

お互いの人権と尊厳を尊重する

ハラスメントのない キャンパスを



千葉大学は、全ての学生及び職員が個人として尊重され、平等かつ安心できる教育・研究・職場環境のもとで学習・勤務できるようにすることが責務だと考えています。C-DEIB推進宣言においても、暴力とハラスメントを禁止しています。

千葉大学はハラスメントが生じないように予防に取り組み、また、ハラスメントが生じた場合は、被害者の保護・救済及び事態の改善、さらに教育・研究環境の確保に努めます。

C-DEIB 推進宣言・
基本方針はこちら▼



千葉大学

ハラスメントとは

教育・研究・課外活動・職務等の関係において、目的は
どうであれ、相手に不快感や屈辱感、苦痛、不利益を与える
不適切な言動のことです。

たとえば……

セクシュアルハラスメント

(1) 性的発言や掲示

- ・卑猥な冗談や、「今日は生理日か」などと言う。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等を見せたりする。
- ・研究室や職場にヌードポスター等を貼ったり、パソコン画面に表示したりする。

(2) 身体的な接触や性的な誘いかけ

- ・執拗に飲食やデートに誘う。
- ・性的な内容の電話をかけたり、手紙、メールを送りつけたりする。
- ・酒席で、お酌、デュエット等を強要したりする。
- ・マッサージと称して、あるいは偶然のふりをして、身体や髪を触る。
- ・指導と称してホテルの部屋や自宅に呼びつける。
- ・性的な関係を迫ったり、強要したりする。

(3) 性差別的な言動

- ・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女は学問などしなくていい」など、固定的性役割意識に基づく発言を繰り返す。
- ・性差を理由に指導や待遇、評価に差をつける。
- ・女性であるというだけの理由で仕事上、研究上、教育上の実績等を不当に低く評価する。

(4) 性の多様性に対する配慮を欠いた差別的な言動

- ・個人の性的指向を揶揄、誹謗中傷したり、排斥、冷遇したりする。
- ・性同一性障害をはじめとする性別移行をしている人を揶揄、誹謗中傷したり、排斥、冷遇したりする。

アカデミックハラスメント

(1) 正当・公正な理由のない教育・研究活動の妨害

- ・教育・研究指導を拒否したり、学生が求める指導やアドバイスをせずに放置する。
- ・論文や作品を破り捨てたり、壊したり、また、試料を廃棄したり、データを消去したりする。
- ・研究室の機器や薬品、資料を使わせない。

- ・研究室への立ち入りを禁止したり、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する。
 - ・学生が必要とする書類に押印しない。
- (2) 就職・卒業・進級の妨害
- ・正当・公正な理由なく、留年や退学を勧奨する。
 - ・客観性・公平性に欠ける成績評価を行う。
 - ・「実験を手伝わないなら、学位はやらない」と脅す。
 - ・「実験優先だ」と言って就職活動を禁止する。
- (3) 不適切な環境下での指導
- ・卒業研究等に直結しない研究室のプロジェクトやイベントの仕事を、許容量を超えて押しつける。
 - ・必要のない徹夜実験や休日の実験や調査を強要する。
 - ・安全に配慮しない状態での実験や調査を強要する。
- (4) 精神的な虐待
- ・論文や研究について「見るのは時間の無駄だ」、また「よくこの大学に入れたな」などと侮辱する。
 - ・「あなたが研究室の雰囲気悪くしている」などといいがかりをつける。
 - ・自身の成功体験を長時間に渡って語ったり、自身の価値観を押し付ける。
- (5) 研究成果の搾取
- ・学生が出したアイデアを使って、本人の同意を得ずに論文を書いたり、筆頭著者となる。
 - ・研究に全く関わっていない者を共著者に入れることを強要する。
- (6) 不正行為の強要
- ・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。
 - ・研究データの捏造・改ざんを強要する。
- (7) 学生の属性（留学生、社会人学生、科目等履修生、研究生等）や背景に基づく差別的な言動
- ・属性の違いによって、不当な評価を下したり、排斥したり、指導や待遇に差をつけたりする。
 - ・留学生の言語能力に応じた指導をしない。
 - ・心身上の事情に適切に対応せずに指導を行う。

パワーハラスメント

- (1) 精神的な攻撃
- ・皆の前でミスを激しく叱責したり、必要以上に長時間にわたり執拗に注意や叱責をする。
- (2) 威嚇や暴力
- ・「俺に楯突いたら、どうなるか分かっているだろうな」

などと脅したり、また、体罰を与える。

(3) 排除や差別

- 必要な電話やメールを無視する、メールや回覧物を回さない、挨拶を無視する、研究室の行事に誘わない、あるいは参加を拒絶する、など。
- 研究室で個人を差別、排除するような情報を流す。

(4) 公私混同

- 私的な用事をさせたり、プライベートな行動に付き合うことを強制したりする。
- プライベートな時間帯に、自宅や携帯電話に不必要な電話をかける。

妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメント

(1) 制度等の利用への嫌がらせ

- 育児や介護のための休学について「休みを取るなら指導できない」などと言う。

(2) 状態への嫌がらせ

- 「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」などと言う。

その他のハラスメント

- 出身、国籍、宗教、障害、年齢等による差別、人権侵害

二次ハラスメント

(1) 被害者に対する報復

- 加害者とされた者が「誰かに口外したら将来はないよ」と被害者を脅迫する。
- 加害者とされた者が「被害者が誘ってきた」「自分をはめようとしている」などと触れ回る。
- 相談・問題化したことを理由に、被害者にさらなる修学・就労上の不利益を与える。

(2) 被害の矮小化や、加害者の擁護

- 「これくらい大したことない」「これくらい我慢したら」、「あの人がそんなことをするとは思えない」「教育熱心なだけだよ」などと言う。

(3) 被害者の責任追及や誹謗中傷

- 「あなたにもスキがあったのでは」「あなたは生真面目すぎる」「なぜ今頃になって言い出すの」などと言う。
- 「個人的な恋愛感情のもつれらしい」「被害者に人格的な問題があるらしい」などと憶測のうわさを流す。

ハラスメントと思ったら

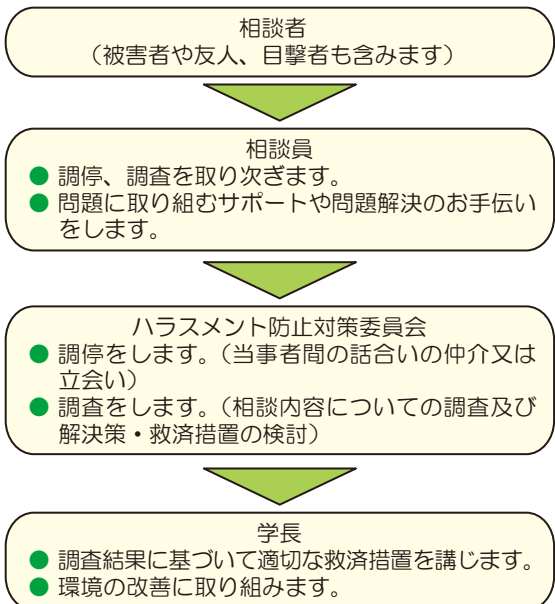
ハラスメントは、被害者にとっては、単に不快な体験であるだけでなく、人格や人間の尊厳を傷つけられ、深い屈辱感や心理的・身体的苦痛を受ける体験となります。時には深刻な後遺症が残ることもあります。早めに解決できるように、相談してください。

- 「不快だ」「いやだ」という意思表示をし、その場から離れましょう。
- もし、その状況の中で、拒否できなかったとしても、自分が悪いと責めないでください。あなたが悪いのではありません。
- 不快な気持は心の中にため込まず、書きだしてみてください。（日時・場所・内容・目撃者など。記録は迅速な解決につながります。）
- ひとりで悩んだり、自分を責めたりしないで、周りの信頼できる人や相談員に相談して、問題の解決を図りましょう。

周りの人もハラスメントを見聞きしたら

相談員に相談するよう協力する、あるいは自ら相談し、傍観者にならないようにしましょう。

相談から解決までの流れ



ハラスメント相談窓口

相談しやすい窓口を選んで相談してください。

相談に際しては、プライバシーを保護し、守秘義務を厳守します。

予約は以下で受け付けています。匿名でも構いません。

hrrsm-soudan@office.chiba-u.jp

■学内相談員による相談

学内相談員は研修を受けた本学の職員です。下記のホームページで確認し、相談員に直接連絡することもできます。

<http://www.jm.chiba-u.jp/jinji/roumu.html#harass>

※学内 LAN からのみアクセス可

■外部相談員による相談

外部相談員は臨床心理士です。

相談の場所・曜日・時間帯は、原則、次のとおりです。

①西千葉キャンパス：事務局本部（共通棟）2階
毎週火曜日・金曜日 14：00～18：00

②亥鼻キャンパス：学生相談室
（看護学部総合教育研究棟1階）
毎週火曜日 14：00～18：00

③松戸キャンパス：学生相談室（園芸学部F棟2階）
毎月第2・4水曜日 14：00～17：00

※ハラスメント相談窓口に直接相談しにくい場合は、学生支援課の相談窓口経由で相談することもできます。

卒業後 1 年間は相談可能です。最新の相談日程及びハラスメント防止等に関する規程等は、下記のホームページで閲覧できます。

<https://www.chiba-u.ac.jp/campus-life/harassment/index.html>