

# 山形県立産業技術短期大学校におけるハラスメントの防止及び措置に関する規程

## (目的)

第1条 この規程は、山形県立産業技術短期大学校（以下「本校」という。）の職員、学生及び本校関係者が個人として尊重され、教育・訓練及び職務遂行のための良好な環境が確保されることを目的として、本校での教育・訓練上又は職務上の関係において行われるセクシャル・ハラスメント等人格に関わる不快な言動（以下「ハラスメント」という。）の発生の防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合における措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

## (定義)

第2条 この規程において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号の定めるところによる。

- (1) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのために職員及び本校関係者の就労上又は学生の教育・訓練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及び本校関係者が就労上の又は学生が教育・訓練の不利益を受けること
  - (2) 申立て者 ハラスメントを受けたと申立て若しくは相談した者又は第三者によってハラスメントを受けていると申立て若しくは相談された該当者
  - (3) 被申立て者 申立て又は相談によりハラスメントを行った又はその疑いがあると言われた者
  - (4) 協力者 ハラスメントに関わる対応及び調査において協力を求められた者
  - (5) 本校関係者 本校と委託契約等を締結している業者に雇用されていて常時、本校で就労している者及び本校学生の保護者
- (職員及び学生の責務)

第3条 職員は、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針（平成11年4月1日付け人第16号、山形県副知事依命通知）」の他、次条の指

針（以下「校長が定める指針」という。）の定めるところに従い、ハラスメントを行わないように注意しなければならない。

2 学生は、校長が定める指針に従い、ハラスメントを行わないように注意しなければならない。

（職員等に対する指針）

第4条 校長は、ハラスメントが生じないようにするために、職員及び学生が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合における職員及び学生の対応等についての指針を定めるものとする。

（監督者の責務）

第5条 職員を監督する地位にある者は、次の各号に掲げる事項に留意してハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合には、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により、ハラスメントに関する職員の注意を喚起するとともに、認識を深めさせること。
- (2) ハラスメントに起因する問題が生じないよう、職員の言動に十分な注意を払うこと。

（広報及び啓発活動）

第6条 本校は、職員、学生及び本校関係者に対し、ハラスメントの防止と解決に必要な事項を広報するとともに、ハラスメント防止に向けた啓発活動を行うものとする。

（ハラスメント相談員）

第7条 ハラスメントに関する苦情の申立て及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、本校にハラスメント相談員を置く。

- 2 相談員は、校長が指名する男女の職員各2名をもって充て、次に掲げる区分に従い、当該各号に掲げる人数とする。
- 3 相談員の任期は2年（第2項第2号の相談員にあっては1年）とする。ただし

再任は妨げない。

(相談員の職務等)

第8条 相談員は、職員、学生及び本校関係者からの苦情相談に真摯に対応し、問題の事実関係の把握を迅速に行い、当該問題が適切かつ迅速に解決が図られるよう努めなければならない。

- 2 相談員は、必要と判断した場合は、申立て者から事情を聴取し、協力者に協力を求めることができる。
- 3 相談員は、苦情処理の対応に当たっては、当事者のプライバシーや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。

(苦情相談に対する措置)

第9条 相談員は、必要に応じて次の措置を行うことができる。

- (1) 苦情相談を行った者（以下「相談者」という。）に対する援助又は助言
- (2) 被申立て者に対する注意又は勧告
- (3) 監督者に対する協力の要請

(相談者に対する報告及び申立て者からの不服申立て)

第10条 相談員は、被申立て者に対して行った措置を相談者に報告しなければならない。

- 2 相談者は、前項の措置に不服ある場合には、相談員にその旨を申し出ができる。
- 3 相談員は、前項の不服申立てがあった場合において、必要と認めた場合は、改めて前条に定める措置を行うことができる。

(被申立て者からの不服申立て)

第11条 相談員は、第9条第2号に定める措置をとる場合には、事前に被申立て者から事情を聴取するとともに、被申立て者に対し、意見を述べる機会を与えなければならない。

- 2 被申立て者は、自己に対してとられた措置に不服ある場合には、相談員にその

旨を申し出ることができる。

3 相談員は、前項の不服申立てがあった場合において、必要と認めた場合は、その措置を改めることができる。

(活動報告)

第12条 相談員は、ハラスメント相談室の活動状況を、校長に対して報告するものとする。

(不利益な取扱いの禁止)

第13条 何人も、苦情相談を申立て又は苦情相談に関与したことによって、不当な取扱いを受けることがあってはならない。

2 何人も、自己を被申立て者とする苦情相談が申立てられたことをもって、不当な取扱いを受けることがあってはならない。

(被申立て者に対する処分の進言)

第14条 相談員は、苦情相談にかかる問題の調査の結果、被申立て者に対して何らかの処分を行うことが妥当であると判断した場合は、校長に対して、必要と思われる処分について進言するものとする。

(県総務部人事課への苦情相談)

第15条 職員は、この規程に定める苦情相談の他、直接、山形県総務部人事課に対して苦情相談を行うことができる。

(法律等の関係)

第16条 この規程に基づいて行った申立て及び相談並びに申立て等に関連して行った処分は、民法第709条及び第710条の不法行為に基づく損害賠償請求並びに国家賠償法第1条の公権力の行使に基づく損害賠償請求を妨げるものではない。

## 附 則

この規程は、平成19年10月16日から施行する。

# ハラスメントの防止等のため職員及び学生が認識すべき事項についての指針

(平成19年10月16日山形県立産業技術短期大学校長通知)

## 第1 ハラスメントを行わないために認識すべき事項

### (1) 基本的認識

- ① お互いの人権を尊重しあうこと。
- 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見る意識をなくすこと。
- ④ 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。
- ⑤ 上位の立場にある者は、下位の立場にある者を被支配的存在としてみなさないこと。

### (2) ハラスメントに関する認識

- ① 性に関する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、自分の言動がセクシャル・ハラスメント等に当たるか否かについては、相手の判断が重要となること。
- ② 性に関する以外の言動であっても、相手が拒否し、又は嫌がっていることが分った場合は、ハラスメントに当たる可能性があるので、同じ言動を繰り返さないこと。
- ③ ハラスメントであるか否かについては、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。上司又は指導者等と言った人間関係では、ハラスメントを受けてもしばしば拒否しにくい場合が多いので、拒否の意思表示がないからといって、それを同意・合意と勘違いしてはならないこと。
- ④ 本校の教育・訓練上又は職務上の人間関係が持続する場合は、校内や勤務時間に關係なくハラスメント防止対策の対象になること。

## 第2 環境づくりのために全員が認識すべき事項

校内の環境は、互いの協力の下に形成される部分が大きいということを認識し、次の事項に留意すること。

- ① ハラスメントについて問題提起する者を、いわゆるトラブルメーカーと見てはならないこと。また、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付けないこと。
- ② 日ごろから周囲に気配りし、ハラスメントが見受けられたら注意を促し、被害を受けていることを見聞きしたら、声をかけて相談にのる等して、ハラスメントが生じにくい環境作りに努めること。
- ③ 日ごろから相談窓口を明示し、全員がこれを把握しておくこと。

## 第3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合の行動

ハラスメントを受けた場合には、一人で我慢しても問題は解決しないので、その被害が深刻なものにならないように、次の対応を心がけること。

- ① 嫌なことについては、相手に対して明確に意思表示すること。
- ② 信頼できる人又は相談員に速やかに相談すること。
- ③ ハラスメントをあいまいにせずに、明確に判断することをためらわないこと。