

令和8年10月1日

ハラスメントの防止等に関する基本方針

公立大学法人島根県立大学

理事長 山下一也

1. 公立大学法人島根県立大学（以下「本法人」という。）は、すべての教職員及び求職者等の人格と尊厳を尊重し、あらゆるハラスメントを断じて許容しません。ハラスメントは、教職員及び求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、本法人にとっても職場秩序や業務の遂行、社会的評価に重大な影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントや育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがありますので、このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、教職員同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2. 本法人は、以下のハラスメント行為を許しません。また、学生、受験生、保護者、卒業生その他本法人の業務に関係する者（以下「学生等」という。）に対しても、これらに類する行為を行ってはなりません。

<セクシュアルハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント>

[職場において行われる教職員の意に反する性的な言動により就業環境が害されること及び求職活動等において行われる求職者等に対する教職員からの性的な言動により求職活動等が阻害されることをいう]

(例示)

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③ 他人に不快感を与える性的な言動
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 性的な事実関係を尋ねること
- ⑦ 性的な関係を求めること
- ⑧ 執拗に私的な食事やデートに誘うこと
- ⑨ 性的な言動により教職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為、もしくは、求職者等の求職活動等を阻害する行為
- ⑩ 交際、性的な関係の強要
- ⑪ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等教職員に対する不利益取扱い など

<妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント>

[職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性教職員や育児・介護休業等の制度等を利用しようとした又は利用した男女教職員の就業環境が害されることをいう]

(例示)

- ① 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
- ② 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③ 妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④ 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑤ 妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

<パワーハラスメント>

[職場において行われる(1)優越的な関係を背景とした言動であって、(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、(3)教職員の就業環境が害されるもので、(1)～(3)の全ての要素を満たすものをいう]

(例示)

- ① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること
- ③ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ④ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑤ 暴行・障害等身体的な攻撃
- ⑥ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃 など

<カスタマーハラスメント>

[職場において行われる(1)学生等の言動であって、(2)教職員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、(3)教職員の就業環境が害されるもので、(1)～(3)の全ての要素を満たすものをいう]

(例示)

- ① 本法人の業務と関連性を欠く要求又は合理的な理由を欠く要求
- ② 本法人が通常提供する教育、研究、学生支援その他の業務の範囲を著しく超える要求
- ③ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ④ 不当な損害賠償請求
- ⑤ 暴行・障害等身体的な攻撃
- ⑥ 脅迫・中傷・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・土下座の要求等精神的な攻撃
- ⑦ 威圧的な言動
- ⑧ 継続的、執拗な言動
- ⑨ 不退去、居座り・監禁等拘束的な言動 など

3. この方針の対象は、本法人に勤務するすべての教職員です。

セクシュアルハラスメントについては、すべての教職員、学生等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性教職員及び育児・介護休業等の制度を利用する教職員の上司及び同僚が行為者となり得ます。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。

4. 教職員がハラスメントを行ったと認められた場合、公立大学法人島根県立大学就業規則第34条「懲戒の事由」第1項第4号、第5号、第9号及び第10号に該当し、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

5. 教職員は、学生等に対して誠実かつ丁寧な対応を行います。しかしながら、社会通念上相当な範囲を超える要求又は言動に対しては、組織として毅然とした対応を行います。

また、悪質な事案については、対応を中止し、退去要請、施設利用制限、警察への通報、弁護士等との連携その他必要な措置を講じます。

教職員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として利用者等に対する適切で質の高い教育、研究、学生支援その他の活動の充実につながるものであり、本法人はこの考え方にに基づき、適切な対応方針および支援体制を整備します。

6. 相談窓口

ハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

【ハラスメント相談窓口】

浜田キャンパス総務課	総務課長	0855-24-2200	h-harassment@u-shimane.ac.jp
出雲キャンパス管理課	管理課長	0853-20-0220	i-harassment@u-shimane.ac.jp
松江キャンパス管理課	管理課長	0852-20-0211	m-harassment@u-shimane.ac.jp

相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

7. 相談者はもちろん、事実関係の確認等に協力(他の事業主からの協力依頼によるものも含む。)した方に不利益な取扱いはい行いません。

8. 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

9. 本法人には、妊娠・出産、育児や介護を行う教職員が利用できる様々な制度があります。派遣職員については、派遣元団体においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、職場に何からの影響を与えることもありますので、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や、浜田キャンパスにあつては総務課、出雲及び松江キャンパスにあつてはキャンパスの管理課に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う教職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、ハラスメント相談窓口にご相談してください。

10. ハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。