

### ガイドラインの目的

ハラスメント及び性暴力等（以下「ハラスメント等」という。）は、人間としての尊厳を侵害する行為であり、決して行ってはならない行為です。

本学では、ハラスメント等を防止するための教育及び啓発活動を展開するとともに、予防・根絶に向けたハラスメント及び性暴力等対策・防止規程を定めています。

本ガイドラインは学生及び教職員の人権を擁護し、快適な学生生活や教育研究環境、職場環境を維持することを目的としています。

### ガイドラインの適用範囲

本学の構成員である全ての学生、教職員が対象となります。また、キャンパス内外の場所を問わず、授業・課外活動、勤務時間等の時間外に発生したのも対象となります。

就職活動中に受けたハラスメント等の行為も含まれます。

なお、加害者とされる者が大学への出入り業者や委託会社社員、他大学の学生など本学の構成員でない場合は、その者が所属する機関等に対して、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、予防、再発防止等を行うよう強く求めるものとします。

ハラスメント等に関して解決できずに困っていることがあれば、1人で悩まずにご相談ください。当事者だけでなく、第三者による相談も可能です。

### ハラスメント等の種類

#### 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、相手の意に反する「性的な言動」に対する相手の対応により不利益を与えることや、性的または性差別的な言動により精神的・肉体的な苦痛を与えること。また、教育・研究環境や就業環境を著しく害することをいいます。

具体例)

- ・相手の望まない性的な言動により、相手に不快感を与える  
(卑猥な発言、性的な事実関係等に関する質問、性的風評の流布、必要のない身体への接触など)
- ・相手に利益や不利益を与えることを利用して、食事等への執拗な誘いや性的な要求をする
- ・性的内容の発言や冗談、わいせつ図画を配布・掲示するなど、周囲に著しく不快感を与える
- ・相手方の性的指向や性自認（セクシュアル・マイノリティ）に関して、偏見や差別的な発言により尊厳を傷つける

#### 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、大学などの教育・研究の場において、教員等が職務上の優位的な立場や

権限を不当に利用し、学生や他の教員に対して、適正な範囲を超えた不適切な言動や指導を行ない、指導を受ける者に対して、精神的・肉体的な苦痛を与えること。また、指導を受ける者の教育・研究環境を著しく害することをいいます。

具体例)

- ・学生の進級・卒業・就職・進学などの妨害をしたり、退学等の強要をする
- ・正当な理由なく指導拒否をしたり、成績評価・学位審査等において、特定の者に必要以上に厳しい条件を課すなど差別的な扱いをする
- ・指導を超えた過度の叱責や暴言により、能力や人格を否定するような言動をとる

### 3. パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職場内の優位的な立場を背景に行われる業務上必要かつ適正な範囲を超えた言動や指導により、精神的・肉体的な苦痛や不利益を与えること。また、業務を遂行するうえで、差別的な取り扱いをすることで、就業環境や教育・研究上の環境を害することをいいます。

上司から部下への行為に限ったものではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われる場合もあります。そのため、優位的な立場には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な要素が含まれます。

なお、不満を感じる指示や注意・指導があったとしても、客観的にみて適正な範囲で行われる業務指示や指導については、該当しません。

具体例)

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害など）
- ・精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、過度の叱責や暴言など）
- ・人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視など）
- ・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害など）
- ・過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えないなど）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入るなど）

### 4. アルコール・ハラスメント

アルコール・ハラスメントとは、飲酒を強要するなど、飲酒に関する嫌がらせや配慮を欠く行為。また、酔ったうえでの迷惑行為や人権侵害に当たる行為をいいます。

具体例)

- ・「上下関係」、「部の伝統」、「集団によるはやしたて」などで、心理的な圧力をかけ、飲まざるをえない状況に追い込み、飲酒を強要する
- ・場を盛り上げるために、イッキ飲みや早飲み競争・罰ゲームなどをさせる
- ・本人の体質や意向を無視して飲酒を強要したり、飲めないことを侮辱する
- ・酩酊状態におちいり、暴言・暴力、ひんしゆく行為を行う

## 5. ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントとは、性別により社会的役割が異なるという固定観念に基づいた差別や嫌がらせにより、不利益を与えることをいいます。

性的な表現を含まない言動のため、セクハラとは区別されます。

具体例)

- ・「女性はこうあるべき」「男性はこうあるべき」または、「女のくせに」「男のくせに」など、性別による差別的発言や非難をする
- ・女性だからという理由で雑用を命じる、男性だからという理由で力仕事を命じるなど、性別による役割分担の固定や強要をする

## 6. 妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関するハラスメント

妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関するハラスメントとは、妊娠・出産したことに対する不適切な言動や育児休業、介護休業等の制度・措置を利用した者、または利用しようとする者に対して、不利益な取り扱いをすること。また、それらの者の就業環境を害することをいいます。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動については、該当しません。

具体例)

- ・上司や同僚が妊娠・出産した女性労働者に対して、「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」などの発言や嫌がらせをすることにより、精神的苦痛を与える
- ・育児休業・介護休業等を申出・取得した労働者に対して、「周囲のことを考えていない」「迷惑だ」「男のくせに育児休業をとるなんて」など否定的な発言により制度の利用を妨げる
- ・妊娠・出産を理由に解雇やその他の不利益な取り扱いをする

## 7. 性暴力等

性暴力等は、被害者の心身とその尊厳を傷つけ、人権を侵害する行為であり、断じて許されるものではありません。同意のない性的な行為は、性暴力であり、重大な人権侵害です。相手と対等な関係でなかったり、断れない状況であったり、はっきり嫌だと言えない状況で性的な行為があっても、それは本当の同意があったことにはなりません。また、一つの行為に同意をしていますが、他の行為にも同意したことにはなりません。望まない性的な行為は、すべて性暴力にあたります。

具体例)

- ・同意のない状態でボディタッチ、キス、性交等をする
- ・アルコールや薬物等を使用し、抵抗できない状態で性的な行為を行う
- ・SNS 等を通して性的な被害を与える

## 8. その他、上記以外のハラスメント等

■ 加害者にならないために！

ハラスメント等は、本人が意図したかどうかにかかわらず、相手に不快感を与える言動によって、相手を傷つけることです。価値観や感じ方は多様であり、その言動を受け止める相手の感じ方によって判断され、思わぬ誤解を招く場合もあります。

相手の人権を侵害していないかどうか、常に相手の立場に立って考え、慎重に行動することが大切です。もし、加害者になってしまったと思った時は、1人で悩まず相談しましょう！

■ 被害者にならないために！

嫌だと感じた時には、はっきりと「イヤだ」と言きましょう。

(意思表示をしないと、相手は都合よく解釈するかもしれません。)

【被害者となってしまったら】

- ◎ 自分を責めたり、我慢をするのはやめましょう。
- ◎ ハラスメント等を受けたと感じたときは、その日時、場所、内容などを記録しておきましょう。
- ◎ 信頼できる人に相談しましょう。
- ◎ 大学の窓口相談してみよう。

大学の取り組み

- ◇ 相談窓口を設置し、ハラスメント等相談を受付けます。
- ◇ 相談者等のプライバシー保護を徹底します。
- ◇ オリエンテーション期間内にハラスメント及び性暴力等対策・防止ガイドラインの説明を行います。
- ◇ 図書館にハラスメント等防止関連ビデオ・書籍を設置するなど、全学生・教職員の意識向上を促します。

学生用相談窓口

- 学生支援センター事務室（1号館1階）
- 学生相談室（9号館5階）
- 健康管理センター事務室（附属武道・スポーツ科学研究所1階）

教職員用相談窓口

- 総務課（1号館2階）
- 企画課（1号館5階）