

静岡県立大学ハラスメントの防止及び対策に関するガイドライン

第1 目的

このガイドラインは、静岡県公立大学法人ハラスメントの防止等に関する規程第7条に基づき、静岡県立大学（短期大学部を含む。以下「本学」という。）におけるハラスメントを防止し、健全で快適なキャンパス環境のもとで修学又は就労できることを目的として定めるものです。

第2 ガイドラインの対象範囲

- 1 このガイドラインは、本学の学生（短期大学部生、学部生、大学院生、学部・大学院の研究生・委託生、科目等履修生、聴講生等、本学で教育を受けるあらゆる立場の者）、職員（本学の全職員（非常勤を含む）及び客員共同研究員のほか、委託及び派遣契約等により本学において就労する者）及び関係者（教育実習及び病院実習等における学生の受入れ先の関係者、学生の保護者、関係業者等の職務上の関係を有する者）の全て（以下「本学構成員等」という。）を対象とします。
- 2 このガイドラインは、勤務時間中又は正課の時間中の学内における行為にとどまるものではなく、時間外はもとより、学外及び課外活動等を含む、本学に関係するあらゆる場合に適用されます。

第3 基本方針

ハラスメントは、個人の人権を侵害する不当な行為であり、学生及び職員、関係者の修学、就労、教育又は研究のための環境を著しく損なう行為として、決して容認できないものです。このため、本学はハラスメントに対して責任をもって厳しい姿勢で臨みます。

- (1) 本学は、ハラスメントの防止の措置を講じるとともに、問題が起きた場合は、迅速かつ適切な手続により厳正に対処するとともに、安全で良好な修学、就労、教育又は研究上の環境を整備して被害の回復を図ります。
- (2) 本学は、ハラスメントへの対応等において加害行為を行ったと主張される者等による二次加害、及び、本学構成員等への二次被害の未然防止を図ります。

第4 ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントの総称をいいます。具体的例示は、別紙1に記載してあります。

- (1) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、本学構成員等が他の本学構成員等に対して、相手の意に反する性的性質の言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、修学、教育、研究、就労及び職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいいます。

この性的性質の言動には、つきまとい行為や性別により役割を分担すべきであるとする意識に基づく言動、性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

セクシュアル・ハラスメントによる被害には、相手に不快、屈辱、不安等の精神的苦痛を感じさせることだけでなく、性的な言動や図画の展示等により不快を感じさせるよ

うな修学、就労、教育又は研究上の環境を作り出すことも含みます。

強制わいせつ等の性的暴力は個人の人権を最も侵害するものの一つとして、本規程を適用します。

- (2) 「アカデミック・ハラスメント」とは、教育・研究上において優位な立場にある職員又は学生が、その地位や職務権限を濫用して、他の職員又は学生に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が修学、教育、研究、就労及び職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいいます。
- (3) 「パワー・ハラスメント」とは、職務遂行上において優位な立場にある職員が、その地位や職務権限を濫用して、他の職員に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が就労及び職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいいます。
- (4) 「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とは、上司・同僚からの、妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した職員の就業環境が害されることをいう。なお、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該当しない。
- (5) 「その他のハラスメント」とは、前各号には該当しないが、職員又は学生が、他の職員又は学生に対して、相手の意に反する不適切かつ不当な言動により、相手に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や職場環境を害する行為をいいます。

第5 学長及び本学構成員等の責務

学長は、ハラスメントの防止及び対策に関して統括し、関連機関から報告を受け、必要な措置をとります。

すべての本学構成員等は、ハラスメントが個人の人権を侵害する不当な行為であることを正しく認識して、ハラスメントを行ってはなりません。特に、教育・研究及び大学運営において地位や権限及び影響力を有する者は、権限や優越的な地位を利用して、ハラスメントを起こしてはなりません。

第6 ハラスメントの防止・対策のための施策と体制

本学は、ハラスメントの発生を防止するために、別紙2の防止体制図及び別紙3の対策体制図にそって、次のことを含む適切な措置を講じます。

- (1) ハラスメントの防止・対策に関する全学機関として、ハラスメント防止・対策委員会（以下「防止・対策委員会」という。）を設置します。また、ハラスメント防止に関する部局機関として、各部局ハラスメント防止委員会（以下「部局防止委員会」という。）を設置します。
- (2) ハラスメントの防止のために、広報・啓発活動並びに研修を企画し、実施します。
例えば、研修及び講演の企画と実施、学内広報誌や学生便覧等へのガイドライン及び関連規程の掲載、啓発パンフレットの配布、学生及び職員の意識調査等を行います。
- (3) ハラスメントが発生しないように環境整備をします。
- (4) ハラスメントに関する相談窓口を全学に複数設け、相談員を配置します。また、学生部学生相談、健康支援センターでも相談を受け付けます。

- (5) ハラスメントに関して早期に対応するため、ハラスメント相談センターを設置し、相談に対する助言を行うほか、相談者の意向に応じて関係機関との連絡調整等を行います。
- (6) 相談者の申し出に応じて、防止・対策委員会により相手方の注意を喚起するための通知を行います。
- (7) ハラスメントに関する問題について、相談者の申立てに基づき、防止・対策委員会が当事者双方の主張を公平な立場で調整し、部局長等の協力も得て早期に解決を図ります。
- (8) ハラスメントに関する事実調査等を行うため、防止・対策委員会に事実調査部会を設置します。
- (9) ハラスメントの加害者に対しては、懲戒処分等の必要な措置をとります。

第7 ハラスメントの相談窓口

- (1) ハラスメントに対応するために、ハラスメント相談窓口を全学に複数設け、相談員を配置します。また、学生部学生相談、健康支援センターでも相談を受け付けます。
- (2) 各相談員は、相談者の所属部局にかかわらず、相談を受け付けます。また、相談は、ハラスメントの被害を受けたと主張する者（ハラスメントに関する相談、注意喚起のための通知の申し出、問題解決のための調整、又は、被害救済の手續において、ハラスメントの行為により被害を受けたと主張する者をいう。以下同じ。）だけでなく、被害を受けたと主張する者の代理人、ハラスメントと疑われる行為を見聞きした第三者からも受け付けます。

なお、相談は、原則として複数の相談員が対応します。
- (3) 相談員は相談者の立場に立って相談を受け付けるとともに、相談者の了解のもとに、その相談内容を記録し、ハラスメント相談センターに報告します。
- (4) 相談員が当事者のいずれかと利害関係にあるときは、他の相談員と交代するか、又は当該相談を別の相談員に移します。
- (5) ハラスメント相談センターは、報告された相談に対する助言を行うほか、相談者の意向に応じて関係機関との連絡調整等を行います。

第7の2 申立て等の手續

- (1) 被害を受けたと主張する者は、第8から第10までのいずれか一つの手続を選択して防止・対策委員会に対して申立て等を行うことができます。
- (2) 防止・対策委員会への申立て等は、所定の書式に基づいて行うものとします。
- (3) 防止・対策委員会への申立て等は、原則としてハラスメントが行われたときから2年以内に手續をとるものとします。
- (4) 防止・対策委員会は、申立て等に係る事実が明らかに存在しないなど手續を開始する必要がないと判断した場合は、手續を行わないことができます。

第8 注意を喚起するための相手方への通知

- (1) 被害を受けたと主張する者は、ハラスメントに関して相手方の注意を喚起するために、防止・対策委員会に対して相手方への通知を申し出ることができます。

- (2) 防止・対策委員会は、申し出内容を検討の上、必要と認めるときは、直ちに相手方に通知します。
- (3) 防止・対策委員会は、被害を受けたと主張する者からの申し出がない場合にも、ハラスメントに関する相談の事案について、事態が重大で緊急の対応が必要であると認められた場合には、注意を喚起するために相手方への通知を行うことがあります。ただし、その際は、被害を受けたとされる者（被害を受けたと主張する者又はハラスメントに関する相談においてハラスメントの行為により被害を受けたとされる者をいう。以下同じ。）の意向をできる限り尊重して行います。
- (4) 申出人は、相手方への通知が行われた後も被害が継続する場合などには、防止・対策委員会に対して相手方への通知を改めて申し出るか、又は他の手続を求めることができます。

第9 問題解決のための調整の申立て

- (1) 被害を受けたと主張する者は、防止・対策委員会に対してハラスメント問題解決のための「調整」を申し立てることができます。
- (2) 「調整」とは、当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続です。
- (3) 防止・対策委員会は、関係部局長（部局長が当事者である場合には、学長が指名する関係部局職員）の協力を得て、問題解決のための必要な措置（例えば、指導教員、研究室、就業場所の変更など）を講じます。
- (4) 防止・対策委員会は、適切かつ迅速に対処し、概ね3週間以内の問題解決を目標とします。
- (5) 「調整」の手続においては、申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。
- (6) 申立人は、「調整」に不満があるときなどには、防止・対策委員会に対し、問題解決のため、他の手続を求めることができます。

第10 ハラスメントに関する被害救済の申立て

- (1) 被害を受けたと主張する者は、防止・対策委員会に対してハラスメントに関する被害救済申立てをすることができます。
- (2) 防止・対策委員会は、被害を受けたと主張する者からの被害救済申立て又は相談員・他の相談窓口（学生部学生相談、健康支援センター）からの報告に基づき、ハラスメントに該当するかどうかを審議し、事実関係を明らかにする必要があると認めるときは事実調査部会を設置し、事実調査を行います。
- (3) 防止・対策委員会は、被害を受けたと主張する者からの申立てがない場合にも、ハラスメントに関する相談の事案について、事態が重大で制裁や改善措置が緊急に必要であると認められた場合には、当該事案に対応するために、被害を受けたとされる者の同意を得た上で、事実調査部会を設置することができます。
- (4) 事実調査部会は、原則として学外の専門家を含む、男女比等を考慮した3人以上の委員で構成されます。
- (5) 事実調査部会は、申し立てられたハラスメントに関する事実関係を調査します。また、

事実調査に当たって必要と認める場合には、当事者及び関係者から事情を聴取することがあります。

- (6) 事実調査部会は、原則として3か月以内に事実調査を終了し、事実調査の結果及びそれに基づく事実認定の判断を遅滞なく防止・対策委員会に報告します。事実調査部会は、報告に際して、必要と判断した解決・改善のための措置を意見として添えることがあります。

第11 緊急の対応措置

防止・対策委員会は、相談又は申立て手続の進行中において、ハラスメントの疑いのある行為が継続しており、かつ、緊急性があると認める場合は、被害を受けたとされる者の了解の上で、加害行為を行ったとされる者及び関係する部局等に対し、緊急の対応措置をとります。

なお、「緊急性があると認める場合」とは、次のような場合が考えられます。

- ①被害を受けたとされる者の心身に危害が及んでいるとき。又は、危害が及ぶことが予想される時。
- ②被害を受けたとされる者の就学、就労、教育・研究若しくは課外活動の遂行を妨げる等の支障が生じているとき。又は、支障が生じることが予想される時。

第12 ハラスメント被害の救済等の措置

- (1) 防止・対策委員会は、事実調査部会の報告を受け、当該事案をハラスメントと認定した場合には、関係部局長に救済等の措置を勧告するとともに、学長、被害者及び加害者に報告を行います。
- (2) 防止・対策委員会が勧告する救済等の措置には、次のようなものがあります。
 - ①加害者に対する処分の検討
 - ②加害者に対するハラスメントに関する特別研修
 - ③被害者に対する心理的ケアを含む可能な限りの救済及び援助
 - ④再発防止のための「指導教員の交代」、「必修単位の代替措置」、「クラブ・サークルの活動停止」、「職場等の環境改善命令」等の措置
- (3) 部局長は、防止・対策委員会の勧告に基づいて、必要な措置をとるとともに、その結果を被害者、加害者、防止・対策委員会及び学長に報告します。
- (4) 学長は、加害者の処分、被害者の教育・研究環境の改善等を行うことが必要と認めた場合には、速やかに必要な措置を講じ、当該措置を、被害者及び加害者に知らせるとともに、加害者の処分が行われた場合には被害者及び加害者のプライバシーに十分配慮した形で本学の構成員に公表します。

第13 被害者の要請による話し合いへの援助・助言

前項の規定にかかわらず、防止・対策委員会は、事実調査部会の報告を踏まえ、ハラスメントと認定した事案について、加害者との話し合いを求める被害者の要請があれば、以下の援助・助言をします。

- (1) 話し合いに立会い、十分な話し合いが行われるよう、援助・助言します。

(2) 話し合いで合意された再発防止策が、確実に履行されるよう、援助・助言します。

第14 プライバシーの保護

ハラスメントの相談、調整及び事実調査の過程で、その手続に関与した全ての担当者は、当事者の意思をできる限り尊重するとともに、手続の過程で関係した者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重しなければなりません。また、相談、調整及び事実調査の過程で知り得た秘密を任期中及び任期後においても他に漏らしてはいけません。

第15 不利益取扱の禁止

いかなる者も、ハラスメントに関する相談及び当該相談に係る事実調査への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をした者に対し、そのことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

第16 虚偽申立ての禁止

いかなる者も、ハラスメントに関する相談、申立て等の手続において、虚偽の相談、申立て等を行ってはなりません。

第17 ガイドライン及び関連規程の見直し

防止・対策委員会は、このガイドライン及び関連規程の年度ごとの運用状況をみて、必要に応じ見直しを行います。

附 則

本指針は、平成19年4月1日より施行する。

附 則

- 1 本ガイドラインは、平成23年4月1日より施行する。
- 2 静岡県立大学短期大学部セクシュアル・ハラスメントの防止及び対策等に関する指針は、廃止する。ただし、平成23年4月1日前に被害救済の申立てのあったセクシュアル・ハラスメント事案の事実認定については、なお従前の例による。

附 則

本ガイドラインは、平成27年4月1日より施行する。

附 則

本ガイドラインは、令和3年4月1日より施行する。

附 則

本ガイドラインは、令和4年4月1日より施行する。

附 則

本ガイドラインは、令和6年4月1日より施行する。

別紙1

○セクシュアル・ハラスメントの具体的例示

- 1 「相手方の意に反する性的性質の言動」とは、次の行為等をいう。
 - (1) 行為者本人が意図すると否とにかかわらず、相手の性的魅力や自分の抱く性的な関心にかかわる話題を出す、性的な面で不快感を催すような状況をつくる等の行為をすること。
 - a 相手への性的な関心の表現を、業務を遂行する中に混在させること。
 - b 執拗または強制的に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること。
 - c 強引な接触及び性的な行為を行うこと。
 - d 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること。
 - e 相手が返答に窮するような性に関する冗談やからかいを言うこと。
 - f 大学等構内にヌードポスターを貼ること。
 - g 卑猥な絵画、映像、文章等を見る又は見ることがを強要すること。
 - h 親睦会、終業後の付き合い等で、集団で下品な行動をとること。
 - i 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場にいるよう強要すること。
 - j 食事やデートにしつこく誘うこと。
 - k 個人的な性的体験等を尋ねること又は経験談を話したり、聞いたりすること。
 - l 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメール等を送ること。
 - m 浴室や更衣室等をのぞき見すること。
 - n カラオケでデュエットを強要すること。
 - o 酒席で、お酌やチークダンス等を強要すること。
 - p 悪意による人格の評価を傷つけかねない性的表現をしたり、性的風評を流すこと。
 - (2) 身体へ一方的な接近又は接触をするなど、次の行為をすること。
 - a 相手の身体を上から下まで、長い間じろじろ眺め又は目で追うこと。
 - b 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れること。
- 2 「つきまとい行為」とは、相手に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、当該相手又は当該相手と密接な関係を有する者（以下「相手等」という。）に対して行う次の行為等をいう。
 - (1) つきまとい、待ち伏せし、進路に立ちふさがり、住居、勤務先、学校その他その通常所在する場所の付近において見張りをし、又は住居等に押しかけること。
 - (2) 相手等の行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又は相手等の知り得る状態に置くこと。
 - (3) 面会、交際その他の義務のないことを行うことを要求すること。
 - (4) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること
 - (5) 電話をかけて何も告げず、又は拒まれたにもかかわらず、連続して、電話をかけ、ファクスを送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - (6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又は相手等の知り得る状態に置くこと。
 - (7) 相手等の名誉を害する事項を告げ、又は相手等の知り得る状態に置くこと。
 - (8) 相手等の性的羞恥心を害する事項を告げ若しくは相手等の知り得る状態に置き、又

は相手等の性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し若しくは相手等の知り得る状態に置くこと。

3 「性別により役割を分担すべきであるとする意識に基づく言動」とは、例えば、特定の性一般に対する軽蔑的な発言、話題及び行動等、次の行為等をいう。

- (1) 特定の性であるという理由のみによって、性格、能力、行動及び傾向等において劣っているとかあるいは望ましくないものと決めつけること。
- (2) 個人の主張や意見を、特定の性としての魅力に結びつけること。
- (3) 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- (4) おじさん、おばさん、男の子、女の子、僕、坊や、お嬢さんなど、人格を認めないような呼び方をすること。
- (5) 特定の性であることを理由に、修学、就労、教育又は研究上における事務サービスにおいて差別すること。

4 「性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動」とは、例えば次の行為等をいう。

- (1) 性的指向や性自認を詮索する。
- (2) 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする。
- (3) 性的指向や性自認を本人の承諾なしに暴露する（第三者に漏らす）。

5 性に関する言動に対する受け止め方には個人間及び男女間で差がありセクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては相手の判断が重要となる。この点については、次のことに留意しなければならない。

- (1) 親しさを表わすつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントを受けた者が大学の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないこと。
- (3) この程度のことは相手も許容するだろうと勝手な憶測をしないこと。
- (4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- (5) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

○アカデミック・ハラスメントの具体的例示

1 指導教員による学生等の修学上の権利の侵害

- (1) 学生の能力や人格を否定するような発言をする。
- (2) 恣意的に成績の不当な評価を行う。
- (3) 常識的に考えて不可能な課題の達成を強要する。
- (4) 必要な教育上の指導を正当な理由なく実施しない。
- (5) ゼミや酒席の場などで学生に暴力をふるう。酒席の場で酒を強要する。
- (6) 学生の個人的生活やプライバシーに過度に介入する。
- (7) 研究指導において合理的な理由なく一部の学生を不利に取り扱ったり、逆に有利に取り扱う。

2 指導教員による学生等の進路（進学・卒業・就職）の妨害

- (1) 大学卒業後又は大学院修了後の進学又は就職について、合理的な理由なく本人の自

由な意思決定を妨害しようとする。

- (2) 個人的な感情から、奨学金、学術振興会特別研究員等の申請に必要な推薦書を書かない。
- (3) 他の大学院の受験を希望しても、受験させないようにする。
- (4) 優れた適性を有するにもかかわらず、合理的な理由なく進路選択又は就職において差別する。

3 指導教員による学生等の研究の妨害

- (1) 指導を求められても、正当な理由なく指導をしない。
- (2) 学生が指導教員の交替を希望したときに、それが正当な理由に基づくものであり、制度上も可能であるにもかかわらず、許可しない。
- (3) 時間や学生の適性から考えて、達成不可能と考えられる過度な研究成果を要求する。
- (4) 実験や研究のための機器や設備を理由なく使用させない。
- (5) 研究について恣意的に不当な評価を行う。
- (6) 特定の研究課題を強制する。
- (7) 研究発表活動（論文、学会発表等）を不当に制限する。
- (8) 個人的アイデアによって開始した未発表の研究を発案者の了解なく他の者に行わせる。
- (9) 学生に研究遂行の過程で過度な経済的負担を強いる。

4 上司の教員による他の教員に対する研究の妨害

- (1) 当然加わるべき研究チームから正当な理由なく排除する。
- (2) 昇任や業績評価に当たって恣意的に不当な評価を行う。
- (3) 正当な理由なく論文著者の削除・追加や執筆者の順序を変更する。
- (4) 研究費の使途について不当な制限を加えたり、不合理な配分を行う。
- (5) 退職を執拗に強要する。

5 上司の教員による他の教員に対する教育の妨害

- (1) 正当な理由なく授業を担当させない。
- (2) 本人の同意を得ることなく、著しく専門から外れた教育を行わせる。
- (3) 恣意的に教育について不当な評価を行う。

6 その他

- (1) 研究室に早朝から深夜までいることや泊まりでの実験を強制する。休日を一切とらせない。
- (2) 掃除などの研究室内の雑用をある特定の個人に集中してやらせる。
- (3) 自宅の引越などの私的な用事の処理を学生等や教員に無理強いする。
- (4) 教育研究に関連して、名誉や人格を著しく傷つけるような発言をする。
- (5) 学生等に空アルバイト、空謝金などの不正行為を強要したり、その事実の守秘を強要する。

○パワー・ハラスメントの具体的例示

- (1) 殴打、足蹴りなど暴力をふるうこと。
- (2) 相手に物を投げつけること。

- (3) 人格を否定するような言動を行うこと。
- (4) 相手の性的指向・性自認を含む侮辱的な言動を行うこと。
- (5) 業務遂行上必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- (6) 他の職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- (7) 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の職員あてに送信すること。
- (8) 一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。
- (9) 必要な教育を行わないまま到底到達できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
- (10) 職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。
- (11) 職員を退職させるため、能力や経験とかけ離れた誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- (12) 職員の私的なことに過度に立ち入ること。
- (13) 職員の性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露する（第三者に漏らす）こと。

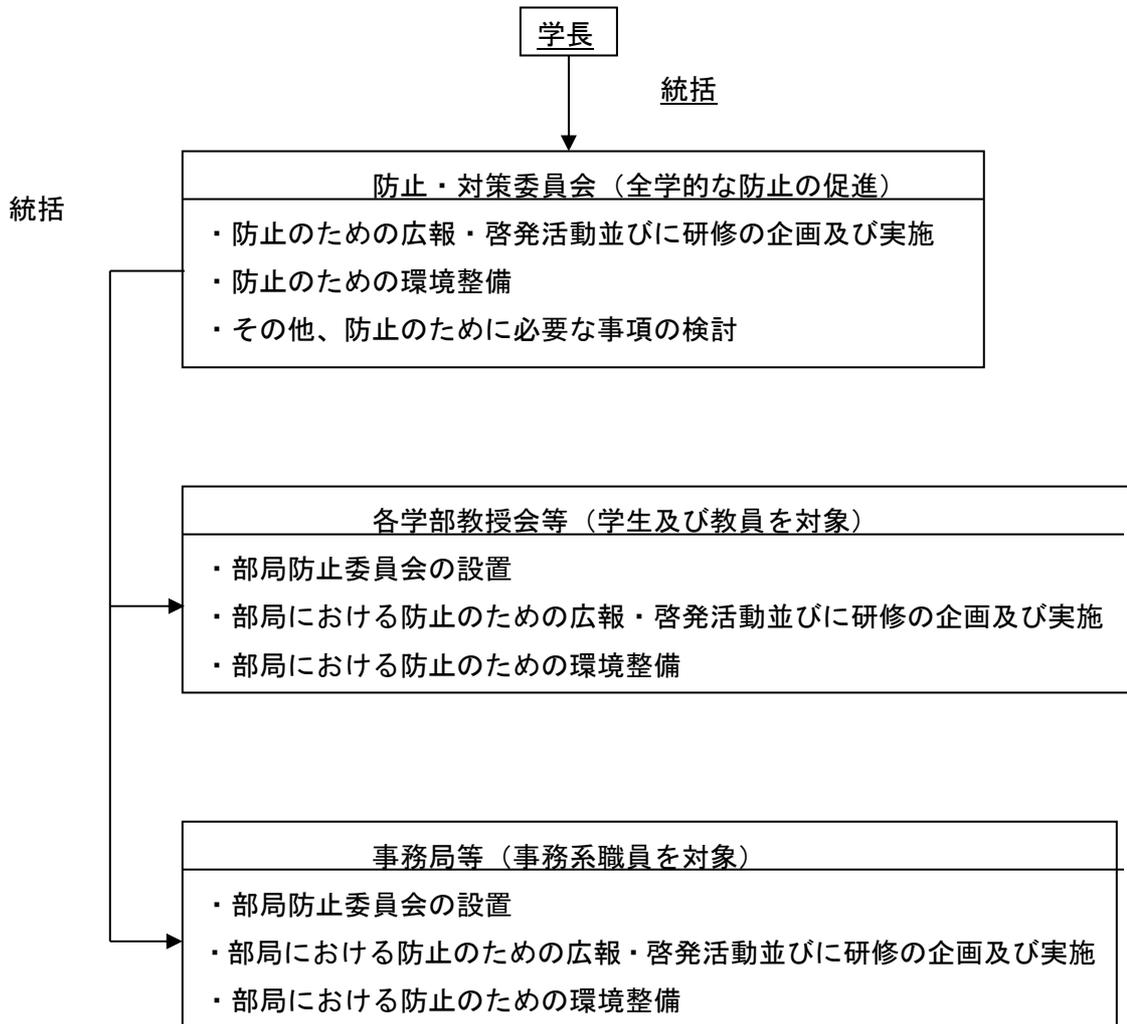
○妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの具体的例示

- (1) 不利益な取扱いを示唆する言動
 - ・妊娠を報告されたことに対し「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」などと言うこと。
 - ・育児休業取得の相談に対し「次の昇進はないと思う」などと言うこと。
- (2) 業務上の必要に基づかない制度の利用を阻害する言動
 - ・育児休業取得の相談に対し、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言い、取得をあきらめさせる状況に追い込むこと。
 - ・介護休業について請求する旨を聞かされ、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言い、取得をあきらめさせる状況に追い込むこと。
- (3) 繰り返しの嫌がらせ
 - ・「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、苦痛を与えること。
 - ・「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、苦痛を与えること。

○その他のハラスメントの具体的例示

- (1) 人種、民族、国籍、文化等による差別、嫌がらせ
- (2) 門地、宗教、信条、職業、年齢、身体的特徴等による差別、嫌がらせ
- (3) 研究室の仲間や職場の同僚からのいじめなどの精神的虐待
- (4) アルコール飲料にからむ嫌がらせ
 - ・一気飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酒席でノンアルコールを用意しない、お酌の強要、体質的に飲めない人への飲酒の強要 など

別紙2 静岡県立大学におけるハラスメント防止体制図



別紙3 静岡県立大学ハラスメント対策体制図

* 被害救済の申立て、相手方の注意喚起のための通知の申し出は、
相談窓口を経ずに、被害者が防止・対策委員会に直接行うこともできる。

