

国立大学法人千葉大学におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する規程

制 定 平成16年 4月 1日

最近改正 平成23年 4月 1日

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人千葉大学就業規則第24条の規定に基づき、国立大学法人千葉大学(以下「本学」という。)における職員の就労上及び学生等の修学上の快適な環境を形成するため、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びその他のハラスメント(以下「ハラスメント」という。)の防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置(以下「ハラスメントの防止等」という。)に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(定義等)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

一 ハラスメント

- (1) セクシュアル・ハラスメント 職員が他の職員、学生等及び関係者(学生等の保護者、関係業者等の職務上の関係を有する者をいう。以下同じ。)を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動
- (2) アカデミック・ハラスメント 職員が他の職員、学生等及び関係者に教育・研究上の権力関係又は上下関係等に基づき行う嫌がらせや差別行動
- (3) その他のハラスメント その他優越的な地位に基づき行う(1)、(2)に準ずる嫌がらせや差別行動

二 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員が就労上又は学生等が修学上の不利益を受けること。

三 部局 各学部、各研究科、各研究院、医学薬学府、附属図書館、医学部附属病院、各全国共同利用施設、各学内共同教育研究施設、産学連携・知的財産機構、総合安全衛生管理機構、両立支援企画室、キャンパス整備企画室、監査室、事務局及び亥鼻地区事務部(医学部及び看護学部事務部を除く。)をいう。

四 部局長 前号の部局の長をいう。

(学長の責務)

第3条 学長は、ハラスメントの防止等を図らなければならない。

(部局長の責務)

第4条 部局長は、当該部局におけるハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、この規程及びハラスメントの防止等のため認識すべき事項についての指針に従い、ハラスメントをしてはならない。

(防止委員会)

第6条 本学に、ハラスメントの防止等を図るため、ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)を置く。

第7条 防止委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 ハラスメントの防止等に関する研修・啓発活動の企画及び実施に関すること。
- 二 その他ハラスメントの防止等に関すること。

第8条 防止委員会は、次の委員をもって組織する。

- 一 学長
 - 二 学長が指名する理事
 - 三 学長が指名する副理事
 - 四 文学部長，教育学部長及び法経学部長
 - 五 各研究科長(教育学研究科長を除く。)，各研究院長及び医学薬学府長
 - 六 附属図書館長及び医学部附属病院長
 - 七 環境リモートセンシング研究センター長，真菌医学研究センター，普遍教育センター長及び総合安全衛生管理機構長
 - 八 事務局長
 - 九 その他本学職員のうちから防止委員会が必要と認めた者 10名以内
- 2 前項第8号の委員の任期は2年とし，再任を妨げない。ただし，補欠の委員の任期は，前任者の残任期間とする。

第9条 防止委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は，学長をもって充て，副委員長は委員のうちから委員長が指名する。
- 3 委員長は，防止委員会を招集し，その議長となる。
- 4 副委員長は，委員長を補佐し，委員長に事故あるときは，その職務を代行する。

第10条 委員長は，必要と認めるときは，委員以外の者の出席を求め，意見を聴くことができる。

第11条 防止委員会に，必要に応じハラスメントの防止等に関する専門的事項を検討させるため，専門部会を置く。

- 2 専門部会は，防止委員会の指名する者若干名をもって組織する。
- 3 専門部会に主査を置き，委員の互選によって定める。

(対策委員会)

第12条 本学に，ハラスメントに起因する問題に関して，調査・審議するため，ハラスメント対策委員会(以下「対策委員会」という。)を置く。

- 2 対策委員会は，必要に応じ調停及び調査を実施し，その結果を学長に報告するとともに，再発防止に関する事項を審議し，提言することができる。

第13条 対策委員会は，次の委員をもって組織する。

- 一 学長が指名する理事
 - 二 学長が指名する副理事
 - 三 学長が本学教員のうちから指名した者 若干名
 - 四 企画総務部長
 - 五 その他本学職員のうちから対策委員会が必要と認めた者 若干名
- 2 前項第3号及び第5号の委員の任期は2年とし，再任を妨げない。ただし，補欠の委員の任期は，前任者の残任期間とする。

第14条 対策委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は，学長が指名する理事をもって充て，副委員長は，委員の互選によって定める。
- 3 委員長は，対策委員会を招集し，その議長となる。
- 4 副委員長は，委員長を補佐し，委員長に事故あるときは，その職務を代行する。

第15条 委員長は，必要と認めるときは，委員以外の者の出席を求め，意見を聴くことができる。

(調査委員会等)

第16条 対策委員会に、必要に応じハラスメントに起因する問題の事実関係に関する調査を行わせるため、ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を置く。

- 2 調査委員会は、対策委員会委員長が指名する者若干名をもって組織する。
- 3 調査委員会に主査を置き、対策委員会委員長が指名する者をもって充てる。
- 4 調査の対象となる被害及び不利益を受けた者があらかじめ申し出た場合には、調査の対象となる者と同一部局に所属する者は、原則として当該事案の調査に加わらないものとする。

第16条の2 対策委員会委員長は、より迅速な調査等のため必要と認めるときは、前条の規定にかかわらず、その指名する者若干名にハラスメントに起因する問題の事実関係に関する調査を行わせることができる。

(ハラスメントに起因する問題に対する措置)

第17条 ハラスメントの事実が認められた場合には、学長は、就労上及び修学上の環境を改善するため必要な措置を講じるものとする。

(相談員等)

第18条 本学に、ハラスメントに関する相談及び苦情の申出(以下「相談等」という。)に対応するため、ハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を置く。

- 2 職員及び学生等と相談員との連絡調整等を行うため、西千葉地区、亥鼻地区及び松戸地区に相談窓口を置く。
- 3 相談員は、本学職員のうちから学長が委嘱する。
- 4 前項に規定する者のほか、ハラスメントの防止等に関する識見を有する学外者を相談員に加えることができる。
- 5 相談員は、相談等の対応に当たるとともに、相談等の内容等及び措置等を対策委員会委員長に報告するとともに、原則として相談者が所属する部局の長にも報告するものとする。この場合における、相談員のハラスメントに関する相談等の対応についての具体的な手続きと留意事項は別に定める。
- 6 相談員以外の本学職員がハラスメントに起因する被害及び不利益を受けた者から相談を受けた場合は、相談窓口を通じて相談の内容等を対策委員会委員長に報告するとともに、原則として相談者が所属する部局の長にも報告するものとする。

(プライバシー等の保護)

第19条 ハラスメントに関する対応に当たっては、当事者及びその他の関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。

- 2 ハラスメントに関する相談等への対応に携わった者は、その任務遂行上知り得た秘密を漏らしてはならない。任務を退いた後といえども同様とする。

(組織構成上の配慮)

第20条 防止委員会、専門部会、対策委員会及び調査委員会を組織する場合並びに相談員を委嘱するに当たっては、性別を配慮するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第21条 学長、部局長その他の職員は、ハラスメントに対する相談等、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(事務)

第22条 防止委員会、対策委員会及び相談窓口に関する事務は、企画総務部及び学生部において処理する。

(雑則)

第23条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の際国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則別表第1の上欄に掲げる千葉大学において定められた千葉大学セクシュアル・ハラスメントに関する規程第7条第1項第8号並びに第12条第1項第2号及び第4号の規定により任命された委員である者は、この規程の施行の日において、それぞれ第8条第1項第8号並びに第13条第1項第2号及び第4号の規定により任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、第8条第2項本文及び第13条第2項本文の規定にかかわらず、平成17年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年9月24日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する取扱要領

1 目的

この要領は、国立大学法人千葉大学セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する規程（平成16年4月1日制定，以下「規程」という。）第23条に基づき，千葉大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する具体的事項を定める。

2 相談員，部局長及び対策委員会等の役割分担

(1) 相談員

- ① 相談を申し出た教職員及び学生（以下「相談者」という。）の立場に立って訴えを聞き，問題解決に必要な知識・情報を与える。ただし，調停又は調査は行わない。
- ② 相談者の希望により法律又はカウンセリング等に関する情報を提供する。
- ③ 相談者からの相談及び苦情の申し出があった場合は，原則として相談者が所属する当該部局長（以下「当該部局長」という。）に報告し，部局長は必要に応じて迅速かつ適切な対処を行う。
- ④ 相談者の意思で調停又は調査を希望する場合は，相談員は直ちに対策委員会に報告するとともに当該部局長にも報告する。ただし，相談者の意向により対策委員会だけの報告もできるものとする。
- ⑤ 相談は相談者の了解を得て，原則として複数の相談員で対応する。
- ⑥ 被害者以外の者からの相談も応じる。

(2) 対策委員会

- ① 相談者が調停又は調査を希望する場合又は対策委員会が調査の必要を認めた場合，次のことを実施する。
 - (ア) 調停 …… 委員長は3名以内（異性構成）を指名し調停にあたらせる。
 - (イ) 調査 …… 委員長は4名（異性構成）を調査委員会委員に指名し調査にあたらせる。ただし，セクシュアル・ハラスメントの案件については（両性同数）とする。
- ② 調停を行う場合，主査を置き，対策委員会委員長が指名する者をもって充てる。
- ③ 調停を行う場合，その結果は主査から対策委員会へ報告する。
- ④ 調査委員会の調査結果については，調査委員会主査から対策委員会へ報告し，対策委員会から学長に報告する。
- ⑤ 調査委員会の調査結果については，対策委員会が相談者に報告する。ただし，相談者が希望する場合は相談員から結果を報告することもある。
- ⑥ 対策委員会は相談者の希望により調査の経過をその都度報告する。
- ⑦ 対策委員会は相談者の希望により加害者とされる者からの事情聴取の内容を調査終了後に報告する。この場合において，対策委員会は調査委員会を通して事情聴取前にその旨を加害者とされる者に通知しておかなければならない。
- ⑧ 対策委員会が行う調停及び調査の実施方法並びに調査経過・結果の報告方法等については別に定める。
- ⑨ ②，⑤，⑥は，規程第16条の2による調査の場合に準用する。この場合において，「調停」を「調査」に，「対策委員会」を「対策委員会委員長」に読み替える。

(3) 当該部局等

- ① 加害者とされる者への対応（処分を含む。）を検討する。
- ② 再発防止のための改善措置を講じ，学長に報告する。

- (4) 学長
- ① ハラスメント防止に関する啓発活動を企画し、実施する。
 - ② 処分を決定する。
- 3 問合せ窓口（地区毎に設置し相談員との連絡調整及び相談者と相談員との仲介を行う。）
- ① 西千葉地区（企画総務部職員課，学生部学生支援課，）
 - ② 亥鼻地区（医学部総務係）
 - ③ 松戸地区（園芸学部総務係）
- 4 相談員の選出方法等
- ① 相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。
 - ② 関係部局等からの推薦により学長が委嘱する。
 - (ア) 文学部，教育学部，法経学部及び看護学部の教員から各々2名以上
 - (イ) 理学研究科，工学研究科，園芸学研究科，人文社会科学研究科，融合科学研究科，医学研究院，薬学研究院及び専門法務研究科の教員から各々2名以上
 - (ウ) 教育学部附属の学校等の教員から2名以上
 - (エ) 医学部附属病院の職員から3名以上
 - (オ) 事務局の職員から2名以上
 - (カ) 規程第2条第3号に定める部局（上記の部局を除く。）にあつては1名以上を推薦することができる。
 - ③ 複数の相談員を推薦する部局は原則として男女同数とする。
 - ④ 相談員の連絡先（内線電話番号・職制メールアドレス）を明示する。
- 5 パンフレットの作成
他大学等の例を参考に作成する。
- 6 ハラスメント防止に関する啓発活動
- ① 教員
 - (ア) 新任教員説明会
 - (イ) 教授会及び研究科委員会での周知活動 等
 - ② 職員
 - (ア) 新採用職員研修
 - (イ) 階層別研修 等
 - ③ 学生
入学時オリエンテーション 等
 - ④ 教職員全体に対する有識者の講演会の実施 等
 - ⑤ 各種キャンペーンの実施 等

附 則

この要領は、平成23年4月1日から実施する。

ハラスメントの防止等のため認識すべき事項についての指針

平成16年4月1日制定

平成23年4月1日改定

この指針は、国立大学法人千葉大学セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する規程（平成16年4月1日制定）第5条の規定に基づき、本学職員のハラスメントの防止のための認識すべき事項について定める。

第1 ハラスメントをしないようにするために認識すべき事項

1 意識の重要性

ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、及びその他のハラスメント）をしないようにするために、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。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いがそれぞれ異なる役割を持つ対等な構成員としての意識を持つこと。
- 三 学生へのハラスメント等防止のためには、学生の心身の発達段階等を考慮し、学生がハラスメントを受けやすい立場であるという意識をもつこと。

2 基本的な心構え

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。

- 一 ハラスメントに当たるか否かについては、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- (1) 親しさや熱意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。
- (2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 学生や部下は、弱者の立場になりやすいことを意識すること。

- 二 相手が拒否し、又は嫌がっていたり傷ついたりしていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

- 三 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。

- 四 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、職場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、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。

3 ハラスメントになり得る言動

- 一 セクシュアル・ハラスメントは、相手を性的な関心の対象としてのみ見ること及び異性を劣った性として見ることが原因となり、例えば、次のようなものがある。

(1) 学内外で起きやすいもの

① 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ・ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ・ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象としたりすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 「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」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- ・ 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こと。

ウ 性的な指向の違いにより差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 個人の性的な指向（ホモセクシュアルなど）を揶揄したり、偏見などを助長するような発言をすること。
- ・ 個人の性的な指向についてその自尊心を傷つけるような発言をすること。

② 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スードポスター等を職場に貼ること。
- ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・ 職場のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示すること。
- ・ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・ 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こと。
- ・ 身体に不必要に接触すること。
- ・ 不必要な個人指導を行うこと。
- ・ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・ 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こと。

(2) 主に学外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ 性的な関係を強要すること。
- ・ 職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
- ・ 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼んだりすること。
- ・ 自宅までの送迎を強要すること。

- ・ 住居等まで付け回すこと。
- イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
- ・ カラオケでのデュエットを強要すること。
 - ・ 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こと。
- 二 アカデミック・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。
- (1) 教育・研究活動を妨害するもの
- ・ 正当な理由も無く、研究指導拒否を行うこと。
 - ・ 学生の必要な書類に客観性、公平性に欠けた理由により押印しないこと。
 - ・ 条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したり、正当な理由がないのに研究室への立ち入りを禁止したりすること。
 - ・ 正当な理由も無く本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押しつけること。
- (2) 就職・卒業・進級を妨害するもの
- ・ 客観性、公平性に欠けた理由により退学・留年勧奨を行うこと。
 - ・ 本人の意思に沿わないような進路を押しつけること。
 - ・ 客観性、公平性に欠ける成績評価をして留年させること。
 - ・ 就職活動を禁止すること。
- (3) 指導義務の放棄、指導上の差別をすること。
- ・ 「放任主義だ」と言って研究指導やアドバイスもしないこと。
 - ・ 嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり侮蔑的言辞を言ったりすること。
- (4) 研究成果を搾取するもの
- ・ 加筆訂正したというだけなのに、指導教員が第一著者となること。
 - ・ 研究に全くあるいは少ししか関わっていない者を共著者に入れることを強要すること。
 - ・ 学生が出したアイデアを使って、こっそり論文を書くこと。
- (5) 不適切な環境下での指導を強制するもの
- ・ 必要のない徹夜実験や休日の実験を強要すること。
- (6) 人権やプライバシーの侵害につながる情報を流すこと。
- ・ 個人の容姿をけなしたり、年齢や身体的特徴を話題にしたりすること。
 - ・ 「××学を専攻する人にたいした人はいない」等と発言すること。
- (7) 精神的な虐待をするもの
- ・ 学生や他の教員に対して「お前は馬鹿だ」、「(論文を指して)幼稚園児の作文だ」、「(研究を指して)子供の遊びだ」、「こんなものを見るのは時間の無駄だ」などと発言すること。
- (8) 学生の属性や背景に基づき、差別的な言動を行うもの
- ・ 属性(留学生、社会人学生、科目等履修生、研究生等)の違いによって差別的な待遇をしたり、それを正当化しようとしたりすること。
 - ・ 留学生に対し、母国の経済事情や本人の言語能力について侮辱的な発言を行うこと。

(9) その他権力を濫用するもの

- ・ 空バイト・空謝金（アルバイトをしたという架空の書類を学生に作成させ、不正に研究費を引き出すこと）などの金銭的不正行為を強要すること。
- ・ 研究データの捏造・改ざんを強要すること。
- ・ プライベートな行動に付き合うことを強制すること。
- ・ 私生活への干渉を行うこと。

三 その他のハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

(1) 精神的な虐待をするもの

- ・ 上司に仕事の質問をすると「教えるのに時間がかかって仕事にならない」などと怒鳴ること。
- ・ ささいなミスを大声で叱責すること。

(2) 体罰を与えること

(3) 優越的な地位を利用して人権やプライバシーの侵害につながる情報を流すこと。

- ・ 個人の容姿をけなしたり、他者の年齢や身体的特徴など個人的なことを話題にしたりすること。
- ・ 中傷や侮辱、無責任なうわさを流すこと。
「〇〇と一緒に仕事をすれば、あなたの評判が落ちますよ」等と周囲に言いふらすこと。

(4) その他権力を濫用するもの

- ・ 不必要な残業を強要すること。
- ・ 部下にたばこやジュースなどを頻繁に買いに行かせること。
- ・ プライベートな行動に付き合うことを強制すること。
- ・ 実習や研修の後で強引に飲みを誘うこと。
- ・ 私生活への干渉を行うこと。

4 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては、懲戒処分等に付されることがあることを十分認識すること。

第2 就労上又は修学上の快適な環境を形成するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、職員、学生等及び関係者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、次の事項について積極的に意を用いる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職員、学生等及び関係者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づけないこと。

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は、問題提起を契機として、就労上又は修学上の快適な環境の形成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。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

一 ハラスメントが見受けられる場合は、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。

二 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」などとの考えから、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 学内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。

第3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において望まれる事項

1 基本的な心構え

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。

一 一人で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。

二 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快適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。

三 ハラスメントの被害者を守ること。

ハラスメント被害の相談を受けたり、目撃したりした時には、被害を受けた人の立場にたって、その個人の人権を守るように行動することが求められる。

2 ハラスメントの被害を受けたときに望まれる対応

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。

一 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。

二 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や知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、相談員等に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。