大正大学修学･就労ハラスメント防止ガイドライン

このガイドラインは，ハラスメントのないキャンパスとするために、一人ひとりが自分の立場を自覚し、ハラスメントを許さないという共通の認識を持って行動するために基本的な指針を定めたものです。

大正大学（以下本学）の構成員が認識すべき事項、及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において望まれる対応等について，次のとおり定めます。

１．意識向上の重要性

ハラスメントをしないようにするために、教職員等は他の教職員等、学生（学部生、大学院生のほか、研究生、科目等履修生など、本学で教育を受ける身分のものをさします)、及び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りません。

① お互いの人格を尊重しあうこと。
② お互いが大切なパートナーであり、共同の構成員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 相手を劣った存在として見る意識をなくすこと。

２．ガイドラインの適用範囲

このガイドラインの適用範囲は、本学の教職員、学生、関係者のすべてを対象とします。

① 教員・職員は、常勤・非常勤・派遣を問いません。
② 学生には、研究生、科目等履修生、聴講生、留学生を含みます。
③ 受験希望者に対する本学教職員の言動も対象となります。
④ 学外における教育実習や福祉実習、インターンシップにおいて、学生が実習先の教員や施設職員などから受けた言動も含みます。逆に、学生が実習先の学校の生徒や施設の利用者などに対して行う言動も含みます。
⑤ キャンパス内外を問わず、実質的に本学の修学、就労に重大な支障を与えると認められるハラスメントについては、被害者または加害者が本学の教員、職員、学生等であれば、本ガイドラインが広く適用され、準用されることになります。

３．基本的な心構え

教職員は、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りません。

（1）ハラスメント全般に共通する事項

① 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してはならないこと。
② ハラスメントであるか否かについて、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ても､相手が強く抗議したり拒絶したりすることができないなど、当人からいつも明確な意思表示があるとは限りませんが、それを同意・合意と勘違いしてはいけません。
③ 勤務時間内又は職場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、ゼミナールの酒の席等の場において、教職員が他の教職員、学生に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りません。

（2）セクシュアル・ハラスメントに関する事項

① 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシュアル･ハラスメントに当たるか否かについては、それを受けた当人の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意が必要です。

a　親しさを表すつもりの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。

b　不快に感じるか否かは個人差があること。

c　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てはならないこと。

d　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てはならないこと。

（3）アカデミック・ハラスメントに関する事項

① 指導教員が、指導を受ける者に、当人の教育・研究上必要のない用務や、教員の私的な用務を行うよう、要求しないこと。また、この場合、指導を受ける者がこの要求に応じないときに、報復的な差別的行為を行ったり、不適切な指導や評価をしないこと。

② 正当な理由なく、研究のために必要な文献、図書、資料、機器類等の使用を制限したり、廃棄したりして研究活動を妨げないこと。

（4）パワー・ハラスメントに関する事項

① 指導的立場にある者が指導を受ける者に対して、失敗やミスを過度に追及したり、必要以上に人前で大声で叱責したりしないこと。

② 指導の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしの言動を行わないこと。

＊教育・訓練の意図から行われたとしても、それが行き過ぎると相手の人格などを傷つけ、意欲や自信を失わせ、職場全体の生産性にも悪影響を与える場合もありうるので、注意が必要です。

③ もし自分が又は自分の家族が同じ言動を受けたらどう感じるかを想像して行動すること。

また同時に、自分の過去の経験を基準にして安易に判断しないこと。

＊「前から行われてきた慣習だから」といった考えは捨て、いま、皆が快適に過ごせる環境づくりを心掛けることが重要です。

４．ハラスメントになり得る言動

ハラスメントは，一般に「教員－学生」「教員－職員」「上司－部下」「先輩－後輩」といったような，大学におけるいわゆる「上下関係」の他、同僚間等いかなる関係性も含めて生じます。

ハラスメントになり得る言動は、以下のとおりです。

◆セクシュアル・ハラスメントの事例

① 修学上、就労上の利益・不利益を与え得る関係を利用して性的な誘いかけをすること。

・試験の成績が悪く再試験を受けた科目で、再試験の後、教員が「二人で旅行に行こう」と学生を誘う。

・人事権、業務指揮権の行使に関連して、または利益・不利益を条件として、性的な働きかけをする。

② 性的要求への服従または拒否を理由に、修学上、就労上の利益・不利益に影響を与えること。

・指導中にたびたび学生の身体への接触する、教員ないしはその他の指導者（学生・大学院生を含む）が、その学生に不快感を与え、やる気を失わせる。

③ 性的言動や掲示等により、他の人に不快感を与えるような環境を作り出すこと。

・教員が学生にヌード写真集を見せる。

④ 性的関心に基づいた態度を相手に要求すること。

・親睦のためのコンパの席で一人一人があいさつをするとき、交際している相手がいるかなどについて、本人が答えたくないにもかかわらず質問をする。

・夜遅くまで残業していると、必ず帰りを待って自宅まで車で送ると誘う。

◆アカデミック・ハラスメントの事例

（1）明らかにアカデミック・ハラスメントであるもの

① 年齢、性別、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格、国籍等の個人的な属性を理由に、修学上の機会、条件、評価等で相手を差別したり又は排除したりすること。
・「○○出身者は馬鹿だ」と言う。
・嫌いなタイプの学生等に対して指導を拒否したり侮蔑的言辞を弄したりする。

③ 私的な、又は一方的な要求又は拒否を、教育上の指導若しくは学業成績等に反映させること。
・指導を拒否する。
・正当な理由なく深夜や休日に指導を行う。
・就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない。

④ 教育上の指導若しくは評価、利益又は不利益の与奪等を条件として、相手に私的な、もしくは一方的な働きかけを行うこと。
・「食事に付き合わないと指導しないよ」と言う。

⑤ 相手方の意に反する要求又は圧力等を与えることにより、修学、研究又は課外活動等を行う環境を害すること。
・プライベートな行動に付き合うことを強制する。
・虚偽の噂を流す。
・教員が本来負担すべきコンパの会費、調査協力先への手みやげ代、アルバイト代など、金銭的な負担を強いる。

（2）状況によっては、アカデミック・ハラスメントとなるもの

① 学生が納得する適切な指導がないままに、過度な課題を与えること。
・演習やセミナーの時間が他の研究室と比べて異様に長い。

② 学生の評価及び指導を、合理的理由もなく、他の学生等の面前で行うこと。
・ささいなミスを大声で感情的に叱責する。

◆パワー・ハラスメントの事例

① 正当な理由なく、特定の人に重要な仕事を割り振らない。

② 経験や知識を無視した過大または複雑な仕事を割り振り、早急な実現を求め、実現できなかったり、不十分な点があると繰り返し非難したり、「無能」、「ばか」、「やめてしまえ」、「女だからだめだ」、「男のくせにだらしない」など、人格を侵害するような発言をする。

③ 職務遂行上の失敗やミスを繰り返し追及したり、人前で大声で叱責したりする。

④ 会話をせず、挨拶も無視する。周囲に「○○の手伝いはするな」と述べるなど人間関係からの切り離しを行う。

⑤ 交際相手の有無を繰り返し尋ねて過度に結婚を推奨したり、個人の宗教を人前で公表して否定したり、私的なことに過度に立ち入る。

◆その他のハラスメントの事例

(アルコールハラスメント)

① 場を盛り上げると称して、アルコールのイッキ飲みや早飲み競争を行わせる。

② コンパなどの席で、アルコールが飲めない者、弱い者に飲酒を強要する。

(ジェンダーハラスメント)

① 女性の職員がお茶くみや掃除をするのを当然と考え、仕事で忙しくてやらない人がいると

非難する。
② 歓送迎会やゼミナールのコンパで女性に必ずお酌をさせる。

５．修学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

修学又は就労上の環境は、教職員、学生及び関係者の協力の下に形成される部分が大きいことから、ハラスメントにより修学又は就労上の環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について常に意識するように努めなければなりません。

① ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生及び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たりしないこと。
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ことが必要です。

② ハラスメント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行動をとることが必要です。
ａ 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す。
ｂ 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」、「トラブルメーカーと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、他の人に相談することをためらうことがあります。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切です。

③ 職場にハラスメントがある場合には、自分が直接の当事者でなくても、第三者として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。

④ 上位の立場にある者は、自らがハラスメントをしないことはもちろん、下位の立場にある者にもさせないように管理すること。

６．ハラスメントに起因する問題が生じた場合における留意事項

（1）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ます。

① 我慢していたのでは、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、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す。

② ハラスメントに対抗する行動をためらわないこと。
「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちですが、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大切です。

（2）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ます。

① 嫌だと思ったら、相手に対して明確に意思表示をすること。
ハラスメントと思われる行為に対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の拒絶の意思を相手に伝えることが重要です。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・電子メール等の手段をとる方法もあります。ただし、相手に意思表示できなかった場合でも自

分を責めずに、誰かに相談するようにしましょう。

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が大切です。そこで解決することが　困難な場合には、ハラスメント相談員に相談する方法を考えます。なお、相談するに当たっては、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、第三者の証言を得たりしておくことが望まれます。

７．ハラスメントの被害を受けているのを見た、知った場合の対応

① 相談窓口へ相談に行くよう勧めること。
まずは、相談窓口へ相談に行くよう、勧めてください。もし当人がひとりでは行けないというときは、同僚や友人と一緒に行くよう促しましょう。

② 同行して相談窓口に行くこと。
同僚又は友人と一緒に相談窓口へ行くこともできない場合は、教職員自身が同行することも考えましょう。

③ 代わりに相談窓口へ行くこと。
本人がどうしても相談窓口へ行くことができない場合は、本人の同意を得て、代わりに相談員または窓口へ相談することを考えましょう。

④ ハラスメント行為を見た、知った場合には、被害を最小限にとどめるよう努力すること。
加害者とされた教職員に対して、当該行為がハラスメントに当たるとして、やめるように注意しましょう。同時に、加害者とされた教職員の部局長等に知らせることで、被害を最小限にとどめるようにしましょう。

８．秘密厳守

ハラスメントの相談や苦情処理のながれは相談員（又は相談を受けた人）は、関係者のプライバシーと秘密を守らなければなりません。相談者の同意や承諾がない限り、相談員（相談を受けた人）、またはそれに関与した者は、相談内容や相談事項について正当な理由なく漏洩してはなりません。

9．ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

快適な大学生活や職場環境、教育研究環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分に理解を得るように、教育・研修、調査・広報活動を通じ学内報、パンフレット、ポスター等の資料にハラスメントに関する明確な方針・対応等について記載して周知徹底、啓発に努めます。