

快適なキャンパスライフをめざして

〔改訂版〕

ハラスメント防止のためのガイドライン 〈ストップ・ザ・ハラスメント〉

被害を受けたと感じたら
迷わず相談しましょう！

ひとりで悩まずに
迷わず相談しましょう！

些細なことでも
迷わず相談しましょう！



大阪産業大学ハラスメント防止のためのガイドライン

1. ハラスメント防止の取り組みについて

学校法人大阪産業大学では、学生・生徒および教職員で構成される教育・研究の場を快適なものにするため、各種ハラスメント等の防止に対する取り組みを念頭に置き、ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメントに関する規程を見直し、平成 29 年 4 月 13 日「学校法人大阪産業大学 ハラスメント対応規程」を新たに制定し、令和 2 年 4 月 7 日に改正しました。

ハラスメントとは、他者に対する発言・行動等が本人の意図に関係なく、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益・脅威を与えるなど、相手に精神的苦痛を与える事を指します。個々の何気ない言動や、ツールを利用した情報発信などが、思いがけないハラスメントになることが考えられます。大阪産業大学の学内には様々な境遇の方々が混在し、同じ空間で行動・時間を共有している場であるため、多種多様に亘るハラスメントの内容を各人が理解する事が重要であり、かつ、理解を深める事がハラスメント防止に効力を発揮する有効的手段と言えます。

万が一、ハラスメントが発生した場合は、相談員を中心に事案対処・解決に向けて真摯に対応いたします。

最後に、ハラスメント等の被害を受けたと感じた、思った時は一人で考えたり悩んだりせず、先ずは、本館 1 階学生生活課までお越しくください。

2. ハラスメントとは (定義)

ハラスメントとは、本人が意図するしないにかかわらず、不快感、嫌悪感、威圧感、不安感、屈辱感等の精神的不利益を生じさせ、学習、教育、研究、就業等の意欲を減退させ、教育研究環境または職場環境等を悪化させるあらゆる不適切な言動のことをいいます。

3. ハラスメントには (形態)

ハラスメントには、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、ジェンダー・ハラスメントの他に、アルコール・ハラスメント、ソーシャル・ハラスメント、モラル・ハラスメントや、障がい者、人種、国籍や民族などを理由にする差別的な言動によるハラスメント、相談や問題を提起したことで二次的な被害を受けるセカンドハラスメントなどもあり、行為が複合化し形態を特定することが難しいケースもあります。

1. セクシュアル・ハラスメント

他の者の意に反する性的な言動であり、他の者にとって不快な性的言動として受け止められることをいいます。

[セクシュアル・ハラスメントの例]

- (1) 教員から毎晩のように電話がかかってデートに誘われ断りたいのだが、暗に成績のことを持ち出され、はっきり断れない。
- (2) 講義中やたらと肩や腰に触れる教員がいるが、成績のことが心配で抗議できない。
- (3) 顔見知りになった事務職員から何回もデートに誘われ断ったところ、事務の窓口で顔を合わせるたびに嫌みを言われ、間違った情報を教えられた。
- (4) 研究発表の指導を受けるため先生の部屋を訪ねたところ、一対一となり、性的な言動を受けた。
- (5) 研究室に性的なポスターや写真があり、不快で居心地が悪い思いをしている。

2. アカデミック・ハラスメント

教育研究の場において、優越的地位または有利な立場にある者が、その地位や立場を利用し、または逸脱して、より下位または不利な立場の者に対し、教育研究上の不適切な言動・指導等を行うことをいいます。

[アカデミック・ハラスメントの例]

- (1) 理由もなく成績や研究業績を、不当に低く評価し単位を与えない。
- (2) 理由もなく卒論・研究テーマの相談にのらず、論文原稿の添削や指導をしない。
- (3) 理由もなく研究室の立ち入りを禁止し、機器類や文献の使用を制限する。
- (4) 指導教員に研究テーマの変更を相談したら「退学しろ」と言われた。
- (5) 学生の研究成果やアイデアを、教員が無断で自身の論文として投稿した。

3. パワー・ハラスメント

職務上または学生生活動上などにおいて、人間関係などの優位性を背景に、適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場やその他の環境を悪化させる行為をいいます。

[パワー・ハラスメントの例]

- (1) 相手に物を投げつける、壁に押し付けるなど身体的に暴力をふるう。
- (2) 他の人がいる前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。
- (3) 人格を否定する言動や侮辱的な言動を発して、相手の尊厳を傷つける。
- (4) 意図的に無視をして孤立させる、別室に隔離して人間関係を遮断する。
- (5) 不当に多くの業務または不当に少ない業務を与えるなど、差別的に取り扱う。

4. ジェンダー・ハラスメント

職員等が日常の仕事において、業務の与え方、人に対する呼び方および役割の認識の仕方等に関して性別差別をすることをいいます。

[ジェンダー・ハラスメントの例]

- (1) “女性なら” “男のくせに” など、性別の“らしさ”を強要する。
- (2) 体型、容姿、服装などについて言及する。
- (3) “おじさん” “おばさん” など、人格を認めない発言をする。
- (4) 女性だけに“お茶をだし”や“後片付け”をさせる。
- (5) 性別の違いを理由に、不利益や不快感を一方の性に与える。

5. アルコール・ハラスメント

コンパなどの席で、アルコールが飲めない人、飲みたくないと言っている人に飲酒を強要することや、イッキ飲みなどの早飲みの競争を行わせることをいいます。

6. ソーシャルメディア・ハラスメント

SNS などのウェブサイト、個人の人格を傷つける誹謗・中傷の書き込みを投稿する、インターネットのウェブサイトに、他者の個人情報を無断で公開することをいいます。

7. モラル・ハラスメント

言葉や態度などで、相手の人格を傷つけ精神的にダメージを与える行為で、上下関係に限らず対等な立場や、逆の立場にある者も被害を受けることをいいます。

4. 加害者にも被害者にもならないために

A. 加害者にならないために

- (1) さまざまな考え方や理念に関する言動の受け止め方には個人差があります。あなたの言動がハラスメントにあたるかどうかは、受けた側の判断によるものです。
- (2) 親しさを表すつもり言動であったとしても、あなたが意識しないところで、相手を不快にさせてしまう場合があります。
- (3) この程度のことは相手も許容するだろう、相手との間に良好な人間関係ができていだろうと勝手な思い込みをしないこと。
- (4) あなたが相手に不利益をあたえ得る立場にいるため、相手をはっきりと不快の意志を示すことができない場合もあります。それを容認だと勘違いしないこと。

B. 被害者にならないために

- (1) ハラスメントの加害者には、相手も共通の認識を持っていたはずだとか、相手の意思表示が曖昧だったなどと、自分の言動を棚にあげて、被害者の側に責任を転嫁しようとするものが多いです。
- (2) もちろん、自分の勝手な思い込みから、相手の人権を無視していいはずはなく、弱みにつけこんで相手に不快を与えることが悪いことは言うまでもありません。
- (3) 自分が感じたことを、相手に伝える勇気が何よりも大切です。

C. ハラスメントだと感じた場合

- (1) ハラスメントを受けたと感じた場合、一人で悩んでいても問題は解決しません。無視したり受け流していたりしていても状況は改善されません。
- (2) 被害をより深刻なものにしないためにも、また他に被害者をつくらないためにも、勇気をもって行動することが大切です。
- (3) ハラスメントに対しては毅然とした態度をとることが重要です。相手に、はっきりと「不快」の意志を伝えましょう。
- (4) 一人で悩まないで、信頼できる人にすぐ相談しましょう。
- (5) 自分を責める必要はありません。相談員にすぐ連絡しましょう。
- (6) あなたの受けたハラスメントについて、いつ、どこで、だれから、どの様な被害を受けたか、できるかぎり詳細な記録をつけておきましょう。後に、問題解決の役にたつことがあります。

D. 友人からハラスメントの相談を受けた場合

- (1) 皆さんは、身近などこかで誰かがハラスメントにあって悩んでいることに気がついたら、見過ごさないで、親身になって相談にのってあげてください。
- (2) 誰かから相談を受けたときは、我慢をせず、毅然として対応するようにアドバイスしましょう。自分たちだけでは解決できないと感じたときには、ためらわずに、学生生活課またはハラスメント相談員に相談しましょう。

E. 相談のプロセス

- (1) ハラスメントがあった場合は、学生生活課またはハラスメント相談員に相談してください。
- (2) 相談を受けた学生生活課またはハラスメント相談員は、相談内容に応じて取るべき対応の仕方を助言するなど、解決に向けた適切なアドバイスを行います。
- (3) 相談の段階で解決できない場合は、相談者の了解を得て、学校法人大阪産業大学ハラスメント対応規程に基づき、問題解決に向けて真摯に対応します。

5. ハラスメント防止のためのガイドライン対象

1. このガイドラインは、本学園のすべての学生・生徒、職員および関係者（職員等）に適用します。
2. このガイドラインは、本学園の学生・生徒と職員および関係者（職員等）、学生・生徒間、職員および関係者（職員等）間において、ハラスメントが問題となる場合には、それが学外での出来事であっても、また、授業・勤務・課外活動時間外の出来事であっても等しく適用します。
3. このガイドラインは、本学園の学生・生徒と職員および関係者（職員等）以外の者、職員および関係者（職員等）と以外の者との関係において、ハラスメントが問題となる場合にも準用します。

(注)「学校法人大阪産業大学ハラスメント対応規程」に定める職員等とは、雇用形態・契約形態の如何を問わず、学園での職務に従事するすべての者をいいます。

以上

2023年4月12日改訂