

ハラスメントのない キャンパスづくりをめざして



本学は、学生、教職員を始めとする全構成員が対等な個人として尊重され、性差別等の人権侵害のない公正で快適な環境において、修学、就労、教育及び研究できる機会と権利を保障するキャンパスづくりを目的として、ハラスメントの防止及び対応のために、「奈良教育大学ハラスメントの防止及び対応に関する指針」並びに「同規則」を定めています。

このリーフレットは、その内容を周知し、大学の全構成員が問題意識を共有するために作成したものです。

ハラスメントとは

民族、国籍、出身、性、性的志向、宗教、思想、信条、年齢、職業、身体的特徴、障害の有無等、広く人格にかかわる事項において、個人の尊厳を損なう言動を発することによって、相手を傷つけ、修学・就労の環境を著しく悪化させる人権侵害をいいます。それは、行為者が、意図すると否とを問いません。

民主的かつ自由な環境の下で教育・研究が行われるべき大学において、特に問題となるハラスメントは、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに大別されます。それぞれのハラスメントの定義は次のとおりです。

●アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場における力関係を不当に利用して、相手の活動の妨害、不利益な取り扱い、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、暴力等、相手の意欲及び教育・研究の環境を著しく阻害する結果となる人権侵害をいいます。

●セクシュアル・ハラスメント

修学・就労、教育・研究等の関係においてなされる言動のうち、相手にとって不快な性的な言動として受け止められ、その言動によって個人の尊厳を傷つけ、相手の意欲及び修学・就労上の活動を著しく阻害する結果となる人権侵害をいいます。

相手を性的な関心の対象としてのみ見たり、女性を劣っている性としてみる意識が背景にあります。

●パワー・ハラスメント

就労等の場における社会的力関係を不当に利用して、相手の活動の妨害、不利益な取り扱い、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、暴力等、相手の意欲及び就労等の環境を著しく阻害する結果となる人権侵害をいいます。

●妊娠・出産・育児等に関するハラスメント

就労等の場において、相手の妊娠・出産及び育児等に関する制度または措置の利用に関する言動により、相手の就業環境等を害すること、並びに、妊娠・出産等に関する言動により女性の就業環境等を害することをいいます。

これらのハラスメントは、便宜上の分類であり、これらは複合してひとつのハラスメントになることが多々あります。

ハラスメントを防止するために配慮する点

言動の受け止め方には個人差があります。特に、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かは、相手の判断が重要となります。

お互いの人格を尊重するコミュニケーションを育みましょう。

- ハラスメントは、する側に問題があります。
- 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感じさせてしまう場合があります。
- 不快に感じるか否かには個人差があります。

このため、以下の点に考慮する必要があります。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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・合意と勘違いしない。



ハラスメントの具体例

大学には、例えば「上司」と「部下」という職場の一般的な人間関係に加えて、教員と学生、上級生と下級生、指導的メンバーとそれ以外のメンバー等、様々な人間関係があります。ハラスメントも、このような立場の違いに起因するものが非常に多いのです。

次のものは、本学での例ではありませんが、一般に大学で起こりやすい具体例です。

【アカデミック・ハラスメント】

- 適切な研究指導等を意図的に行わない。
- 研究テーマを押しつける等、本人の自主性を認めない。
- 進路に関し、教育的配慮に欠けた妨害、又は干渉をする。
- 機器の使用を認めない等により研究の遂行を妨害する。

【パワー・ハラスメント】

- 暴力的な言動、人格を傷つける言動、悪口等を言いふらす。
- 正当な理由がないのに退職を促したり、又は示唆したりする。
- 些細なミスに対し大声で叱責したり、又は執拗な暴言を繰り返す。
- 相手を陥れる目的で悪い評判を周囲にばらまいたり、又は根拠のない告げ口をする。

【セクシュアル・ハラスメント】

- スリーサイズを聞く等、身体的特徴を話題にする。
- 性的な風評を流したり、性的な言動を使ってからかいの対象とする。
- 身体に不必要に接触する。
- 食事、デート、又は性的な関係をしつこく迫る。
- 相手の身体をじろじろ眺める。

【妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント】

- 妊娠・出産、育児や介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な扱いを示唆する。
- 妊娠・出産、育児や介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動を行う。
- 妊娠・出産、育児や介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等を行う。
- 妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆したり、嫌がらせ等を行う。

ハラスメントにあったときには

本学では、ハラスメントについての相談に応じるために、相談員を配置しています。相談員は、あなたの名誉やプライバシーを守ります。

また、保健センターにカウンセラーを配置していますので、安心して相談してください。

- 不快な気持ちや嫌な気持ちになったら、一人で抱え込まないで、まずは信頼できる人に相談してみましょう。
- あなたの状況について、記録しておいてください。
- ハラスメントを受けると、相手への恐怖感がとれなかったり、なかなか寝付けない・眠れないなど心身への様々な影響がでることがあります。

ハラスメントの被害を相談されたり、目撃したら

【相談されたら】

- 話をじっくり聴き、相談者の気持ちを受け止めてあげてください。
- 相談窓口やカウンセリングがあることを伝えてあげてください。しかし相談窓口へ行くことを無理強いしてはいけません。相談者の意思を大切にしてください。
- 相談者が相談窓口に行く気持ちになったら、同行したほうがいいかどうかを確認し、了解があれば同行してあげてください。

【目撃したら】

- ハラスメントは目撃するだけでも不快感や嫌な気持ちにさせます。
- あなた自身も不快感や嫌な気持ちを抱え込まず、信頼できる人に話してみたり相談窓口に連絡してみましょう。
- もし、その場で双方に伝えられそうだと判断したら、あなたの不快感を表明してみてもいいかもしれません。



相談者(申立人)又は代理人、目撃者

相 談 窓 口

<http://www.nara-edu.ac.jp/PRIVATE/SHOMU/sh2.htm>

相談窓口には相談員を配置しています。
相談員は、被害者とされる者から事実関係や悩みを聞き、受けた行為がハラスメントにあたるかどうかの理解及び今後の方法（調停、苦情申し立て）について被害者とされる者が自分で意思決定することを助けるとともに、調査委員会を設置した場合の申立人の事情聴取にも原則として同席します。
また、必要な場合カウンセリングの手配を行います。

「 相 談 」

悩みなどの相談

「 その他 」

他の適切な相談機関・窓口の紹介等

「 調 停 」

被申立人との問題解決を円滑に進めるための支援を大学に対して求めるもの

「苦情申し立て」

被申立人に対する公的措置や修学・就労上の環境の改善等を大学に対して求める「苦情申し立て」

人権・ハラスメント防止委員会

調停委員会

- ・当事者その他の関係者から事情を聴取
- ・調停成立時、関係改善のための合意事項等を防止委員会に報告

調査委員会

- ・当事者その他の関係者から事情を聴取
- ・認定した事実等を防止委員会に報告

・調査結果に基づき大学としての措置が必要なときは、学長に報告

学 長

ハラスメントに関する相談については、本学ホームページに詳しく掲載されています。
<http://www.nara-edu.ac.jp/>



奈良教育大学

NARA UNIVERSITY OF EDUCATION

〒630-8528 奈良市高畑町
TEL 0742-27-9106