

大阪保健医療大学ハラスメントの防止及び対策等に関するガイドライン

1. ハラスメントに対する本学の考え方と責任

ハラスメントは、相手の意に反して人としての人権を軽視又は無視する感覚が基盤となって起こる行為であり、嫌がらせ、いじめ、精神的苦痛若しくは相手に不利益を与える行為であり、明らかに人権に対する重大な侵害である。

大阪保健医療大学（以下「本学」という。）は、本学で教育を受ける全学生、本学に従事する全教職員に対し、修学、就労、教育又は研究に関わる基本的人権を守る責務を負っており、この人権を著しく損なう各種のハラスメントを決して容認することはできない。

本学は可能な限りハラスメントの防止とその対策について、その責務を果たさなければならない。また、同時に本学を構成するすべての人々に、この問題を理解させ、ハラスメントを行わない、行わせない努力が求められる。

こうした目的の実現のため、本学ではハラスメント防止ガイドライン、ハラスメント防止関連諸規程「大阪保健医療大学ハラスメント防止及び対策に関する規程」（以下「規程」という。）を制定し、ハラスメント問題の予防・根絶のため真摯に取り組み、大学としての社会的使命を果たしたい。

2. ハラスメントの対象

ガイドラインの対象となる者は本学の全構成員とし、本学の学部学生、科目等履修生、聴講生及び外部機関からの委託訓練受講生等本学で教育を受けるあらゆる立場の者（以下「学生等」という。）、本学の全教職員（非常勤講師及び臨時職員等を含む。）及び客員研究員、派遣契約等により本学において就労する者、関係業者及び学生の保護者等職務上の関係を有する者（以下「大学関係者等」という。）をいう。

また、ガイドラインの適用範囲は、本学のキャンパス内外、授業、研究、課外活動、学外の実習施設等及び勤務等の時間の内外を問わず、全教職員、大学関係者及び学生等（以下「本学構成員」という。）の一方あるいは双方にかかわるハラスメントの全てを対象とする。

なお、学生等については卒業・退学等で学籍を失ったあと、本学構成員については離職後であっても、在学中若しくは在職中に受けた被害についての訴えをハラスメント委員会に申し出ることができる。

* イメージ図「別紙1」参照

3. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、相手の意に反する言動、行動あるいは態度により、相手の人格を傷つけ、人権を侵害する行為をいう。本学では、修学、教育、研究又は就労（以下

「大学生活等」という。)のなかでなされる嫌がらせ、いじめ、又は精神的苦痛を与える行為若しくは不利益を与える行為をハラスメントとする。以下にハラスメントの概要を挙げる。

(1) セクシャル・ハラスメント：相手を不快にさせる性的言動や態度

「具体例」

ア. 性的な内容の発言に関わるもの

- ・ 身体的特徴を話題にする。
- ・ 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす。
- ・ 性的な経験や性生活について質問する。
- ・ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とする。
- ・ 顔をあわせるたびに「結婚はまだか」「子供はまだか」と尋ねる。
- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言する。
- ・ 成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

イ. 性的な行動に関わるもの

- ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ・ パソコンのディスプレイにわいせつな画像を表示する。
- ・ 身体を執拗に眺め回す。
- ・ 食事やデートにしつこく誘う。
- ・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送りつける。
- ・ 身体の一部に意識的に触れる。
- ・ 不必要な個人指導を行う。
- ・ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- ・ 女性であるというだけの理由で、仕事や研究上の実績等を不当に低く評価する。
- ・ 性的な関係を強要する。
- ・ 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶ。
- ・ カラオケでのデュエットを強要する。
- ・ 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。

(2) アカデミック・ハラスメント：研究、教育の場における権力を利用した差別、嫌がらせ、その他の精神的・身体的苦痛を与えること。

「具体例」

- ・ 教育・研究指導を放棄する。

- ・ 教育・研究上の指導において、人格を否定するような暴言を吐く。
- ・ 研究や指導を名目に、不必要に学外や酒席、または深夜・休日に呼び出す。
- ・ 本人の意志に沿わないような進路を押し付ける。
- ・ 研究の妨害をしたり、データの盗用、改ざんを強要する。

(3) **パワー・ハラスメント**：一方がその地位・立場・力関係を背景にして、言動や態度による理不尽ないじめ、圧力をかけること、できもしない執拗な要求で精神的に苦痛を与えること。

「具体例」

- ・ 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ・ 「こんなこともできないの」「給与泥棒」「お前はいない方がました」などと暴言を吐く。
- ・ 人前で激しく部下を叱責する。
- ・ 実現不可能な仕事を無理な期限を設定し押し付ける。
- ・ ミスの注意だけでなく人格まで否定する。
- ・ 就業後、強引に飲み会に誘う。

(4) その他のハラスメント

- ・ **モラル・ハラスメント**；肉体的な暴力ではなく、言葉や身振り又は態度により、相手の人権・尊厳を無意識のうちに侵害するような精神的な暴力・虐待。
- ・ **アルコール・ハラスメント**；一気飲みの強要、体質的に飲めない人への飲酒の強要、お酌の強要、又は酒席でノンアルコールを用意しないこと。

*各種ハラスメントのイメージ相関図「別紙 2」参照

4. ハラスメント防止のための心得

(1) 意識の重要性

ハラスメントをしないようにするために、本学構成員は、他の教職員、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。

- ・ お互いの人格や個人の価値を尊重しあうこと。
- ・ 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。
- ・ 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認め合うこと。
- ・ 相手を性的な関心の対象としてみる意識をなくすること。
- ・ 異性を劣った性としてみる意識をなくすること。

(2) 基本的な心構え

本学構成員は、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

い。

ア. ハラスメントの受け止め方には、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、相手の判断が重要であること。

- ・ 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をしないこと。
- ・ 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。

イ. 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動及び行動を決して繰り返さないこと。

ウ. 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・合意と勘違いしてはならない。

エ. 大学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、大学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、本学構成員が他の教職員、学生等にハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

オ. 本学構成員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

業務上及び修学上の相手方、委託契約又は派遣契約で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

(3) 就労上又は修学上の適切な環境を確保するための認識

就労上又は修学上の環境は、本学構成員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、本学構成員は、次の事項について積極的に注意を払う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本学構成員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、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付けないこと。

ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題について問題提起を契機として、就労上又は就学上の適正な環境の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、必要な行動をとること。

ア. ハラスメントが見受けられる場合は、同僚として注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

イ. 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」「仕返しが怖い」などの考えから、他の人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、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

3) 大学内外において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上司や指導教員等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

5. ハラスメントに起因する問題が生じた場合における、本学構成員に望まれる対応

(1) 基本的な心構え

本学構成員は、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。

ア. 一人が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。

イ. 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」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、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ではなく就労上又は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、勇気を出して行動することが求められる。

(2) ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

本学構成員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。

ア. 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。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場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

イ. 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や知人・友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、大学内の相談窓口で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・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。

6. ハラスメントを受けた場合の相談体制と被害の救済申立てへの対応

(1) 本学は、ハラスメントに関して相談を希望する本学構成員（以下「相談者」という。）が安心して相談をし、被害を訴えることができるように、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を配置する。

(2) 本学は、被害の救済申立てに対応するために、必要に応じてハラスメント委員会のなかに、調査委員会を設置する。

(3) 本学は、相談員及び被害の救済申立てについては、「別紙3 大阪保健医療大学ハラスメント対応フロー」により、全学的な体制をもって対応する。

(4) 相談窓口では、相談者のプライバシーを守り、二人の相談員が協力して相談に当る。重大なものについては、その都度、速やかにハラスメント委員会に報告し、問題解決のための積極的な措置を講じる。

7. ハラスメント発生を防止するための対応

(1) 本学は、ハラスメント防止ガイドライン、ハラスメント防止関連「規程」並びに運用等を円滑に実施するために必要な事項を行う。

(2) 本学は、ハラスメント防止のための広報・啓発活動並びに研修の企画及び実施を行う。

(3) 本学は、ハラスメントが発生しないような環境を整備する。

(4) 本学は、その他ハラスメント防止のために必要な事項を行う。

8. ハラスメント関連委員会、対応チーム等

相談員並びに調査委員会等の対策チームに関して必要な事項は、別に定める。

9. ガイドライン等の見直し

本学は、このガイドライン、規程等並びに調査委員会、相談窓口等の年度ごとの運用状況を鑑み、必要があれば見直しを行うものとする。

附 則 本ガイドラインは、平成22年 8月 1日から施行する。

附 則 本ガイドラインは、平成22年10月19日から施行する。

附 則 本ガイドラインは、平成23年 9月21日から施行する。

附 則 本ガイドラインは、平成27年 4月1日から施行する。

附 則 本ガイドラインは、平成29年11月1日から施行する。

附 則 本ガイドラインは、令和 4年 6月14日から施行する。

○大阪保健医療大学ハラスメント相談員

構成員 5～6名

(1) ハラスメント委員会委員1名

(2) 学長の指名する教員及び職員男女各1名以上

* 2名1組での相談員体制とする。

○調査委員会

構成員 7名

(1) 教学委員会 正・副委員長

(2) 臨床実習委員会 正・副委員長

(3) キャリアサポート委員会 正・副委員長

(4) 学長の指名する事務職員1名

* ハラスメント委員長からの依頼に基づき、調査委員会は数名にて1案件の調査を行う。調査結果は、ハラスメント委員長へ報告しなければならない。

* 調査委員は、相談員、ハラスメント委員を除いた人で構成する。