

安全で安心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〉

ひとりで悩まないで
迷わず相談しましょう！

被害を受けたと感じたら
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 学生部 学生課

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・研究の場を安全・安心なものにするため、さまざまなハラスメント等の防止に対する取り組みを念頭に置き、ハラスメント対応規程を制定しています。関係法令の改正や本学園の現状をふまえ、令和6(2024)年4月に同規程を改訂しました。

ハラスメントとは、本人が意図するしないにかかわらず、相手に不快感、嫌悪感、威圧感、不安感、屈辱感など身体的または精神的に苦痛や不利益を生じさせ、学習、教育、研究、就業等の意欲を減退させ、教育研究環境あるいは職場環境等を悪化させるあらゆる不適切な言動です。

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・時間を共有しています。個々人の何気ない言動やSNSなどのツールを利用した情報発信など、思いがけないハラスメントになることがあります。そのため、多種多様なハラスメントの内容を一人ひとりが理解する事が重要であり、かつ、適切な言動を心掛けることが、ハラスメント防止につながると考えています。

あなたがハラスメントを受けたと感じたり、迷惑を受けていると思った時には、一人で悩んだり抱え込んだりしないで、まずは、本館1階学生生活課に相談ください。相談員を中心に、事案の対処と解決に向けて真摯に取り組みます。

2. ハラスメントの判断基準

相手に対して傷つける意思や悪意がなくても、発言や行動によって受け取る側が不快で嫌な思いを抱くことや、身体的あるいは精神的な不利益やダメージを受けたと感じることでハラスメントになる可能性があります。例えば以下のように、客観的に見て、一般的な人がどう感じるか、その状況や発言が社会的に見て許される範囲を超えているかどうか判断基準になります。

- ①言動は、相手の育成あるいは改善を目的に冷静に行われたかどうか。
- ②言動で、教育・課外活動あるいは職場の環境が悪化したかどうか。
- ③言動内容は、教育あるいは指導のために合理的なものかどうか。
- ④言動内容に、相手に対する人格的な攻撃を含んでいるかどうか。
- ⑤言動内容を、SNSなどを利用あるいは拡散させているかどうか。

3. ハラスメントの形態

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、マタニティ・ハラスメントのほか、アルコール・ハラスメント、ソーシャルメディア・ハラスメント、モラル・ハラスメントなど多種多様な形態があります。また、障がい、人種、国籍や民族、性的指向や性自認などを理由にした差別的な言動によるハラスメント、さらには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

セクシュアル・ハラスメントとは、①相手の意に反する性的な言動に対して、その相手がどう対応するかによって不利益な扱いを受けること（対価型）、または、②相手が望まない性的な言動によって、その相手の就業・修学環境が害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業・修学する上で看過できない程の支障が生じること（環境型）をいいます。なお、相手とは、直接的に性的な言動の対象となった人だけでなく、性的な言動によって修学環境を害された全ての人を含みます。

[セクシュアル・ハラスメントの事例]

- ①身体的な特徴を話題にする。
- ②聞くに堪えない卑猥な発言をする。
- ③性経験や性生活について質問する。
- ④髪や身体にみだりに触れる。
- ⑤デートや食事にしつこく誘う。
- ⑥性的なポスターを掲示する。

(2) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、①教育や研究の場において優越的な地位または有利な立場にいる人が、②自分の地位や立場を利用して、下の立場または不利な立場の人に対し、③教育や研究に必要な範囲を超えた言動を行い、④精神的・身体的に苦痛を与え、その結果、修学環境を害し、相手の能力発揮に重大な悪影響が生じるなど、修学する上で看過できない程度の支障が生じることを行います。ただし、客観的にみて修学上必要で適切な範囲で行われる指導や指示については、アカデミック・ハラスメントには該当しません。

[アカデミック・ハラスメントの事例]

- ①学習や研究（卒業・進級）に対して妨害をする。
- ②正当な理由なく研究室や資料室などへの立ち入りを禁止する。
- ③学生や院生などの研究結果や論文の横取りなど、盗用行為をする。
- ④必要もないのに、休日の研究や深夜における指導を強要する。
- ⑤不当に学生や院生に実験などの費用を負担させる。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、①優越的な立場を利用して、②職務または学生活動において必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③精神的、身体的な苦痛を与え、職場や修学環境を害し、能力の発揮に重大な悪影響を与えるなど、看過できない支障を生じさせることをいいます。なお、客観的にみて必要かつ相当な範囲で行われる指導または指示については、パワー・ハラスメントには該当しません。

[パワー・ハラスメントの事例]

- ①本や定規で頭を叩く、物を投げつけるなど身体的に攻撃する。
- ②他の人がいる前で叱責や侮辱的な言葉で人格を否定する。
- ③度を超した長時間、大声で威圧的に叱責を繰り返す。
- ④叱責や侮辱的な言葉を使用したメールを送信する。
- ⑤意図的な無視や仲間はずれなど人間関係を隔離する。
- ⑥個人的な私生活に踏み込んだ発言をする。
- ⑦不要不急にもかかわらず、休みの日や夜間に連絡や指示をする。

(4) ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントとは、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などに関して性別差別をすることにより、就業・修学する上で看過できない支障を生じさせることをいいます。なお、業務分担または安全配慮などの観点から、客観的にみて就業・修学上必要な言動によるものについては、ジェンダー・ハラスメントに該当しません。

[ジェンダー・ハラスメントの事例]

- ①性別により相手に「女らしさ」や「男らしさ」を押し付ける。
- ②女性なんだからおしゃれしなよと発言する。
- ③男性らしく堂々としなよと発言する。
- ④男性だから力仕事してよと依頼する。
- ⑤人格を認めない「おじさん」や「おばさん」などと発言する。
- ⑥見た目の性に沿った行動などを押し付ける。

(5) マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントとは、妊娠・出産・育児に関する言動または制度の利用等に関する言動により、就業・修学する上で看過できない程度の支障を生じさせることをいいます。なお、業務分担または安全配慮等の観点から客観的にみて就業・修学上必要な言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等を理由とするハラスメントに該当しません。

[マタニティ・ハラスメントの事例]

- ①育児により時短勤務をしている女性労働者に嫌味を言う。
- ②妊娠している女性労働者に退職を促す。
- ③出産を理由に女性労働者を解雇する。

(6) アルコール・ハラスメント

アルコール・ハラスメントとは、コンパなどの宴会の席で、先輩後輩の関係、ゼミや部の伝統などで、アルコールが飲めない人や飲みたくない人に酒を無理に飲ませることや、イッキ飲みなどの早飲み競争を行わせることをいいます。

[アルコール・ハラスメントの事例]

- ①集団ではやしたててお酒の早飲み競争などをさせる。
- ②罰ゲームなどといった形でお酒をイッキ飲みさせる。
- ③意図的な酔いつぶしや酔った上で迷惑行為をする。

(7) ソーシャルメディア・ハラスメント

ソーシャルメディア・ハラスメントとは、Facebook、XやInstagramなどのSNSを介して行われる嫌がらせや、個人の人格を傷つける誹謗・中傷などの書き込みを投稿する、他者の個人情報を無断で公開することなどをいいます。なお、双方が合意の上で友だちやフォロアーになる場合は問題ありませんが、実際のSNS上での関係では相手の意思に反して強く要求するケースもあり、相手に対して心理的負担になる可能性があります。また、プライベートなメッセージなどの公開や、プライバシーを侵害するような投稿なども含まれます。

[ソーシャルメディア・ハラスメントの事例]

- ①「友達申請」など、SNS上での繋がりをしつこく要求する。
- ②「いいね」「フォロー」「リツイート」などを要求する。
- ③プライベートな写真や動画の送信を要求する。

(8) モラル・ハラスメント

モラル・ハラスメントとは、言葉や態度などで、相手の人格を傷つけ精神的に追いつめることやダメージを与えるなど、道徳や倫理に反して個人の尊厳を傷つけることをいいます。また、上下関係に限らず対等な立場や、逆の立場にある者の行為なども含まれます。

[モラル・ハラスメントの事例]

- ① ため息や見下した態度、無視や人格を否定する。
- ② 容姿や家族の悪口などを、本人に聞こえるように言う。
- ③ 悪い噂を流す、必要な情報を与えないなど孤立させる。

(9) 障がい、人種、国籍や民族、性的指向や性自認などに関するハラスメント

大学ではさまざまな背景をもった人々が出会い、教育・研究活動やクラブ活動、友人間のつきあいなどの交流があります。障がいがあることや人種、国籍、民族、性的指向や性自認などが異なることなどを理由に差別的な発言や行動を行うことも職場環境や修学環境を悪化させ、精神的・身体的に重大な悪影響を与え、ハラスメントとなる可能性があります。

[差別的な言動の事例]

- ① 障害に対する差別的な発言や行動を行う。
- ② 障害のある人に合理的な配慮を正当な理由なく行わない。
- ③ 人種・民族の文化や習慣、宗教などに対する差別的な言動を行う。
- ④ 特定の国や民族に対する固定観点（ステレオタイプ）にもとづく言動を行う。
- ⑤ 見た目から性のあり方を断定したり、性のあり方を詮索する。
- ⑥ 本人の同意なく性のあり方を他者に伝える（「アウティング」）。

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での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。考えないようにしたり、受け流して無視していたりし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、どのような被害を受けたか、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。
- (3) 自分たちだけで解決しようとししないで、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、できるだけ早くに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、相談者の希望に応じて、性別にも配慮し複数名で相談に応じます。
- (3) 相談は、相談者が安心して話ができる環境を整え、相談者のプライバシーと人権の保護に努めます。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 相談また申立てにかかわった大学関係者は、相談内容の守秘義務は当然のこと、相談者の二次被害や不利益な取り扱いを受けることがないよう細心の注意を払います。

5. ハラスメント防止のためのガイドラインの適用者

このガイドラインは、「学校法人大阪産業大学ハラスメント対応規程」に基づき、本学園のすべての学生・生徒、職員および関係者（構成員）に適用します。

以上

(2026年4月1日改訂)