

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に努めます。

千葉大学

C-DEIB 推進宣言・
基本方針はこちら▼



ハラスメントとは……

教育・研究・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や嫌がらせを行うことです。

■ セクシュアルハラスメントの例

- (1) 性的発言や掲示
 - ・卑猥な冗談や、「今日は生理日か」、「更年期か」などと言う。
 - ・雑誌等の卑猥な写真・記事等を見せたり、読んだりする。
 - ・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、抱きついたりする。
 - ・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、固定的な性別意識に基づく発言を繰り返す。
 - ・性差を理由に指導や待遇、業務内容等や評価に差をつける。
 - ・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の例

- (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」などと脅す。
 - ・「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の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活動を強要する。
 - ・安全に配慮しない状態での実験や調査活動を強要する。
- (4) 精神的な虐待
 - ・論文や研究について「こんなものを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」など言いがかりをつける。
 - ・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の例

- (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。

- ・「教えるのに時間がかかって仕事にならない」「役立たず」など、能力や人格を否定するような発言をする。
- (2) 威嚇や暴力
 - ・「俺に桶突いたら、どうなるか分かっているだろうな」などと脅す。
 - ・劣悪な環境で研究をさせる。
 - ・体罰を与える。
 - (3) 排除や差別
 - ・業務上の合理性なく、仕事を与えない、小部屋に隔離する、業務チームや研究チームからはずす、授業を担当させない、など。
 - ・業務上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、研究室や職場の行事に誘わない、あるいは参加を拒絶する、など。
 - ・職場で個人を差別、排除するような情報を流す。業務評価や昇任に際して、差別的で不当な業績評価を行う。
 - (4) 遂行不可能な業務の強制や、能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事の命令
 - ・終業間際に過大な仕事を押し付ける。
 - ・一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせる。
 - ・休日出勤しなくては終わらない業務を強要する。
 - ・職務と関係ない仕事を必要以上にさせる。
 - (5) 公私混同
 - ・部下や学生に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 unnecessaryな電話をかける。
 - (6) その他
 - ・合理的な理由なく、年次休暇をとることを妨害したり、休暇をとると嫌がらせをしたりする。
 - ・正当な理由なく、時間外勤務や休日出勤を強制する。
 - ・研究費や校費の使途について不当な制限を加える。

■ 妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメントの例

- (1) 制度等の利用への嫌がらせ
 - ・産前休暇の取得について、「休みを取るなら辞めてもらう」などと言う。
 - ・短時間勤務の申し出や時間外労働の免除について、「昇任はない」、「自分の都合ばかり優先する人に大した仕事はさせられない」などと言う。
 - ・育児休業や介護休業の請求について、「自分なら請求しない」、「男のくせにあり得ない」などと言う。
 - ・「あなたのせいで職場の雰囲気が悪くなった」などと言う。
- (2) 状態への嫌がらせ
 - ・妊娠の報告に際し、「他の人を雇うので早めに辞めて欲しい」などと言う。
 - ・「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」などと言い、本人が希望していた仕事を取り上げる。
 - ・「妊娠するの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

■ 二次ハラスメントの例

- (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。
- (4) 相談員への非難
 - ・相談員が学生を煽ってハラスメントをでっちあげている」「そこを丸く収めるのが大人じゃないか」などと言う。

加害者にならないために

- ◆ 職員がハラスメントを行った場合、就業規則第50条第8号の「懲戒の事由」に当たることとなり処分されることがあります。
- ◆ 自分では該当しないと思っても、相手が不快や脅威を感じるハラスメントになることがあります。自分の言動はハラスメントに当たらないか、自問自答してみましょう。
- ◆ 受け止め方には個人差があるということを認識し、この程度なら相手も問題にしないだろうという安易な考えをしないようにしましょう。
- ◆ 上司や指導教員、先輩などの場合は、拒否の意思表示ができないことがあるので、相手からの抗議がないからといって合意などと思い込まないようにしましょう。
- ◆ 相手が拒否していること、嫌がっていることがわかったら、すぐにその言動を止め、謝罪してください。

ハラスメントの加害者になってしまったかもしれないと思ったときは、一人で悩まないで相談しましょう。

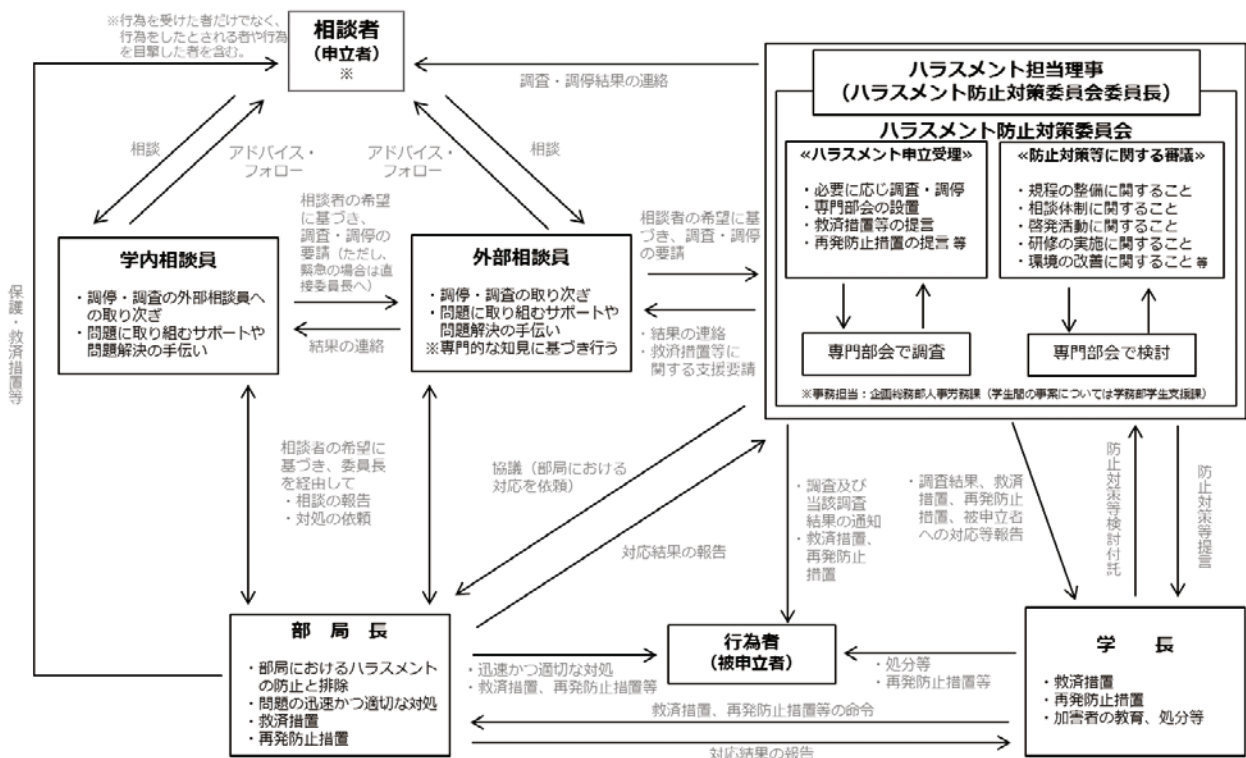
傍観者にならないために

ハラスメントを見聞きしたら行為者に注意し、芽を摘みましょう。また相談員や部局長に相談しましょう。

ハラスメントのない環境をつくるのは部局長の責任です

- ハラスメントを許さない環境をつくり、ハラスメントを未然に防ぐよう努めます。
- ハラスメントを見逃したり放置したりせずに、発生した場合は迅速に対応し、再発防止に努めます。
- ハラスメントに関して正当な対応をした職員に対して不利益にならないよう努めます。

ハラスメント防止対策体制



もし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と思ったら、「いけない」「STOP!」の意思表示をしましょう。

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。

hrsm-soudan@office.chiba-u.jp
(ハラスメント防止対策委員会直通アドレス)

■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

相談から解決までの流れ

相談を希望される方
被害者だけでなく、友人や目撃者でも結構です。
相談窓口にご相談ください。

相談員

- 調停、調査を取り次ぎます。
- 問題に取り組むサポートや問題解決のお手伝いをします。

ハラスメント 防止対策委員会

- 調停をします。
(当事者間の話し合いの仲介又は立会い)
- 調査をします。
(相談内容についての調査及び解決策・救済措置の検討)

学長

- 調査結果に基づいて適切な救済措置を講じます。
- 環境の改善に取り組めます。

当該部局長

- 部局内で、迅速かつ適切に対応します。
- 調停・調査までは希望しない相談について対応します。
- 保護救済措置、再発防止のための改善策を講じます。



表紙・本頁の挿絵は「イラストわんぱく」のご厚意によるものです。

千葉大学から異動（退職）された後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>