

来年度に向けてハラスメント防止委員会からのお願い

ハラスメント防止に関しまして、学生、教職員の皆様には、日々、ご協力を頂いておりますことに心からの感謝を申し上げます。

パワーハラスメントに関しましては、「どこまでが指導で、どこからがパワハラ？」といった線引きが難しい課題があります。こちらが親しみの表現だと思っけていても、相手が不快さを感じている場合、そうした言動をくり返すことは、ハラスメントとなります。関連する本をめぐっても、あいまいな回答しか得られず、悶々とすることになるのですが、その中で、共通して言われていることは、日々の「良好な人間関係」の構築です。良好な人間関係が成り立っている相手に対し、ハラスメントと受け取られるような行動を行うことは考えにくい、“相手がどういう人柄なのかが良く分かっているれば、相手がどういうつもりで、その発言をしたかの真意も理解しやすく、結果、ハラスメントと誤解されることも少なくなる”、ということです。

良好な人間関係を成立させるためには、学生—学生、学生—教員、学生—事務職員、教員—教員、事務職員—事務職員、教員—事務職員の関係において、相手を常に敬い言葉遣いや態度にも注意を払うことが必要になります。ハラスメントとして事例化したものの背景には、年齢や職位の下の相手に対して、敬う気持ちを無くした言動を取ることがきっかけとなることがあります。ハラスメントのなかでもパワハラとして以下のような言動が現れ、それを受けた相手は、落ち込んだり、あるいは恐怖のために萎縮してしまったり、いずれにしても、両者間の「不良な人間関係」が形成されることとなります。

- 学生や部下が出したアイデアに全く検討を加えず、それを頭から否定する。
- 「おまえの面倒はみない」と指導を拒否したり侮辱的な発言をしたりする。
- 具体的な指導やアドバイスをしない。
- データを取り上げ、研究の遂行を妨げる
- ささいなミスを大声で叱責する。
- 根拠のない、あるいは、誇大な表現での悪口をいいふらす。
- 相手が嫌がる冗談を執拗に繰り返す。
- 授業中や実習中に特定の学生だけいじる。

また、このようなハラスメント行為を目撃してしまい、どう対処したらいいかわからないという場合も、一人で悩まないでご相談ください。

「良好な対人関係作り」を目標に、来年度もハラスメント防止に向けての活動にご協力をいただけますよう、宜しく願いいたします。

「何かあったら、相談してください！」

2019年3月吉日
ハラスメント防止委員 一同