

2024年3月1日

職員 各位

愛知学泉大学
学長 寺部 暁
愛知学泉短期大学
学長 安藤 正人

ハラスメントのない職場環境の整備について

今年度も残りわずかとなりました。標記につきましては、職員各位の日頃のご理解・ご協力に対して心から感謝申し上げます。

さて、ハラスメントとは、人の属性や人格に関する言動などによって、相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけること行為のことです。

大学・短期大学として、ハラスメントのない職場環境を整備したいと考えております。

そこで、職員各位には下記に基づいて行動していただきますようお願い致します。

記

(1) ハラスメントに当たるか否かの具体的な判断基準について

どのような言動・行為がハラスメントに当たるのかという具体的な判断基準が、ハラスメントのない職場環境を整備するためには不可欠だと思います。

そこで、学校法人安城学園では、セクシャルハラスメントをはじめとする各種ハラスメントについて、どのような言動・行為がハラスメントに該当するのかという具体的な判断基

準として禁止事項(別紙 1 参照)を明示することとしました。

自分の言動・行為がハラスメントに該当するか否かを判断する具体的な判断基準としてご活用いただきますようお願いいたします。

また、この判断基準は自分以外の言動・行為がハラスメントに該当するか否かを判断する具体的な判断基準としても活用できます。

(2) (早期発見・早期解決のための)速やかな情報提供について

当事者でなくても、ハラスメントに該当する言動・行為を見聞きした場合、【速やかに】情報提供していただけるようお願いいたします。

特に、当事者である学生からの直接情報を手に入れた職員(特に、教育職員)におかれてまは、【可及的速やかに】情報提供していただけるようお願いいたします。時間が経てば経つほど、直接情報と間接情報が錯綜し、事実確認作業に手間がかかります。

(3)勤務時間内の言動・行為について

勤務時間内は職員には職務専念義務があります。職務内容に関連性がない言動・行為については厳に謹んでください。

特に、相手に不快感や不利益を与えたり、尊厳を傷つけたりする人の属性や人格に関する職員-職員間、職員-学生間のハラスメントに該当する言動・行為については、懲戒の対象になり得ますので、厳に慎むようにしてください。

以上

(別紙 1)

ハラスメントに当たるか否かの具体的な判断基準

第 2 章 禁止行為

(セクハラ行為の禁止)

第 4 条 職員は、次に掲げるようなセクハラ行為を行ってはならない。

- (1) 性的な冗談や性的な噂をすること。
- (2) 職場における職員の服装、身体または外見に関して性的な批評をすること。
- (3) 相手が固辞しているのに、職場の職員をしつこくデート等に誘うこと。
- (4) 性的な写真や漫画などを見せること。
- (5) ノード・ポスター等を掲示すること。
- (6) 職場の職員を何回もじっと見つめること。
- (7) 職場の職員を職場内外でつけ回すこと。
- (8) 職場において、職員に対して性的な関係を要求すること。
- (9) 職場の職員の衣服または身体をむやみに触ること。
- (10) 頼まれてもいないのに首や肩のマッサージ等を行うこと。
- (11) その他前各号に準ずる行為をすること。

(パワハラ行為の禁止)

第 5 条 職員は、次に掲げるようなパワハラ行為を行ってはならない。

- (1) 机を叩いたり、書類を投げつけたりするなどして相手を脅すこと。
- (2) 他の職員がいる前で、一方的に恫喝すること。

- (3) 部下からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視したりすること。
- (4) 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと。
- (5) 学園の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要すること。
- (6) 自分の責任を棚上げにして、部下に責任をなすりつけること。
- (7) 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせたりすること。
- (8) 業務上必要な情報や助言などを与えないこと。
- (9) その他前各号に準ずる行為をすること。

(アカハラ行為の禁止)

第6条 職員は、次に掲げるようなアカハラ行為を行ってはならない。

- (1) 適正な指導の程度を超えて、大声での叱責、暴言、侮辱的な発言をすること。
- (2) 業務上、明らかに不要な事や遂行不可能なことを強制すること。
- (3) 体調が悪いのに仕事や練習を強要すること。
- (4) 指導を理由なく拒否し、放置すること。
- (5) 研究成果やアイデアを本人に無断で自分の成果にすること。
- (6) 学園の経費から支出すべきものを負担させること。
- (7) その他前各号に準ずる行為をすること。

(マタハラ行為の禁止)

第7条 職員は、次に掲げるようなマタハラ行為を行ってはならない。

- (1) 妊娠・出産・育児休業等（以下、「妊娠等」という。）により、業務に支障が生じると
いう趣旨の言動を行うこと。

- (2) 妊娠等を理由として、退職または配置転換を強要・推奨すること。
- (3) 妊娠等による体調不良により通常と同じ業務に就けない者に対し、「迷惑」「無責任」などとみなす言動を行うこと。
- (4) 妊娠等による体調不良に対し、本人の求めがあるにもかかわらず休暇取得や時差出勤等の対応を認めないこと。
- (5) その他前各号に準ずる行為をすること。

(その他ハラスメント行為の禁止)

第8条 職員は、次に掲げるようなハラスメント行為を行ってはならない。

- (1) あいさつや会話をしなかったり、舌打ち・鼻を鳴らしたり、目の前でヒソヒソ話をする事。
- (2) 悪い噂を流すこと。
- (3) 執拗に注意を与えたり、叱責をしたりすることや罵声を浴びせたりすること。
- (4) 不正行為を強要すること。
- (5) 必要な備品を与えないこと。
- (6) 宴会や旅行などの出席を強要すること。
- (7) その他前各号に準ずる行為をすること。

★上記文書中の「職員」に「学生」を当てはめると学生場合にご活用できます。

以上