 20 条 セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が，取引業者及びその他の関係先（インターンシップを行っている先を含む。）の労働者である場合には，必要に応じて，当該取引業者等に事実関係の確認又は再発防止に向けた措置への協力を求めるものとする。

- 2 構成員による取引業者及びその他の関係先の労働者に対するセクシュアルハラスメントに関し，当該取引業者等から事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には，これに応ずるよう努める。

(著しい迷惑行為への対応)

第 21 条 規程の対象外である学外者等からの構成員に対する著しい迷惑行為（暴行，脅迫，ひどい暴言，著しく不当な要求等）が認められる場合は，この規則を準用して相談に応じ，適切に事後の対応を行うとともに，被害者である当該構成員に対する配慮の取組みを行うものとする。

(事務)

第 22 条 規程に関する事務は，総務部人事労務課において処理する。

(雑則)

第 23 条 この規則に定めるもののほか，必要な事項は別に定める。

附 則

第 1 条 この規程（以下「本規程」という。）は，令和 2 年 7 月 1 日から施行する。

第 2 条 国立大学法人島根大学ハラスメントの防止等に関する規程（平成 17 年島大規則第 68 号。以下「旧規程」という。）は，令和 2 年 6 月 30 日をもって廃止する。ただし，この定めに関わらず，次の各号に規定する事項は以下のとおりとする。

- 一 旧規程に基づく相談員については，本規程の施行日における旧規程に基づく残任期間について，本規程第 9 条第 3 項に基づく任命があったものとみなす。また，旧規程

に基づく総括相談員については、本規程の施行日において本規程第9条第4項に基づく学長の指名があったものとみなす。

二 旧規程に基づくハラスメント対策委員会及び同調査委員会については、継続している事案への対応が完了するまでの間、旧規程を適用する。

三 旧規程に基づくハラスメント防止委員会の委員については、本規程の施行日における旧規程に基づく残任期間について、本規程第15条第3項に基づく任命があったものとみなす。また、旧規程に基づくハラスメント防止委員長については、本規程の施行日において本規程第15条第4項に基づく学長の指名があったものとみなす。

附 則 (令和2年12月28日一部改正)

この規程は、令和3年1月1日から施行する。

附 則 (令和3年3月29日一部改正)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

(別表)

ハラスメント対策を定める法令及びそれらに基づき事業主が講ずべき措置等に関して厚生労働大臣が定める指針

種類	法令	厚生労働大臣が定める指針
パワー ハラスメント	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の 2 (労働施策総合推進法) (昭和 41 年法律第 132 号)	事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (いわゆる「パワハラ指針」) (令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)
セクシュアル ハラスメント	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 11 条 (男女雇用機会均等法) (昭和 47 年法律第 113 号)	事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (いわゆる「セクハラ指針」) (平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)
妊娠・出産、育 児・介護休業に 関する ハラスメント	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 11 条の 2 (男女雇用機会均等法) (昭和 47 年法律第 113 号)	事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針 (いわゆる「マタハラ指針」) (平成 28 年厚生労働省告示第 312 号)
	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 25 条 (育児・介護休業法) (平成 3 年法律第 76 号)	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようするために事業主が講ずべき措置に関する指針 (いわゆる「イクハラ指針」) (平成 21 年厚生労働省告示第 509 号)