

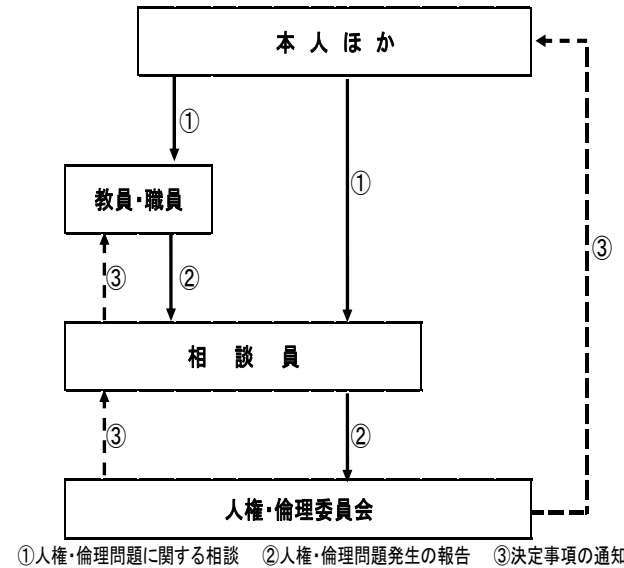
日本赤十字看護大学では、人権・倫理委員会を設置してハラスメントの防止に努めています。学生、教員、職員がともにハラスメントに対する理解を深め、自分と他者を守るための研修を定期的に行っています。また、裏面のような被害に遭って苦しんでいる方への支援体制も整備しています。

相談窓口を設け、より専門的な研修を受けた人権・倫理問題相談員（以下、相談員）が相談に応じています。ハラスメントを受け続けて苦痛である、自分では解決が難しすぎる、などの状況にある方はどうぞ相談員にご相談ください。また、被害に遭っている友人や同僚から相談を受けた場合には、必要に応じて相談員に相談することをお奨めください（その際、証人をお願いすることもあります）。

相談員への連絡方法として、メールや電話で連絡する、直接相談に行くなどがあります。来談者や関係者の個人名や相談内容等は、厳重に守秘されます。また、来談者や証言者は、キャンパス内の活動において不利益を受けることの無いよう配慮されます。大学および人権倫理委員会は、問題の解決に向けて最善を尽くして対処します。

日本赤十字看護大学人権の擁護と倫理問題の防止に関するフロー

- | | |
|------------------------|---------------------|
| (1) セクシュアル・ハラスメント | (6) 同和問題 |
| (2) ジェンダー・ハラスメント | (7) 国籍や人種による差別の問題 |
| (3) アカデミック・ハラスメント | (8) 本学の名誉を著しく傷つける行為 |
| (4) パワー・ハラスメント | (9) 倫理上相応しくない行為 |
| (5) ノーマライゼーションの実現を阻む問題 | (10) 上記以外の人権侵害・倫理問題 |



教職員 ハラスメント防止・相談の手引き

日本赤十字看護大学では、すべての教職員が個人として尊重され、生き生きと自己実現をめざすことのできる明るい大学づくりを目指しています。

このパンフレットは、キャンパスにおいて構成員それぞれが必要なパートナーとしてさわやかな気持ちで仕事に打ち込めるよう不快な行為を防止するため、あるいはそのような行為があったときの対処の仕方についての手引きです。

日本赤十字看護大学

日本赤十字看護大学においては、人類の健康・福祉に寄与する人材を育成するために専門性の高い教育・研究を行っています。そのため学生・教員・職員が存分にその能力を発揮できる環境作りを大切にしています。しかし、現実には教育・研究機関ならではのさまざまなハラスメントがおこる可能性があります。

アカデミック・ハラスメント

指導教員、サークル顧問、先輩など、相手が拒否できにくい立場を利用して、自分の意に従わない者の人格と尊厳を侵害することによって相手や周囲に苦痛を与えて、その修学・研究活動環境を悪化させることです。キャンパス特有の**パワー・ハラスメント**とも言えます。

例えば……

- ・教員が学生に対して必要以上に長時間の説教をしたり、無理難題を強要したりすること
- ・早朝、深夜、休日などに、必要性がないのに連絡をしたり、呼びつけたりすること
- ・教員が個人的な好き嫌いによって学生間の指導内容に差をつけたり、公平に評価しなかったりすること
- ・学生のオリジナルな研究業績にもかかわらず、指導的立場を利用して自らの手柄であるかのように喧伝すること
- ・相手の意見や考え、尊厳を否定する言動により、学生の自信や自尊感情を著しく傷つけること
- ・十分な指導を受けることができず、その際に自分の意見も聞いてもらえないこと

このようなことが起きないために、修学・研究を行う上で、相手の学習や研究を行う自由や権利を侵害するような言動を慎み、相手の立場を考慮する姿勢が大切です。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反して執拗に性的な言動を繰り返し、相手の尊厳を傷つけたり、著しい不快感を与えて修学・研究活動に悪影響や不利益を及ぼしたりすることです。

例えば……

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ・身体を上から下までじろじろ見つめること
- ・卑猥な(下品でいやらしい)冗談を言うこと
- ・異性との交際などの噂話をする
- ・相手に拒否されているのに、しつこく言い寄ったり、電話やメールをしたりすること
- ・スポーツのサークルや実技指導をする人が必要以上に身体に触れたりすること
- ・性的な関係に基づいた誘いやメール等での接触をすること

加害者にならないためには、就学・研究をする上では、相手を性的な関心の対象としてみて不快にさせるような言動を慎むことが大切です。また、上記のような被害を受けたときには、勇気を出して「不快である」ことの意味表示をすることが大切です。

関連するものとして、**ジェンダー・ハラスメント(性差別)**というものもあります。これは、社会的・文化的につくられた性別役割分担意識に基づく差別のことです。

例えば……

- ・「男のくせにはっきりしない」「女には仕事は任せられない」「女は結婚し子どもを産んで一人前」などと言うこと
- ・女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用等の軽作業のみを強要すること
- ・成人に対して、「男の子」「女の子」「おじさん」「おばさん」「ブス」など、一人の人間としての人格を認めないような呼び方をすること
- ・いわゆる LGBT とされる性的マイノリティーの人に対して、その人格を否定するような言動をとること

このようなことが起こらないための日常の心がけとして、相手の性別に関係なく偏見を捨て、常に相手の個性や人格を認めようとする姿勢が大切です。

パワー・ハラスメント

職務上の地位や優位的立場を利用して、本来の業務の範囲を超えて相手の人格や尊厳を侵害する言動をとり、精神的・身体的な苦痛を与える又は職場環境等を悪化させる行為です。

例えば……

- ・酒席で座席の指定、飲酒やお酌を強要すること(アルコール・ハラスメント)
- ・業務の指導や注意の場において職務の範囲を超えて、人格を著しく傷つけること
- ・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ることや仕事を与えないこと
- ・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害をすること
- ・相手の人格や尊厳を否定する言動により、職場環境を著しく悪化させること
- ・人格に対して執拗に叱責や攻撃を行うこと
- ・優位な立場を利用して職務とは無関係な指示や命令を行うこと
- ・人格に配慮しない一方的で感情的な指示などを行うこと

このようなことが起きないよう、業務上必要な行為なのか常に意識するように心がけ、相手の人格を侵害するような言動を慎むことが大切です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不適切な言動等により修学・就業環境が害されることです。

例えば……

- ・妊娠を報告しなかったら退職・退学を強要すること(契約更新がされなかった)。
- ・制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害すること
- ・制度等の利用をしたところ、上司・教員などが繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする

安心できる修学・就業環境を整え、皆さんの大切なご家族と一緒に支えていきましょう。

ハラスメントを行った場合、教職員は就業規則第 74 条第 4 号などに当たることとなり処分されることがあります。