

第1 ハラスメントを行わないために役員、職員、学生等又は関係者が認識すべき事項

1 意識の重要性

ハラスメントをしないようにするために、役員、職員、学生等又は関係者は、他の役員、職員、学生等又は関係者と接するに当たり次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。特に、教職員は学生等の人権の尊重に留意すること。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。
- (5) 権力関係で支配したり、心理的に圧迫しないようにすること。
- (6) 社会的に差異があることに注意すること。

2 基本的な心構え

役員、職員、学生等又は関係者は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) ハラスメントに当たるか否かについては、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、相手の判断が重要であること。

具体的には、次のような例があげられる。

- ① 親しさを表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 不快に感じるか否かには個人差があること。
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという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。

- (2) 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。
- (3) ハラスメントであるか否かについては、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係を考え、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を十分確認する必要がある、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) 学内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナール等の場において、ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

3 ハラスメントになり得る言動

ハラスメントになり得る言動としては、例えば、次のようなものがある。

(1) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

① 学内外で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言関係

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
 - ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
 - ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
 - ・ 興味本位で結婚の予定や「子どもはまだ？」などと聞くこと。
 - ・ 性的な経験等について質問すること。
 - ・ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。
- 性別により差別しようという意識等に基づくもの
 - ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、などと発言すること。
 - ・ 「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

イ 性的な行動関係

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ スードポスター等を職場に貼ること。
 - ・ 雑誌等の卑猥な写真や記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
 - ・ 職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること。
 - ・ 身体を執拗に眺め回したり、不必要に接触すること。
 - ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
 - ・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙やEメールを送りつけること。
 - ・ 不必要な個人指導を行うこと。
 - ・ 浴室や更衣室等をのぞき見ること。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・ 女性であるというだけでお茶いれ、掃除、私用等を強要すること。
 - ・ 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

② 主に学外において起きやすいもの

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ 性的な関係を強要すること。
 - ・ 職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
 - ・ 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室へ呼ぶこと。
 - ・ 自宅までの送迎を強要すること。
 - ・ 住居等まで付け回すこと。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・ 酒席で、異性の隣に座席を指定したり、お酌やデュエット、ダンスを強要すること。

(2) パワー・ハラスメントになり得る言動

- 職権などのパワー「権力」を背景とするもの
 - ・ 同僚等の人前で怒鳴ること。
 - ・ 1人だけ呼び出して怒鳴ること。
 - ・ 机や壁を叩いて脅すこと。
 - ・ ねちねち嫌味を言うこと。
 - ・ 人格、仕事などをすべて否定すること。
 - ・ 能力を低く評価すること。
 - ・ 自分のやり方を無理矢理押しつけること。
 - ・ 責任をなすりつけること。
 - ・ 仕事や情報を与えないこと。
 - ・ 退職を強要すること。

(3) アカデミック・ハラスメントになり得る言動

- 研究・教育の場におけるもの
 - ・ 性差別に基づく嫌がらせをすること。
 - ・ 研究チームからの除外や、体罰やいじめなどをすること。
 - ・ 研究成果やアイデアを流用すること。
 - ・ 研究と無関係の雑用を強要すること。
 - ・ 文献・図書や機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害すること。
 - ・ 正当な理由なく研究室の立ち入りを禁止すること。
 - ・ 研究費の申請を妨害すること。

4 懲戒処分

職員にあっては、ハラスメントの態様等によっては非行等に該当し、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

また、学生においても、懲戒処分に付されることがあることを認識すること。

第2 修学上又は就労上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

修学上又は就労上の環境は、役員、職員、学生等又は関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより修学上又は就労上の環境が害されることを防ぐため、役員、職員、学生等又は関係者は、次の事項について積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 ハラスメントについて問題提起する役員、職員、学生等又は関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、修学上又は就労上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がける必要がある。

- 2 ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- (1) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、修学上又は就労上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いた事があれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

- 3 職場においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく修学又は就労ができる環境づくりをするために上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員及び学生等に望まれる事項

1 基本的な心構え

役員、職員、学生等又は関係者は、ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- (2) ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーのレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく修学上又は就労上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

役員、職員、学生等又は関係者は、ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- (1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

- (2) 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することも大切であるが、同時に本学の相談員又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談に当たっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

第4 学生等への指導

本学の学生が対象となるハラスメントの防止等のためには、学生が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生等は心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導等を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、学生等の中のハラスメントについてもその防止等に努める必要がある。

附 則

- 1 この要綱は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 神奈川県立保健福祉大学ハラスメント防止等のための指針は、廃止する。