

公立大学法人沖縄県立芸術大学における
セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談対応要領

令和3年4月1日
冲芸大要領第12号

(目的)

第1条 この要領は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に迅速かつ適切に対応し、もって男女職員・学生等（以下「職員等」という。）が対等平等な関係で快適に働き、又は修学することができる教育・研究・職場環境を確保することを目的とする。

(基本的な心構え)

第2条 職員等からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員等は次の事項に留意する。

- (1) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持ち、苦情相談の内容や状況に応じ柔軟な対応を図ること。
- (2) 事態を悪化させず、又再発を防ぐ観点から、その事案に係る事実関係の確認は、迅速かつ正確に行い適切な対応を心がけること。
- (3) 対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すること。
- (4) 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、知り得た秘密を厳守すること。

(適用範囲)

第3条 この要領は、職場における職員間の問題、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者（学生含む）との問題及び職員以外の者（学生含む）が職員に対して行う問題に適用する。

(苦情相談を受ける体制等)

第4条 相談員は、苦情相談を受ける際の体制等について、次の事項に留意するものとする。

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として2人の職員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、同性の職員が同席するよう努めること。
- (3) 相談を受ける職員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞きされないよう周りから遮断した場所で行うこと。

(相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項)

第5条 苦情相談を行う者（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談の求めるものを把握すること。
将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかについて把握すること。
- (2) どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。

相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

(3) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

(4) 被害者が明確な意思表示を行わなかったことを以て、被害者の非があったかのような対応は取らないよう十分注意すること。

(5) 事実関係については、次の事項を把握すること。

- ① 当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係。
- ② 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- ③ 相談者は、加害者とされる者に対してどのような対応をとったか。
- ④ 監督者等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのかを把握する。

(6) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違えの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

(7) 聴取した事実関係については、必ず記録にしてとっておくこと。

(加害者とされる職員からの事実関係等の聴取)

第6条 加害者とされる職員から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

(1) 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

(2) 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。なお、加害者の意図なき行為によって引き起こされる事態についても十分認識させる必要がある。

(3) 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

(第三者からの事実関係等の聴取)

第7条 職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

(「性的な言動」及び「教育・研究・勤務環境が害される」の判断基準)

第8条 「性的な言動」及び「教育・研究・勤務環境が害される」の判断に当たっては、当該職員等の主観を重視しつつも、防止義務の対象として、一定の客観性があり、その

客観的な判断に当たっては、「平均的な女性の感じ方（セクシュアル・ハラスメントを受ける職員等が女性の場合）」を基準とすることが適当である。

（問題処理のための対応）

第9条 相談員が苦情相談に対応するに当たっては、個々の事例に即して適切かつ柔軟に対応することを基本とする。

（相談者に対する説明）

第10条 苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に誠実に説明する。

（その他の留意点）

第11条 その他、事案に即した適正な対応を行うについて、相談員は次の事項についても考慮する。

- （1） 人事管理上の措置が必要な場合、人事課との連携を図る。
- （2） 職員の健康の確保に関する措置が必要な場合、職員厚生課との連携を図る。
- （3） 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを未然に防止する観点から、職場におけるセクシュアル・ハラスメントでなくても、その発生のおそれのある場合やセクシュアル・ハラスメントに該当するか否か微妙な場合についても、苦情相談の対象として対応する必要がある。

附 則

この要領は、令和3年4月1日から施行する。

「苦情相談対応要領第9条」の問題処理のための具体的な対応例

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

- (1) 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員に指導するよう要請する。

例えば、職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

- (2) 加害者に対して直接注意する。

例えば、性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる者は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる者に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

- (3) 被害者に対して指導、助言をする。

例えば、職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自信が相手の職員に対して明確に意思表示するよう助言する。

- (4) 当事者間のあっせんを行う。

例えば、被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対し謝罪を促すようあっせんする。

- (5) 人事上必要な措置を講じるため、人事当局等との連携を取る。

例えば、セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で人事管理上必要な場合、人事当局との十分な連携を図ることも必要となる。

2 セクシュアル・ハラスメントとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

例えば、昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周辺の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員目の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合に

は、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

3 第三者からの苦情相談

(例1)

例えば、同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聞き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例2)

例えば、非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいた場合、非常勤職員である本人は、立場が弱いた苦情を申し出ることのないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き、注意する。

4 学生等又は学生等の保護者に係る苦情相談について

学生等又は学生等の保護者に係る苦情相談への対応については、上記事項に留意するとともに、当該学生等の心身の発達段階等を十分に考慮する必要がある。

別紙

苦情相談 申出受付票				秘
受付日時	年 月 日	担当者氏名		
<p>1 相談者の氏名</p> <p>2 所属</p> <p>3 何が行われましたか（問題とされる言動） ※できるだけ客観的に詳しく（ことの始まり、きっかけ、変化の様子等）</p> <p>4 誰が関与しましたか（目撃者、証人等を含む）</p> <p>5 いつ行われましたか</p> <p>6 どこで行われましたか</p> <p>7 あなたはその言動に対し、何らかの対応をとりましたか ※対応をとった場合はその内容を書いて下さい</p> <p>8 あなたがその言動をセクシュアル・ハラスメントと考える理由は何ですか</p> <p>9 あなたはどう対処して欲しいのですか（意向確認）</p>				