

国立大学法人東京農工大学
就職活動に関するハラスメント対策ガイドライン

(令和 3 年 6 月 23 日制定)

1. ハラスメント防止に向けて

東京農工大学は、個人の尊厳（人権）と学問の自由を損なういかなるハラスメントも許容せず、教育・研究及び就労環境の整備に努めていくことを宣言しております。

昨今、就職活動におけるハラスメントが男女を問わず少なからず発生していることから、東京農工大学就職活動に関するハラスメント対策ガイドラインを作成しました。

就職活動においてハラスメントを受けたと感じた場合は、独りで悩まずに相談窓口を積極的に利用してください。

2. ハラスメントの定義

東京農工大学は、ハラスメントを、「差別意識に基づき、あるいは権力関係を用いて、不適切な言動を行い、これによって相手に精神的・身体的な面を含めて、修学・研究や職務遂行に関連して不利益や損害を与えること」と定義します。

ハラスメントに特徴的なこととしては、その行動が不快で、屈辱的で、敵意に満ち、脅迫的であると、受け手に見えるか感じられること、若しくは理性的な第三者によってそのように見なされることにあります。

ハラスメントの例はおよそ次のようなものです。性的・差別的な言動、執拗ないじめ・嫌がらせ・からかい、性格や容姿に関する不快なコメント、持続的で不合理な批判、罵倒、又は性的な好意や行為と引き換えに内定の約束をしたりすることなどが挙げられます。

なお、行為者がどんなつもりでそれを行ったかはハラスメントを構成する要件ではありません。行為者にとってハラスメントと感じなくても、相手がハラスメントと受け取った場合、ハラスメントとなる場合があります。

3. 具体的事例

就活におけるハラスメントには、次のようなものがありますが、これに限らず不安や不快を感じる言動は、ハラスメントに該当する場合があります。

- ・ 異性関係や性的経験を質問された
- ・ 性的な冗談やからかいを受けた
- ・ 食事やデートに何度も誘われた
- ・ 必要性がないのに身体へ接触された
- ・ 性的な言動に対して拒否・抵抗したために採用差別、内定取消などの不利益を受けた

4. 就活においてハラスメントにあったとき

各学部の就職担当教員又は各地区学生支援室等で相談を受けます。詳細は、東京農工大学就活ハラスメント対応のフロー図をご覧ください。ここでの相談の役割は、相談者の訴えに寄り添い、学内の対応システムや、適切な専門家を紹介することにより、相談者の問題解決の道筋をつけることを援助することです。相談者のプライバシーの保護と、二次的被害が起こらないように留意して対応します。

以 上