

公益財団法人日本高等教育評価機構ハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、公益財団法人日本高等教育評価機構専任職員就業規則第18条第2項、公益財団法人日本高等教育評価機構嘱託職員就業規則第14条第2項、公益財団法人日本高等教育評価機構契約職員就業規則第16条第2項及び公益財団法人日本高等教育評価機構短時間職員就業規則第15条第2項（以下「就業規則」という。）に基づき、公益財団法人日本高等教育評価機構（以下「本機構」という。）におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業又は介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、その他職場におけるあらゆるハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第1条の2 この規程は、次に掲げる者（以下「職員等」という。）に適用する。

- (1) 職員
- (2) 研修員
- (3) 派遣職員
- (4) 評議員
- (5) 役員
- (6) 委員会等の委員
- (7) 評価員
- (8) その他全ての関係者

(定義及び要件)

第2条 「セクシュアルハラスメント」とは、職場における性的な言動に対する他の職員等の対応等により当該職員等の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員等の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

2 前項の「他の職員等」とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害された全ての職員等を含むものとする。

3 「妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメント」とは、職場において、職員等の妊娠、出産、育児又は介護等（以下「妊娠等」という。）に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境を害すること及び妊娠等に関する言動により就業環境を害することをいう。ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠等に関するハラスメントには該当しない。

4 「パワーハラスメント」とは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。ただし、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

5 「職場」とは、職員等が業務を遂行する全ての場所をいい、労働時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる労働時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 全ての職員等は、他の職員等を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次に掲げる行為をしてはならない。

(1) セクシュアルハラスメントの要件を満たす次に掲げる行為

ア 性的又は身体上の事柄に関する不必要な質問又は発言

イ わいせつ図画の閲覧、配付又は掲示

ウ うわさの流布

エ 不必要な身体への接触

オ 性的な言動により就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為

カ 交際又は性的関係の強要

キ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った際に、解雇、不当な人事考課又は配置転換等の不利益を与える行為

ク その他相手方又は他の職員等に不快感を与える性的な言動

(2) 妊娠等に関するハラスメントの要件を満たす次に掲げる行為

ア 他の職員等の妊娠等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言動

イ 他の職員等の妊娠等に関する制度や措置の利用を阻害する言動

ウ 他の職員等が妊娠等に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

エ 他の職員等が妊娠等をしたことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

オ 他の職員等が妊娠等をしたことに対する嫌がらせ等

(3) パワーハラスメントの要件を満たす次に掲げる行為

ア 殴打又は足蹴り等の身体的攻撃

イ 人格を否定する言動等の精神的な攻撃

ウ 自身の意に沿わない職員等に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離する等の人間関係からの切離し

エ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、業務に直接関係がない作業を命じる等の過大な要求

オ 部下を退職させるため、能力や経験とかけ離れた業務を行わせる等の過小な要求

カ 他の職員等の性的指向、性自認又は病歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の職員等に暴露する等の個の侵害

(4) 部下が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(注意事項)

第4条 職員等は、職場におけるハラスメント発生の原因又は要因になり得る次に掲げる

言動をとらないよう注意しなければならない。

- (1) 性別役割分担意識に基づく言動
- (2) 妊娠等に関する否定的な言動

(懲戒)

第5条 職場におけるハラスメントを行った職員等（第1条の2第2号から第8号までの者を除く。）に対し、次に掲げる懲戒を行う。

- (1) 第3条第1号アからオまで又はク、第2号若しくは第3号（アを除く。）の行為をしたときは、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。
- (2) 前号の行為が再度に及んだとき、前号の行為の情状が悪質と認めるとき又は前条第1号カ、キ若しくは前条第3号アの行為をしたときは、減給、出勤停止、降格又は懲戒解雇とする。

2 懲戒を決定するときは、事案の内容や状況を総合的に判断するものとする。

(相談及び苦情への対応)

第6条 本機構は、職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情の相談窓口を置き、その責任者を事務局長とする。

- 2 事務局長は、相談窓口を担当者を2人配置し周知するとともに、必要な研修を行うものとする。
- 3 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、全ての職員等が当該ハラスメントに関する相談又は苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 4 前項の申出は、書面又は口頭によるものとする。
- 5 担当者は、職員等から第3項の申出を受けたときは、速やかに事務局長に報告するものとする。
- 6 事務局長は、申出者のプライバシーに配慮した上で、被害者及び行為者から事実関係を聴取する。この場合、必要に応じて被害者及び行為者の上司又は他の職員等から事情を聴くことができる。
- 7 前項の聴取を求められた職員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 8 事務局長は理事長に事実関係を報告し、理事長は問題解決のための措置として、前条の懲戒のほか、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じるものとする。
- 9 本機構は、相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーを保護するとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取扱いを行ってはならない。

(周知及び啓発)

第7条 事務局長は、職場におけるハラスメントに関する方針、防止策及び対応手続（以下「方針等」という。）について周知するとともに、毎年度1回、職員等（第1条の2第4号から第8号までの者を除く。）に対し研修を実施する。

(再発防止の義務)

第8条 事務局長は、職場におけるハラスメントが生じたときは、研修の実施等により周知を再徹底するとともに、事案の原因分析等を行い適切な再発防止策を講じなければならない。

(委任)

第9条 この規程に定めるもののほか、職場におけるハラスメントの防止に関し必要な事項は、事務局長が別に定める。

(改廃)

第10条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附 則

この規程は、令和3年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和7年4月1日から施行する。