

島根大学ハラスメント防止マニュアル

令和3年10月制定
令和6年4月一部改正

| 1

～ 一人一人の人格と多様性を尊び、快適な就学就業・教育研究の環境を守るために～

1. 島根大学はハラスメントを許しません

～ ハラスメント防止マニュアルの目的と本学の基本姿勢 ～

島根大学（以下「本学」という。）は地域の総合大学として、教育・研究・医療について重い責任を負っています。この責任を果たすためには、学生、教職員を中心に全ての構成員が心理的安全性を確保された良好な関係で、学び働く環境が保障されなければなりません。しかしながら、様々な人間関係の中、性的関心や欲求に基づく言動により相手の就学就業の環境を害し、人格を著しく傷つける事態が生ずることがあります。あるいは、指導と被指導の関係の中で、不適切で従属的立場に置かれ、就学・就業環境が害されるのみならず、相手方の人格が傷つけられることがあります。

「ハラスメント」とは、このような事態も含め、国籍、性別・性的指向・性自認、年齢、職種等、さまざまな事項に係り、他者の人格や尊厳を侵害する言動であり、相手に不快感や不利益を与え、就学就業・教育研究環境を悪化させる行為と説明されるものの総称です。一方、時代とともにハラスメントの形態は変わるため、定義自体を常にアップデートしていくことも必要です。本学は、良好な学生の就学環境、教員の教育研究環境、職員の就業環境を損なう行為が発生しないよう適切な措置を講じることにより、全力を挙げてハラスメントを防止するとともに、不幸にして問題が発生した場合には被害者本位で迅速に事態が改善されるよう最大限の努力を行います。

本学は、大学憲章において、「学問の自由と人権を尊重」し、「社会の信頼に応える」学問の府であることを、理念の一つとして掲げています。また「研究活動に関する研究者の行動指針」においては、「人権や人格を尊重」とともに「社会的規範にもとることなく、自己規律と高い倫理観を持つべき」ことを明記しています。このような立場からは、法令遵守はもとより、全ての構成員が人間としての普遍的権利である人権を互いに認め合い、就学・就業そして教育・研究活動を安心して行うことのできる環境を整備し、守ることが求められます。まさに本学がハラスメントを許さない教育研究機関を目指す所以です。

そのため、ハラスメント行為を許さない取組について、全構成員が十分認識する必要があります。

本マニュアルは、「ハラスメント等対策規程」とともにハラスメント防止を目的として策定したものであり、本学におけるハラスメントの定義、その具体例、問題解決のための手続き等について解説します。

2. ハラスメントについて

本学では、ハラスメントを、本学の構成員（すべての役員、すべての教員、再雇用・契約・病院診療等含むすべての職員、学生・生徒・児童・幼児、本学に派遣された派遣労働者及びその他本学において就学就業や教育研究を行うすべての者）が他の構成員もしくは関係者（学生・生徒・児童・幼児の保護者、患者及びその家族、取引業者、本学学生が各種実習及びインターンシップを行っている企業等を含むその他の関係先）に対して不快感や不利益を与える人権侵害の言動、または関係者が本学構成員に対して与える人権侵害の言動と定義します。

以下、本学が「ハラスメント等対策規程」に定める「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「性暴力」「妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント」及び「その他のハラスメント」について説明します。実際には、必ずしもそのまま適合しない案件や、上記ハラスメント等の複合型もありえますが、本学はいかなる人権侵害も許さず、できる限りすべての案件に対して、適切に対処していくよう努めます。

ハラスメントに関する情報については、厚生労働省のウェブサイトにおいても様々な資料やパンフレットなどが掲載されていますので、こちらも参考にしてください。

○厚生労働省：職場におけるハラスメントの防止のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

○厚生労働省：あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

〔1〕パワーハラスメント

大学でもっとも起こりやすいパワーハラスメント（「パワハラ」）は、教育・研究を含む職務上の地位や権限、人間関係の優越性などを利用して、相手の就学就業や教育研究上の権利や利益を害し、環境を悪化させる不適切な言動や指導、待遇を指します。教育・研究・職務等の指導等において、適正な範囲を超えて相手に肉体的・精神的苦痛を与え、困惑させ、勉学・研究・就労の意欲を阻害する行為です。アカデミックハラスメント（「アカハラ」）はパワハラに含まれます。

【パワハラの実例】

○教育・研究の場面で

- ・感情のまま大声で叱責したり、机などを叩いて脅かしたり、不適切な表現や皮肉、人格否定などの暴言等を繰り返し口にする。無視する（無視は無言の暴力）。
- ・まるで吊し上げをするかのように、複数の人の前で、厳しい叱責や非難を行う。
- ・緊急の用件でもないのに、相手の事情や状況を考慮することなく、休日や夜間等の時間帯に SNS 等で繰り返し指示を出す。
- ・他の構成員と比べて、意図的に差別的扱いをする。
- ・必要な教育・研究指導を行わない（ネグレクト）。必要な情報を伝えない。
- ・正当な理由なく、研究機器等を使用させない。
- ・学修の成果・成績、学位取得等に関わって、不当な評価や取扱いを行う。正当な理由なく、落第や留年などを申し渡したり、就職や留学に必要な推薦状の作成を拒否したりする。
- ・相手の能力をはるかに超えた課題や、相手が納得しない研究テーマを押し付ける。
- ・相手のアイディアや調査研究データを無断で流用する。
- ・個人的な用件を強要する。

○職場において

- ・相手の能力や経験とかけ離れた（程度の高い、あるいは程度の低い）仕事を命じたり、実情に見合わない（過大な、あるいは過小な）要求をする。
- ・相手の能力等について、不適切な言葉で罵倒するなど、繰り返し精神的な攻撃を与える。
- ・仲間はずれ、隔離、無視など、人間関係から切り離す。
- ・私的なことに過度に立ち入って個を侵害し、居心地を悪くさせる。
- ・正当な理由なく、長時間の業務や本来の職務とは無関係な個人的用件を強要する。

* 身体的暴力、脅迫・名誉棄損等、刑法に抵触する攻撃的言動は、一度だけでハラスメントに該当します。

▶▶ アドバイス

適正な指導あってこそ成長が促されるわけですから、教育・職務上いずれにも一定の厳格さは求められます。必要な指導は受け入れ、勉学・研究・職務に励みましょう。「相手が傷つけばすべてパワハラ」なのではなく、「不当性」が判断基準です。もちろん、「不当」でなければ相手を傷つけてもよいということではありません。傷ついた相手を放置したり、相手の状況を顧みずにそれまでと変わらない対応を続けたりすることで、パワハラにつながっていく可能性もあります。相手を観察し、相手の立場も理解しながら指導とケアを織り交ぜることも重要です。

一方、教員や上司の無意識の言動がパワハラに該当してしまうことが、起こっています。指導者がかつて受けた厳しい指導法や叱咤激励はしばしば逆効果で、相手のプライドを無用に傷つけるだけです。きつい口調ではなく、分かりやすく、相手の心に届く伝え方や表現方法を学びましょう。感じ方には個人差があることも、理解すべきです。教育や職務等に関係ない冗談のつもりで発した言葉が、相手にとっては屈辱的で、うつ状態や不眠、恐怖心等の身体的不調を生じさせることもあります。常日頃から、自分と相手の立場を置き換えて想像できる姿勢、相手との適切なコミュニケーションを図る努力が求められます。

[\[ハラスメント防止マニュアル-Ⅱ-\]](#)を参考にしてください。

〔2〕セクシュアルハラスメント・性暴力

セクシュアルハラスメント（「セクハラ」）は、行為者の意図に関わらず、相手の意に反して、性的な言動や性別役割の押し付け等を行ったり、性的マイノリティへの配慮を欠く言動をとるなど、相手に不快感や屈辱感、身体的また精神的な苦痛を与える他、就学就業や教育研究上の環境を悪化させて不利益を与えるなどの、人権侵害の言動を指します。

なお、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律及びその基本的な指針において「児童生徒性暴力等」として定められている行為と同等の行為、また、暴行・脅迫、アルコール・薬物、行為者の優越的立場（教員と学生または生徒、先輩と後輩等の関係）による影響力等によって、相手が断れない状況や嫌だと言えない（＝性的同意がない）状態で行われた性的な言動は性暴力であり、著しい人権侵害です。相手の同意なく、体の性的な部位や下着などを撮影したり盗撮したりすることも同様に犯罪行為です。

【セクハラの実例】

- ・ 性的な言葉や卑猥な冗談を言う。卑猥な恋愛体験談を聞かせる。
- ・ 授業や業務に不必要な性的なポスターや写真などをもちこみ、教育・研究・職場環境を害する。
- ・ 異性間・同性間に関わらず、固定的な性別役割意識に基づいた発言をしたり（「男なんだから…」 「女のくせに…」 「…らしさ」など）、同意に基づく行動を相手に勧めたり強いたりする。
- ・ LGBT と呼ばれる性的指向及び性自認に関わって、揶揄したり、差別的発言をしたりする。
- ・ 相手や関係者の体形や身なりのことを、繰り返し発言する。
- ・ 人格を傷つけかねない性的風評を流す。
- ・ 適正な範囲を超えて、相手を眺めまわしたり、接触・接近したり（頼みもしないのに、肩が凝っているようだなどと理由をつけ、肩をももうとすることも）、付きまとったりする。
- ・ 相手が拒否しているのに、しつこく連絡したり、交際を迫ったりする。
- ・ 打合せや指導と称し、不適切な時間に呼び出したり、付き合いさせたりする。
- ・ 学会や出張等で、同じホテルへの宿泊を強要する。
- ・ セクハラ行為を拒否した相手に対して、自らの優位的な地位等を利用して教育・研究・人事の上で不利益な処遇をするとほのめかす。また、嫌がらせをしたりする（報復とみなされる言動）。

▶▶ アドバイス

セクハラ判断基準の一つは、まず相手が「不快感」を感じたかどうかです。「親しみの表現だった」「セクハラつもりではなかった」などといった、行為者の認識に拠るものではありません。また、教員と学生、あるいは上司と部下の間には、明らかに上下関係や権力関係が存在するのですから、たとえ相手（学生や部下等）が明確な拒否を示さなかったとしても、それを同意と判断するのは間違いです。異性（特に男性が女性に対して）を劣った性とみなしたり、相手の人格を十分尊重せずに勝手な思い込みや一人よがりの意識で行動したりしないように、気を付けなければいけません。意識的に行動すれば、セクハラは防げます。

性的同意とは、性的なあらゆる行為について、お互いが対等な関係において、その行為を積極的に望んでいるのかを十分に意思確認することです。どれだけ親密であったとしても、性的同意は必要です。デートレイプや、恋愛関係における性的行為の無理強いも性暴力です。

恋人間での身体的暴力や人格否定、交際相手の意思に反する行為の強要や交際範囲の制限などのデートDVは、パワハラ及びセクハラに関連する人権侵害であり、ここでの大きな問題は、被害者自身がハラスメントを受けていることに気付いていない点です。

【3】妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメントは、女性構成員の妊娠・出産、また構成員の産休や育児・介護休業等の制度の利用請求や制度利用等に対して、合理的な理由なく、不利益な取り扱いを示唆したり嫌がらせをするなど、就学就業・教育研究環境を害する言動等を指します。

| 7

【妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメントの具体例】

- ・妊娠の報告や産休の取得の申し出に対して、辞職の勧めやほのめかしを受けた。
- ・つわりで体調が悪いのに、「妊娠は病気でないのだから甘えないように」と言われる。
- ・妊婦検診で休みたいと申し出たら、「病院は休みの日に行くものだ」と言われた。
- ・育児休業の取得を希望したが、上司に「男が育児休業をとるなど理解できない」と言われ、あきらめざるを得なくなった。
- ・介護休業について上司に相談したら、「休業申請などしないで頑張っている人もいる」と言われた。必要性を申し述べても理解してもらえない。
- ・短時間勤務が認められたが、上司や同僚に繰り返し「迷惑だ」と言わんばかりの態度をとられたり、ほのめかしを受けたりして、精神的苦痛を感じている。
- ・「忙しい時期に妊娠されたり、育休・介護休暇をとられたりすると困るよね」などの言葉を、職場でよく耳にする。

▶▶ アドバイス

妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメントの背景には、しばしば性別役割分担の意識も潜んでいます。また、このハラスメントは相手だけでなく、他の構成員の就学就業環境も悪化させ、全体の意欲を低下させて、組織に損害を与えることにつながります。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上あるいは教育研究上の必要性に基づく言動によるものは、このハラスメントにはあたりません。

本学は、構成員が利用できる様々な制度を設けています。どのような制度が利用できるのかについて、就業規則等で確認しておくといでしょう。

「適正な範囲を超えて」「正当な理由なく」「客観的に見て」とは

社会常識に照らし合わせて、多くの人に納得してもらえる説明ができるか否かが鍵です。教育・研究・職務において、たとえば机を叩いたり物を投げたりする行為、無視、「おまえは無能!」「小学生みたいな文章を書くな」「この研究は女にはできない」などの発言に、妥当性はありますか?そのような言動を行った理由や根拠について、多くの人に説明ができますか?自分の家族が同じような言動を受けても気になりませんか?

〔4〕その他のハラスメント

〔1〕～〔3〕以外で、本学における就学就業や教育研究の関係において、相手に身体的または精神的苦痛を与え、人権を侵害する不適切な言動。同僚や友人関係など、本学における優越的地位に関係なく行われるものもあります。

たとえば、「アルコールハラスメント」は、アルコールに絡んだ嫌がらせで、飲酒や一気飲みの強要、酒を飲まない（飲めない）人への配慮を欠く行為、意図的な酔いつぶし、酔ったうえでの迷惑行為などを指します。パワハラやセクハラ問題が関係することも少なくありません。未成年者に飲酒を勧めるのは、違法行為を助長するのでやめましょう。

人種・民族・国籍を理由に相手に苦痛を与える言動を「レイシャルハラスメント」と呼びます。さまざまなバックグラウンドを持つ多様な人々とともに就学就業する機会のある現代、従来以上にダイバーシティ（多様性）を尊重し、差別や偏見を排して行動する姿勢が必要です。

虚偽の噂を流すこと、怪文書を配布すること、ネット上で誹謗中傷を行うこともハラスメントであり、名誉棄損や侮辱罪に問われるリスクもあります。

メールや SNS について

大変便利なこれらの伝達ツールは、諸刃の剣。たとえ教育・仕事の指導であっても、非常識な時間帯の連絡や表現不足によって、無理強いされていると相手に感じさせたり、必要以上に親しみを込めた（馴れ馴れしい）表現や冗談めかした言葉によって、思いもよらない不快感を相手に与えてしまうことがあります。

3. ハラスメントを受けたと感じたら…、ハラスメント行為に悩む人から相談があったら…

ハラスメントを受けたと感じたときは、可能であれば相手に対して「その行為が不快であること、すぐに止めてもらいたいこと」をはっきり示したいもの。しかし、それはとても難しいことでもあります。意思表示をしたくてもできない場合は、決して一人で悩まず、信頼できる友達や教職員に相談するか、ハラスメント等相談員に申し出てください。意思表示をしても効果がない場合、また意思表示によってさらにハラスメント等の被害を受けた場合も同様です。あなたが「なかったことにしよう」と我慢することで状況が改善しないばかりか、あなたの身心に不調が出たり、他の被害者が生まれたりしては残念です。

ハラスメントを受けたと感じたら、少し辛いかもしれませんが、できるだけその日時・場所・内容・目撃者（証言してくれる人）などについて、詳しく記録しておくことを勧めます。メールやSNSのコピーなども保存しておけば、重要な証拠になります。こうした記録は、事案を客観的に見つめ、自分を落ち着かせることにも役立ちます。

なお、身の危険を感じるような緊急の場合は、警察に相談することも必要です。セクハラを含む性暴力被害の場合は、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターに相談することもできます。

ハラスメントに悩む人から相談を受けたら、決して軽く扱ったり被害者を批判したりしないこと。相談を受けたことを不用意に漏らさないことが大切です。勝手な判断をせず、ハラスメントを受けた人の意思を尊重して、できればハラスメント等相談員に相談するように勧めてください。

学生から相談を受けた教職員は、相談者の意思を尊重したうえで、何らかの解決を望んでいる場合は、単に話を聞くだけでなく、解決を目指して対応するように心掛けてください。

ハラスメント相談の適用範囲

本学での就学就労、教育研究に重大な影響を及ぼす言動については、それが課外中、勤務時間中、キャンパス内外等、時間や場所を問わず、適用されます。

4. ハラスメント相談から解決まで

【1】ハラスメント相談と調整による解決

ハラスメント等相談員（→「[相談員名簿](#)」）は、あなたのプライバシー保護に最大限配慮し、親身に相談にのります。相談することによって、あなたが不利になるようなことは決してないので、安心して申し出てください。

「[ハラスメント等解決への流れ](#)」を参考にしてください。相談後は、相談内容（相談員によってまとめられた「ハラスメント等相談受理報告書」）に基づいて、ハラスメント対策室が関係部局長（学部長，研究科長など）に「調整」を要請し、問題解決が図られます。通常、ハラスメント案件の多くは、この段階で解決に至ります。

【2】苦情の申立，調査委員会または調査担当者による調査

「調整」に不満があるときや上記部局長等による「調整」で問題が解決しない場合、あなたは総括責任者に対して「苦情の申立」ができます。調査委員会または調査担当者による調査が実施され、申立人のあなたと、被申立人である相手方、また必要に応じて関係者からそれぞれに詳しい事情を聴取したうえで、事実関係を明らかにし、解決（懲戒処分を含む。）を図ります。

なお、苦情の申立がなされない場合であっても、大学として対応すべきものと判断される事案については、調査手続きがとられることがあります。

報復行為，虚偽の申立の禁止

ハラスメントの訴えを理由に、相手方が相談者（または申立人）に対して不要に接触したり、嫌がらせや報復行為など不利益な行動に出たりすることは、厳しく禁じられています。万一そのような行為が認められた場合は、厳重な対処を行います。

また、ハラスメント相談や苦情申立、事情聴取において、虚偽の申立や証言、守秘義務違反等が認められた場合は、学則または就業規則により処分の対象となります。

【3】懲戒等の措置による解決

総括責任者は、調査委員会または調査担当者の報告内容を検討し、学長に調査（顛末）を報告します。服務・訟務委員会、懲罰委員会を経て、懲戒処分等が決定し、相手方（ハラスメント加害者）に対して実施されます。