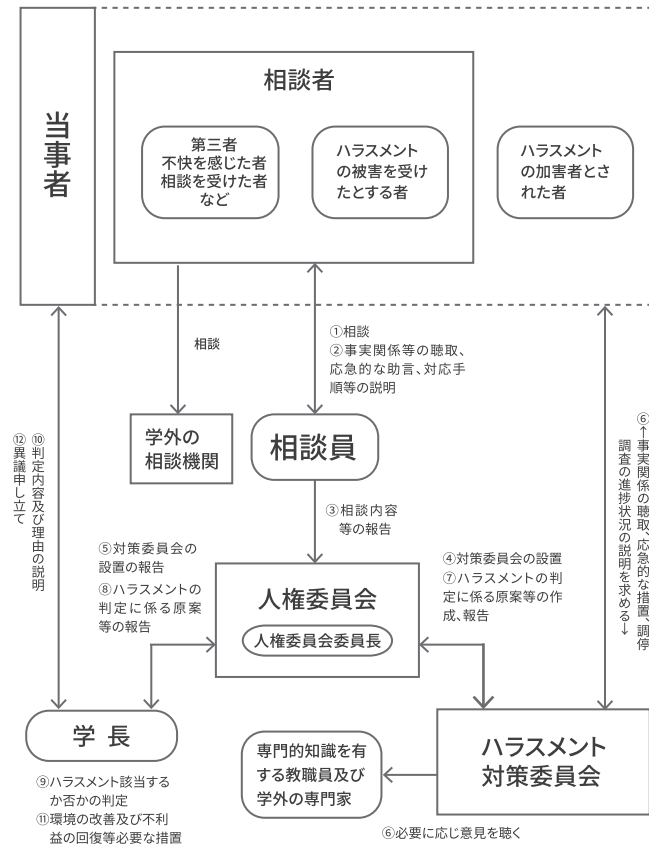


- 本学では、ハラスメントなどの人権侵害に関する相談窓口として、右の相談員がおりますので、遠慮なく相談してください。また、1人で相談しにくい場合は、相談員の同意を得て、教職員、学生等1人を同行することができます。
- 相談員を含め、相談に関わるすべての教職員は、「相談者をはじめとする当事者の名誉やプライバシーを堅く守ります。」ので、安心して相談してください。匿名による相談も受け付けています。
- 相談は、匿名による相談の場合を除き、面談により行い、原則として、2人の相談員で対応します。相談を申し込んだ相談員以外の相談員も選択できます。
- ハラスメントなどの人権侵害を見て不快に感じた者、その指摘を受けた者及び相談を受けた監督者等も相談できます。

ハラスメントに関する相談への対応手順の概略



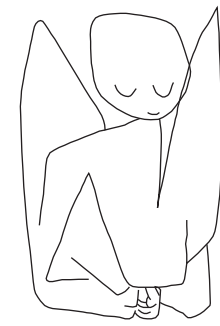
氏名・所属	電話	メールアドレス
海野 千畝子 (人間発達教育専攻)	0795-44-2182	cunnotom@hyogo-u.ac.jp
新山 真弓 (人間発達教育専攻)	0795-44-2260	niiyama@hyogo-u.ac.jp
小川 修史 (人間発達教育専攻)	0795-44-2450	ogawa@hyogo-u.ac.jp
中島 武史 (人間発達教育専攻)	0795-44-2104	tnakashi@hyogo-u.ac.jp
川内 充延 (教育実践高度化専攻)	0795-44-2216	kawauchi@hyogo-u.ac.jp
今出 和利 (教育実践高度化専攻)	0795-44-2160	kaimade@hyogo-u.ac.jp
宮田 佳緒里 (教育実践高度化専攻)	0795-44-2165	kmiyata@hyogo-u.ac.jp
近藤 暁子 (教育実践高度化専攻)	0795-40-2088	kondo@hyogo-u.ac.jp
猪子 志保 (附属幼稚園)	0795-44-2227	s28inoko@hyogo-u.ac.jp
中尾 朋子 (附属小学校)	0795-40-2216	tnakao@hyogo-u.ac.jp
今村 彰宏 (附属中学校)	0795-40-2222	aimamura@hyogo-u.ac.jp
永尾 真梨子 (財務課)	0795-40-2025	mhosomi@hyogo-u.ac.jp
藤田 恭正 (研究推進課)	0795-44-2179	yfujita@hyogo-u.ac.jp
坂地 亜紀 (研究推進課)	0795-44-2380	afujimo@hyogo-u.ac.jp
永井 一樹 (研究推進課)	0795-44-2062	knagai@hyogo-u.ac.jp

学外の主な相談機関

- 兵庫県立男女共同参画センター・イーブン <https://hyogo-even.jp/>
- 兵庫県警察 <https://www.police.pref.hyogo.lg.jp/>
- 特定非営利活動法人 (NPO) アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク
<http://www.naah.jp/>
- 兵庫県人権啓発協会
<https://www.hyogo-jinken.or.jp/>
- 日本司法支援センター 法テラス <https://www.houterasu.or.jp/>

本ガイドラインやハラスメント防止体制等について、ご意見等がありましたら、プライバシーは必ず守りますので、下記あてお知らせくださるようお願いします。
兵庫教育大学 人権委員会 メールアドレス: office-jinken@ml.hyogo-u.ac.jp

ハラスメントのない大学へ



Paul Klee, Vergesslicher Engel

兵庫教育大学の基本姿勢

- 兵庫教育大学は、教職員・学生等すべての構成員の人権・人格を尊重し、共に学び、働く権利を保障するため、民族、国籍、出身、性、障害の有無、職種などによる差別や人権侵害のない、健全で快適なキャンパス環境を築き、維持することに努めます。
- 構成員の人権に対する意識を啓発し、ハラスメントなどの人権侵害を防止するため、人権教育、人権啓発活動を積極的にを行い、人権侵害の問題が生じた場合は、被害者の権利回復の視点に立ち、迅速かつ適切に保護・救済に努め、加害者には厳しい態度で臨みます。
- また、平成28年9月には「ハラスメント撲滅宣言」を制定し、学内だけでなく、学外の教育機関をはじめ、広くステークホルダーに対し、互いの人権・人格を尊重し、協力しあい、人権侵害のない、健全で快適なキャンパス環境を築いていきます。

本ガイドラインの適用について

- 本ガイドラインは、本学の教職員、学生等すべての構成員に適用されます。
 - 教職員とは：教員、事務職員、技術職員、非常勤職員等、本学において就労するすべての者です。
 - 学生等とは：学生、生徒、児童、幼児、研究生、科目等履修生等、本学において修学するすべての者です。なお、附属学校園の生徒、児童及び幼児への本ガイドラインの適用に当たっては、心身の発達段階等を考慮し、実状に応じた適切な配慮を行います。
- 構成員同士の関係におけるハラスメントなどの人権侵害の問題については、授業・課外活動・勤務の時間外であっても、また、学外であっても、本ガイドラインが適用されます。

ハラスメントとは

①セクシュアル・ハラスメント、②アカデミック・ハラスメント、③パワー・ハラスメント、④育児休業等に関するハラスメント及び①～④以外のハラスメントに分けて定義しています。ハラスメントに該当するかどうかは基本的には言動の受け手がそれを不快に感じるかどうかによって決まります。また、ハラスメントを防止するためには、言動の受け手の感じ方や意識に個人差があることを自覚して、「相手の立場や人権を尊重すること」が大切です。

セクシュアル・ハラスメントとは？

本学の教職員及び学生等の関係において、言動の受け手を不快にさせる性的な言動(性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含みます。)を行うことをいいます。また、その繰り返しによる修学、就労環境の悪化も意味します。

アカデミック・ハラスメントとは？

教育上又は研究上の地位を利用して、不適切な言動、指導又は処遇等により相手方の研究意欲又は研究環境を著しく阻害すること及びその職務を逸脱して精神的な苦痛、肉体的な苦痛又は困惑を与えることをいいます。

パワー・ハラスメントとは？

職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を利用して、相手方に対し、業務の適正な範囲を超えた言動、指導又は処遇等により精神的な苦痛惜しくは身体的な苦痛を与え、又はその就労意欲若しくは就労環境を著しく阻害することをいいます。

育児休業等に関するハラスメントとは？

教職員又は学生等による、妊娠、出産、不妊治療、育児休業又は介護休業等(以下、「育児休業等」という。)に関する制度又は措置の利用に関する否定的な言動又はそれに準ずる言動により、相手方の教育研究環境又は就労環境を害することをいいます。



本学からハラスメントなどの人権侵害をなくし、構成員が互いの人権を守り、より良いキャンパス環境をつくるためにも、小さなことでも勇気をもって行動を起こすことが大切です。行動の際には、次のようなことが必要であると考えられます。

- 加害者に不快であること、または拒否の意思をはっきり伝えましょう。
- いつどこで、どのようなセクハラまたはアカハラを受けたか記録しておきましょう。
- 勇気をもって相談窓口へすぐ連絡しましょう。
- もし、友達がセクハラまたはアカハラにあっていたら、
 - 不快な場面を目撃したり立ち会ったら、加害者に対して「それはセクハラ(又はアカハラ)です」「傷つきますよ」などの言葉をかけましょう。
 - 相談窓口に行くようにすすめ、必要なら付添いや証人になってあげましょう。
 - 被害を打ち明けられたら、関係者の人権を尊重しながら真摯にその人を支えてあげましょう。

ハラスメント事例

セクシャル・ハラスメントの例

発言によるセクハラ

- 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。スリーサイズを聞くなど、身体的な特徴を言う。
- 性的な経験や性生活について質問する。
- 「女(男)のくせに」「女(男)の子」など人格を認めないような呼び方をする。

行動によるセクハラ

- ヌードポスターなどを研究室にはいる。
- 身体を執拗に眺め回す。
- 研究指導を口実に1対1で出かけるように誘う。
- お酒の席でお酌やダンスを強要する。
- 女性であるということだけで、研究会のお茶くみ、受付などを強要する。

アカデミック・ハラスメントの例

教員と学生との関係

- 学生に対して、駅、高速バスのバス停、自宅等への送迎を依頼する。
- アルバイトで対応すべき仕事を、賃金を支払わずにゼミ生に行わせる。
- 気に入らないことがあると、大声で怒鳴ったり、暴言を吐いて威嚇する、暴力を振るう。
- 根拠もなく「単位を認めない」とか、「卒業(修了)させない」と脅す。「(自分のところの)ゼミ生を取り消す」とか、「他のゼミに行かせない」と圧力をかける。
- 研究室に出入りさせない等、研究資源の不当な利用制限をする。
- 「教育委員会に知っている人がいる。二度と帰れないようにしてやる」等、おびやかす発言をする。
- SNS(LINEやFacebook等)で、友達承認やつながりを依頼する。
- 授業・ゼミ以外の会合に無理矢理に出席させる。
- 複数のゼミ生の中で特定の者をひいきしたり、いじめたりする。
- 学生のプライバシーに関わることを必要もなく聞く。教員の意向にそわないとき、学生に否定的なコメントをしたり、学生の意見を無視したりする。
- 正当な理由なく、休日、休暇中の研究室等への入室を強要する。
- 学会等の旅行への同行を強要する。
- 「放任主義だ」と言い、必要な研究指導をしない。
- 深夜早朝等、非常識な時間に不要不急のメールを送る。
- 教育・研究とは関係のないことがらについて、精神的に傷つける発言を行う。

教員同士の関係

- 職務上優位な立場にある教員が昇任にからめたことを直接、間接に言って、圧力をかけたり、いじめたりする。
- 自分より職階の下の教員について、「あんな研究ではない」等と根拠なく言いふらしたり、授業等で同僚の教員の悪口を言ったりする。

パワー・ハラスメントの例

- 大勢の者がいるところで罵倒したり、人格を攻撃したりする。
- 事情や理由を何ら説明することなく、罵声を浴びせる。
- 正当な理由なく、昇任等を妨害する。
- 特定の者に不当に多くの仕事を与え、または特定の者のみ不当に少ない仕事を与えるなどの差別的取扱いをする。
- 職務上必要な情報を意図的に伝えない。また、その結果行われた業務が不適切であったとき、「仕事ができない」等と非難する。
- 職務上知り得た個人情報や噂を周囲に告げて回り、当人の職場での居心地を悪くさせる。
- 就業上の能力を獲得するために必要な指導を、特定の個人に対してのみ行わない。
- 職務上の地位を利用して、必要以上に私的なことに立ち入る。
- 飲み会等への参加を強制する。
- クラブにおける先輩と後輩や部員とマネージャーなどの関係において、使い走りさせたり、酒を強要したり、理不尽なことを言いつけたりするなど、嫌がらせ、いじめ等を行う。

育児休業等に関するハラスメントの例

制度等の利用に対する嫌がらせ

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんて」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になる。
- 上司・同僚から、「所定時間外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言われ、雑用のみをさせられる状況になる。
- 上司・同僚の請求をしようとしたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われ、請求の意志を再度伝えましたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になる。
- 上司・同僚から、「所定時間外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言われ、雑用のみをさせられる状況になる。
- 上司・同僚から、「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りの迷惑を考えていない。」と繰り返し又は断続的に言われ、就業に支障が生じる状況になる。

状態への嫌がらせ

- 女性教職員が上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので、早めに辞めてもらうしかない」と言われる。
- 上司・同僚に「妊娠するのなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言われ、就業に支障が生じる状況になる。
- 上司・同僚に「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言われ、仕事をさせてもらえない状況になる。