

○国立大学法人お茶の水女子大学求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する規程

〔 令和 8 年 9 月 16 日 〕
制 定

目次

第 1 章 総則（第 1 条—第 3 条）

第 2 章 本学及び役職員の責務（第 4 条—第 5 条）

第 3 章 相談体制（第 6 条—第 7 条）

第 4 章 相談事案への対応（第 8 条—第 15 条）

第 5 章 不利益取扱いの禁止及びプライバシーの保護（第 16 条—第 17 条）

附則

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規程は、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（昭和 47 年法律第 113 号。以下「法」という。）第 13 条の規定に基づき、国立大学法人お茶の水女子大学（以下「本学」という。）の役員、職員及び派遣労働者による本学への求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに関し、本学が事業主として講ずべき措置を定めるとともに、当該ハラスメントにより求職活動等が阻害されることのないようにす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) 求職活動等 求職者等が行う求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動をいい、面接、説明会、インターンシップ、教育実習等の受講その他これらに類する活動（オンラインを介して行われるものを含む。）を含む。
- (2) 求職者等 法第 13 条第 1 項に規定する求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるものであって、本学への求職活動等を行う者をいう。
- (3) 役職員 役員、職員及び派遣労働者をいい、常勤、非常勤の別を問わない。

(4) 性的な言動 性的な内容の発言及び性的な行動をいい、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、性的な関係を強要すること、不必要に身体に触れること、わいせつな図画を配布すること等を含む。

(5) 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント 役職員による性的な言動により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。

(適用範囲)

第3条 この規程は、本学の役職員による求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントについて適用する。

第2章 本学及び役職員の責務

(本学の責務)

第4条 本学は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントを行ってはならないこと及び求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに起因する問題に対する役職員の関心と理解を深めるとともに、役職員が求職者等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措置を講ずるものとする。

(役職員の責務)

第5条 役職員は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 役職員は、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアル・ハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを踏まえ、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、本学が講ずる措置に協力するよう努めなければならない。

第3章 相談体制

(相談窓口)

第6条 本学は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談に応じるための窓口として、人事労務課に相談窓口を設置する。

2 相談窓口は、求職者等からの相談について、その内容及び状況に応じ、適切かつ柔軟に対応するものとする。

(相談の取扱い)

第7条 相談は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントが現に生じている場合に限らず、その発生のおそれがある場合又はセクシュアル・ハラスメントに該当するか否かが明確でない場合であっても、広く受け付けるものとする。

第4章 相談事案への対応

(事実関係の確認)

第8条 相談窓口は、相談の申出があった場合には、当該事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するものとする。

2 相談窓口は、原則として、相談を行った求職者等（以下「相談者」という。）及びセクシュアル・ハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認するものとする。

3 前項の確認の結果、双方の主張に不一致があり、事実関係の確認が十分にできないと認められる場合には、必要に応じて、第三者から事実関係を聴取する等の措置を講ずるものとする。

4 行為者は、正当な理由のない限り、事実関係の聴取に応じなければならない。

(被害者への配慮)

第9条 相談窓口は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた事実が確認された場合には、速やかに、被害を受けた求職者等の心身の状況及び意向に十分配慮し、被害の回復及び拡大防止のために必要かつ適切な措置を講ずるものとする。

(行為者への措置)

第10条 本学は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた事実が確認された場合には、当該事案の内容及び程度に応じ、行為者に対し適正な措置を講ずるものとする。

2 行為者は、国立大学法人お茶の水女子大学職員就業規則及び国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員就業規則に定める信用失墜行為等に該当し、懲戒処分に付される場合がある。

(人権委員会への付議)

第11条 相談窓口は、第8条に基づく事実関係の確認を行った場合には、当該事案の内容を精査し、必要に応じて国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等人権委員会（以下「人権委員会」という。）の助言を受け、人権委員会に付議するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、相談窓口は、当該事案を必ず人権委員会に付議するものとする。

- (1) 性的な言動の態様が悪質であり、又は人格権侵害の程度が重大であると認められる場合
 - (2) 同一又は類似の行為が反復継続していると認められる場合
 - (3) 相談者に対する不利益な取扱い又はそのおそれがある場合
 - (4) 求職活動等の機会に重大な影響を及ぼしている又は及ぼすおそれがある場合
 - (5) その他人権委員会による審議が相当と認められる場合
- (重大性判断の基準)

第12条 相談窓口は、前条第1項の人権委員会への付議の可否の判断に当たり、次に掲げる事項を総合的に考慮し、当該事案の重大性を判断するものとする。

- (1) 行為の態様、内容及び悪質性
 - (2) 行為の継続性及び反復性
 - (3) 被害の程度（精神的苦痛の程度、求職活動等への影響の程度等）
 - (4) 当事者間の関係性及び力関係
 - (5) 社会通念上の相当性
 - (6) その他個別事案の状況
- (付議しない場合の措置)

第13条 相談窓口は、人権委員会への付議を要しないと判断した場合には、その判断理由を記録し、保存するものとする。

2 相談窓口は、前項の場合においても、必要に応じて人権委員会に対し概要を報告し、助言を求めることができる。

3 相談窓口は、付議を要しないと判断した後新たな事情が判明した場合には、速やかに再検討し、必要に応じて人権委員会に付議するものとする。

(人権委員会の対応)

第14条 人権委員会は、第11条の規定に基づく付議を受けたときは、国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドラインに定める被害申立てに基づく問題解決手続に準じて当該事案への対応について審議し、適切な措置を講ずるものとする。

- 2 前項に定めるもののほか、人権委員会は必要に応じて、国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドラインの定める手続に準じて対応することができる。

(再発防止に向けた措置)

第15条 本学は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合その他再発防止の必要があると認める場合には、改めて役職員が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、周知徹底、研修の実施その他の必要な措置を講ずるものとする。

第5章 不利益取扱いの禁止及びプライバシーの保護

(不利益取扱いの禁止)

第16条 役職員は、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談への対応又は事実関係の確認への協力を理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

- 2 本学は、相談者又は事実関係の確認に協力した求職者等に対し、不利益な取扱いが生じないよう必要な配慮を行うものとする。

(プライバシーの保護)

第17条 本学は、相談者、行為者及び関係者のプライバシーを保護するため、必要な措置を講ずるものとする。

附 則

この規程は、令和8年10月1日から施行する。