

ハラスメント防止に関するガイドライン

奈良芸術短期大学 ハラスメント防止・対策委員会

1. ハラスメントとは

(1) パワー・ハラスメント

職務上及び修学上の地位や人間関係など通常の勤務及び修学場所のみならず、職員・学生・生徒・園児等（非常勤職員及び嘱託職員を含む。以下同じ。）が業務及び修学を行うすべての場所（就業・修学時間外であっても、実質的に職場及び修学場所の延長とみなされる場所も含む。をいう。以下同じ。）の優位性を背景に、業務及び修学上の必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え又は職場及び修学環境を悪化させることをいう。

(2) セクシュアル・ハラスメント

職場及び修学場所における性的な言動に対する他の職員等（異性、同性及び性的指向又は性自認の状況にかかわらず。以下同じ。）の対応等により当該者の労働条件及び修学に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員等の就業及び修学環境を害することをいう。この場合において、職員等には直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業及び修学の環境を害されたすべての職員等を含むものとする。

(3) マタニティ・ハラスメント

職場において、上司及び同僚が、業務分担、安全配慮等の観点から客観的にみた業務上の必要性に基づくことなく、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること、並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいう。

(4) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場における地位又は権力を背景にして行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手方の学習・研究意欲を低下させ、又は学習・研究環境を悪化させることをいう。

(5) その他のハラスメント

前各号以外の不適切な言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、学習、教育・研究又は職場及び修学場所の環境を悪化させることをいう。

2. ハラスメント防止のために

(1) 意識の確立

ハラスメントを行うことのないようにするため、職員は他の職員、学生等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らない。

- 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るという意識を持つこと。
- ③ 相手を劣った対象として見る意識をなくすこと。
- ④ 相手を性的な関心対象として見る意識をなくすこと。

(2) 日常の基本的な心構え

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らない。

① 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、ハラスメントに当たるか否かについては、相手に苦痛をを与えることがあることを理解することが重要。具体的には、次の点について注意する必要がある。

・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。

・不快に感じるか否かには個人差があること。

・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はしないこと。

・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、また嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動をくりかえさないこと。

③ 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、相手が必ずしも明確な意思表示ができるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意、合意と勘違いしてはならない。

④ 勤務時間内また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会合等の場において、職員が他の職員、学生等にハラスメントを行なうことについても同様に注意しなければならない。

3. 就労上または修学上の適正な環境を確保するために

就労・修学上の環境は、職員、学生及び関係者の協力の下に形成される部分が大いところから、ハラスメントにより就労・修学上の環境が害されることを防ぐため、職員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をする職員、学生及び関係者を、いわゆるトラブルメーカーとみたり、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できる問題については、問題提起を契機として、就労・修学上の適正な環境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。

(3) 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、就労上または修学上の環境に重大な悪影響を生じさせないうちに、機会をとらえて注意を促す等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、声をかけて相談にのること。

被害者は「仕返しが怖い」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」等の考えから、周囲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、気がついたことがあれば、声をかけて気軽に相談にのることが大切。

(4) ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために、相談窓口に相談する等の方法をとるをためらわないこと。

学生が対象となるハラスメントの防止のためには、学生がその趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生の心身を考慮し、実状に応じた適切な指導を行い、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、学生間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。

4. ハラスメントを受けたと思った時には

(1) 基本的な心構え

職員及び学生は、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。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」等と考えがちだが、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だけではなく就労・修学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だして行動できることが好ましい。

(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

職員及び学生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できることが好ましい。

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要。

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ことが考えられ、そうした場合には手紙やメール等間接的な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が大切。そこで解決することが困難な場合には、内部または外部の相談機関に相談する方法を考える。

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と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。

5. ハラスメントに関する相談・苦情への対応

(1) 相談・苦情の窓口相談、苦情への対応は、学生においては学生課、職員においては教務課が窓口となる。

(2) 相談に当たっての留意事項

① 相談・苦情を受けるに当たっては、相談者と同性の者が同席するよう努める。ただし、相談者の要望に応じて、男・女いずれかで対応してもよい。

② 実際に相談・苦情を受けるに当たっては、相談を受ける相談担当者以外の者にその内容を見聞きされないよう周りから遮断された場所で行なうこと。

③ 苦情を申し出たこと等を理由として、不利益な取扱を受けることがないように、また、相談・苦情等の対処に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他人権を尊重して行なうものとする。

④ ハラスメントの形態は極めて多様であるので、ハラスメントを防止する観点から、次のようなものも相談・苦情に含む。

- ・他の者がハラスメントをされているのを見て不快に感じる学生及び職員からの苦情
- ・他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた学生及び職員からの相談
- ・部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談