

# キャンパス・ハラスメントの対応に関するガイドライン (千葉県立保健医療大学)

## 1. ガイドラインの目的

千葉県立保健医療大学（以下「本学」という。）においては、日本国憲法および基本的人権に関する諸法令の精神に基づき、「千葉県立保健医療大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」（平成22年4月2日施行）（以下「規程」という。）を設け、キャンパス・ハラスメントのない環境の確保を目指しています。このガイドラインでは、様々なキャンパス・ハラスメントについて詳しく解説し、これが発生した場合に適宜相談できる体制と、その後の調査・措置に至る手続き等を示しています。

## 2. キャンパス・ハラスメントとは何か

キャンパス・ハラスメント（以下「ハラスメント」という。）とは、学内または学外の教育・研究活動の場における、いわゆるいじめ、嫌がらせなど様々な妨害、権利の侵害、差別待遇など、教育・研究環境を悪化させることを言います。

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、または脅威を与えることを指します。相手がどのように感じるかは個人によって異なるので、この点を十分認識して各自が行動しましょう。

### (1) セクシュアル・ハラスメント

本学の教職員、学生等、監督者及び関係者（以下「教職員学生等」という。）が他の教職員学生等を不快にさせる性的な言動のことです。相手方の意に反した性的な言動を意味し、それによって、相手方を不快感、脅威、屈辱感あるいは不利益を与えて、教育・研究の環境を悪化させる言動です。従来見すごされていた性差別的な言動であっても同様に考えられるものです。

### (2) アカデミック・ハラスメント

教職員が、他の教職員学生等に教育・研究上の権力関係または上下関係等に基づき行う、嫌がらせまたは不適切な言動のことです。

教育・研究上の指導的立場にある者がその立場を利用して、態度・言葉・処遇等により、教員・助手・学生等に対して、教育・研究上のハラスメントを行い、教育・研究生活に拒絶しがたい理不尽な支障をきたす事態をいいます。上位にある者が意図せずに行った発言・行動も含まれます。

### (3) パワー・ハラスメント

職場において優位な地位や立場にある者が行う不適切な言動・指導のことで、就労意欲、就労環境を悪化させることです。本人が意識する、しないにかかわらず、地位及び職務上の権限を背景に、部下などの人権を侵害する発言・行動で精神的な苦痛を与えることを指します。

### (4) 妊娠、出産又は育児休業等に関するハラスメント

教職員学生等が、他の教職員学生等に対して、妊娠若しくは出産に関する言動又は妊娠、出産、育児に関する制度若しくは措置の利用に関する言動により、就労上又は修学上の障害を生じさせる行為をいいます。

ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、就労上又は修学上の必要性に基づく言動によるものは、ハラスメントの対象にはなりません。

### (5) その他のハラスメント

教職員学生等が、相手の意に反する不当な要求や圧力等によって、他の教職員学生等の人権を侵害する言動のことです。

### 3. キャンパス・ハラスメントを根絶するために

ハラスメントを根絶するためには、本学のすべての教職員学生等は、仕事上の上司一部下あるいは教育上の教員－学生などいかなる関係にあっても、普段から次の心構えをもつことが重要です。

- (1) 互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという認識をもつこと。
- (3) 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認め合うこと。
- (4) 相手を性的な関心の対象とみたり、異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

### 4. 対象とされる範囲

「規程」は、本学の教職員、学生等、監督者及び関係者のすべてをキャンパス・ハラスメント防止の対象と規定しています。(図①)

- (1) 専任教員、非常勤教員、本学が招いたゲスト講師など、本学の教育に携わるすべての人々、ならびに本学専任職員、嘱託職員、アルバイト職員等
- (2) 学生、科目等履修生、研究生等
- (3) 学生等の保護者、関係業者及び各種実習先等で職務上の関係を有する者
- (4) 課外活動においてクラブ・サークル等の団体に関わる学外のコーチ、指導者等

### 5. 相談受付窓口から解決へ

ハラスメントにあったときは、自分一人の力で解決するには困難な場合があります。自分がハラスメントを受けた、あるいは同僚や友人がハラスメントを受けているのを知った時には、強い気持ちで勇気を持って行動することが重要です。

そのための相談受付窓口ですので、一人で悩まずにご利用下さい。

以下に相談受付窓口から解決への過程を示します。

#### (1) 相談受付窓口

相談を希望される方は、キャンパス・ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）に直接連絡をとってください。相談員の氏名、連絡先は学内の掲示板、大学ホームページ等に掲載していません。

また、事務局でも相談員を案内します。

相談受付方法は、電話、FAX、手紙でも可能です。

TEL 043-296-2000 FAX 043-272-1716

〒261-0014 千葉県美浜区若葉2-10-1

#### (2) 苦情相談

キャンパス・ハラスメントに関する相談窓口となるのが相談員です。相談員が、苦情相談に応じ、助言、指導、調整、救済等を行います。

相談員は誠実に対応し、相談者の名誉を守ります。相談者の受けた行為等がハラスメントに当たるかの事実確認を行い、取るべき方法などに関し、相談者の意思を尊重しながら援助・助言をいたします。(図②)

知りえた秘密を決して他に漏らすことはありません。

また相談者がそのために、不利益な取り扱いを受けることもありません。

ただし、相談者は決して虚偽の申立てをしてはなりません。

こうした苦情相談の対応は、相談者の同意を得てキャンパス・ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）に報告されます。（図②→③）苦情相談の対応の手続きがとられるのは、相談者が、この手続きを取ることを相談員に申立てた場合のほか、相談者本人ばかりではなく、相談者の依頼を受けた第三者を通じて行うこともできます。また、相談員がその必要性があると判断した場合です。

### （3）防止対策委員会から調査委員会へ

相談員からの報告を受けた防止対策委員会は、必要があると認める場合には、キャンパス・ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置くことができます。（図③→④）

調査委員会は、相談員から当該事案の内容及びその他の状況についての説明を受けた上で、調査を行います。調査は、当該苦情相談の申立て人その他の関係者からの資料の提出を求め、または意見若しくは説明を聴き、特に必要があると認められる場合は、防止対策委員会は調査委員会に専門的な知識を有する者等を会議に出席させて意見を求めることができます。

調査委員会は、当該事案の調査を行い、その結果を調査報告書としてまとめ、防止対策委員会及び学長に提出します。調査委員会は、原則として3ヶ月以内に調査報告書を防止対策委員会に提出するものとします。（図④→③）

防止対策委員会：副学長・学部長・学生部長・事務局長・その他で構成

調査委員会：学長の指名する若干名で構成（学外の有識者も含む）

### （4）処分または改善のための措置

防止対策委員会は、調査委員会の報告に基づき、キャンパス・ハラスメントの事実が確認され、必要と認められる場合には、諸規則に従い、処分または就学、就労、教育、研究環境の改善の措置を講じることになります。

（図④→③→⑤）

具体的には、相談者の同意を前提とした通知措置、調停措置及び処分等の措置の方法があります。

#### （1）通知措置

相談者がその被害の程度等の事情から、問題解決のために調停措置や処分等の措置を望まない場合、あるいはできにくい場合で、少なくとも注意や警告が必要と判断した時の措置です。

#### （2）調停措置

防止対策委員会が、相談者（相談者の関係者を含む）及び被申立て人から事実関係を調査し、委員会が調停案を提示して合意、和解する措置です。

#### （3）処分等の措置

防止対策委員会が、相談者（相談者の関係者を含む）及び被申立て人から事実関係を調査し、就労・就学環境の抜本的改善と被申立て人に対する処分の必要性があると判断される場合の措置です。

#### （4）相談者への報告

防止対策委員会は、委員会で決定した措置を相談者に報告します。

#### （5）不服申立て

相談者及び被申立人は、委員会で決定した措置に対して、一度だけ不服申立てをすることができます。

不服申立てを受けた場合、防止対策委員会は、不服申立て内容の検討を行い、適切な処置をとります。

## 6. ハラスメント事案の公表について

ハラスメント事案が発生したときは、プライバシーの保護に配慮しつつ、本学の透明性を確保し、かつ社会に対する説明責任を果たすために、公表することがあります。なお、氏名等被害者を特定し得る事柄は、二次的被害を防止するため公表しません。

## 7. ハラスメント防止のための啓発、研修など

### (1) 周知徹底のための啓発活動

教職員学生等に適宜、様々な啓発活動を行います。学生には新入生オリエンテーション・在校生オリエンテーション実施の際などにハラスメント防止の理解を深めていただきます。

### (2) 研修

相談員に対しては研修を実施して資質の向上を図ります。

## 8. ガイドラインを柔軟に見直します

本ガイドラインは、運用の状況をみて必要が生じた場合には柔軟に見直し、改訂を行うものとします。

## 9. ハラスメントの事例

### (1) セクシュアル・ハラスメント

以下、文部科学省等が示した例を参考にしてセクシュアル・ハラスメントにあたる具体例を示します。

#### ①性的な発言

例○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- ・女性に「今日は生理日か」などと言うこと
- ・性的な経験や性生活について質問すること
- ・性的なからかいの対象とすること
- ・電子メールその他を使って、当人の知らないところで性的なうわさをすること

○性別により差別しようという意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくてもいい」などと発言すること
- ・成人に対して、からかったり、さげすむ気持ちで「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、お婆さん」などと人格を認めないような呼び方をすること

#### ②性的な行動

例○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を職場に貼ること
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ・職場のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示すること

- ・身体を執拗に眺め回すこと
- ・食事やデートにしつこく誘うこと
- ・相手の意に反して、研究室等に鍵をかけて二人きりになること
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること
- ・身体に不必要に接触すること
- ・更衣室等をのぞき見すること
- ・性的な関係を強要すること
- ・職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えること等を強要すること
- ・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと
- ・自宅までの送迎を強要すること
- ・住居まで付け回すこと

○性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性というだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- ・女性というだけの理由で仕事や研究上の実績を不当に低く評価すること
- ・カラオケでのデュエットを強要すること
- ・酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

③他者の性的指向・性自認に関するもの

例・相手の性的指向や性自認について侮辱すること

- ・相手の性的指向や性自認について人格を否定するような言動を行うこと
- ・相手の性的指向や性自認など他者に知られたくない情報を、本人の了承を得ずに他者に暴露すること（いわゆる「アウトティング」）

※上記の言動はあくまでも例示であり、これらと同じような性質をもつ言動もセクシュアル・ハラスメントとなります。なお、教育・研究の対象として「性差」を話題にすることは、原則としてセクシュアル・ハラスメントとはなりません。

(2) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント

以下、アカデミック・ハラスメントに当たると思われる事例を紹介します。アカデミック・ハラスメントとパワー・ハラスメントは共通しているので、特定非営利活動法人(NPO)アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)「アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン」より引用しました。

1) 学習・研究活動妨害（研究教育機関における正当な活動を直接的・間接的に妨害すること。）

- ・文献・図書や機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害する。
- ・実験機器や試薬などを勝手に廃棄し、実験の遂行を妨害する。
- ・研究に必要な物品購入を、必要な書類に押印しないという手段で妨害する。
- ・机を与えない。また机を廊下に出したり、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。
- ・正当な理由がないのに研究室への立ち入りを禁止する。
- ・研究費の申請を妨害する。
- ・学会へのお出張を正当な理由無く許可しない。
- ・研究出張を認めないなどの手段で共同研究を妨害する。

2) 卒業・進級妨害（学生の進級・卒業・修了を正当な理由無く認めないこと。また正当な理由無く

単位を与えないこと。)

- ・卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年を言い渡す。
- ・理由を示さずに単位を与えない。
- ・卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
- ・「不真面目だ。」「就職活動をした奴は留年だ。」という口実で留年させる。
- ・卒業研究は完了しているのに“お礼奉公”としての実験を強要し、それを行わなければ卒業させない。

3) 選択権の侵害（就職・進学妨害、望まない異動の強要など。)

- ・（指導教員を変更したいと申し出た学生に）「俺の指導が気に入らないなら退学しろ。」
- ・指導教員を途中で変更したら自動的に留年。
- ・本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押しつける。
- ・就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない。
- ・就職活動を禁止する。
- ・会社に圧力をかけて内定を取り消させる。
- ・他の研究教育組織への異動を強要する。
- ・「結婚したら研究者としてやってはいけない。」などと言って、結婚と学問の二者択一を迫る。

4) 指導義務の放棄、指導上の差別（教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること。

また指導下にある学生・部下を差別的に扱うこと。)

- ・「放任主義だ。」と言ってセミナーを開かず、研究指導やアドバイスもしない。
- ・研究成果が出ない責任を一方向的に学生に押しつける。
- ・論文原稿を渡されてから何週間経っても添削指導をしない。
- ・測定を言いつけるが、その試料がどんな物で何が目的なのか尋ねられても説明しない。
- ・嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり侮蔑的言辞を言ったりする。

5) 不当な経済的負担の強制（本来研究費から支出すべきものを、学生・部下に負担させる。)

- ・実験に失敗した場合、それまでにかかった費用を弁償させる。
- ・研究費に余裕があるにもかかわらず試薬を買い与えない。学生は卒業論文を書かなければならないので、仕方なく自費で試薬を購入することになる。

6) 研究成果の搾取（研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること、アイデアの盗用など。)

- ・加筆訂正したというだけなのに、指導教員が第一著者となる。
- ・実験を行う・アイデアを出すなど研究を主体的に行って、その研究に最も大きな貢献をした者を第一著者にしない。
- ・第一著者となるべき研究者に、「第一著者を要求しません。」という念書を書かせる。
- ・著者の順番を教授が勝手に決める。
- ・その研究に全くあるいは少ししか関わっていない者を共著者に入れることを強要する。
- ・「俺の名前を共著者に入れろ。場所代だ。」
- ・学生が出したアイデアを使って、こっそり論文を書く。

7) 精神的虐待（本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行うこと。発奮させる手段としても不適切。)

- ・「お前は馬鹿だ。」
- ・「(論文を指して) 幼稚園児の作文だ。」

- ・「(研究を指して) 子供の遊びだ。」
- ・「こんなものを見るのは時間の無駄だ。」
- ・「セミナーに出る資格がない。出て行け。」「死んでしまえ。」
- ・「君は(出来が悪いから) 皆の笑い者だ。」
- ・学生や部下が持ってきた論文原稿をゴミ箱につっこむ、破り捨てる、受け取らない、きちんと読まない。
- ・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。
- ・ささいなミスを大声で叱責する。

#### 8) 暴力

- ・殴ったり蹴ったりする。
- ・酒席で暴力をふるう。

#### 9) 誹謗、中傷

- ・「彼みたいなやつが就職できるわけがない。」
- ・「〇〇と一緒に仕事をすれば、あなたの評判が落ちますよ。」と周囲に言いふらす。
- ・「あの人は頭がおかしい。」
- ・「××学を専攻する人にたいした人はいない。」
- ・職務上知りえた学生の個人情報を他の教員や学生に告げてまわり、結果として大学での当人の居心地を悪くさせる。
- ・虚偽のうわさを流す。怪文書を配る。

#### 10) 不適切な環境下での指導の強制

- ・午後 11 時からなど深夜に指導を行う。
- ・必要のない徹夜実験や休日の実験を強要する。
- ・指導するからと言ってホテルの一室に呼びつける。
- ・他人の目が行き届かない状況で個人指導を行う。
- ・演習・セミナーの時間が他研究室と比べて異様に長く、くどくどと叱責を行う。

#### 11) 権力の濫用

##### ①不当な規則の強制

- ・他の人や先輩に実験手法を教えてもらってはいけない。
- ・研究に関して人と相談することを一切禁止する。
- ・先輩のデータ作りは手伝わなくてはならない。しかし、自分の実験はどんなに時間がかかっても一人でやるべきである。
- ・日曜日に研究室に来ないと留年。
- ・夏休みは指定された 3 日だけ。それ以外に休んだら留年。
- ・スキー禁止。テニス禁止。アルバイト禁止。
- ・「〇〇とは一切口をきくな。」

##### ②親密な関係の強要

- ・「食事に付き合わないと指導しないよ。」
- ・「ドライブに付き合ったら出張を認めよう。」
- ・「手作りケーキを持ってきたらいい点をあげよう。」

### ③不正・不法行為の強要

- ・ 空バイト・空謝金（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の強要。
- ・ 研究データの捏造・改ざんの強要。

### ④権力の濫用（その他）

- ・ プライベートな行動に付き合うことの強制。
- ・ 送り迎えの強要。
- ・ 教授が行う学会発表のデータ作りを、共著者でない学生に徹夜で仕上げられることを強要。
- ・ 会議や行事など、必要な情報を故意に教えない。
- ・ 物品等の管理を過剰なまでに厳格に行う。試験管 1 本まで厳密に管理して、不足する度にいちいち取りに来させる。

### 12) プライバシー侵害（プライベートを必要以上に知ろうとしたり、プライベートなことに介入しようとしたりすること）

- ・ 家族関係・友人・恋人のことなど、プライベートについて根掘り葉掘り聞く。
- ・ 交際相手のことをしつこく聞き、「そういう人はやめたほうがいい。」などと勝手なアドバイスをする。

### 13) 他大学の学生、留学生、聴講生、ゲストなどへの排斥行為

- ・ （担当者の了解をとり、ゼミに参加した他大学の学生に向かって）「外部の人間は出て行け。」  
「ここはあなたのようなレベルの低い人がくるところではない。」 「自分のゼミに帰れ。」
- ・ 属性や身分（聴講生、科目等履修生、研究生、研修生など）によって差別的な待遇をしたり、それを正当化しようとしたりする。（例：「聴講生は発言を控えてほしい。」）

### 14) その他

- ・ 教員同士の個人的な確執による鬱憤を、相手が指導する学生へ不利益を被らせることで晴らそうとする。
- ・ 学生一般の軽視、学生に対する侮蔑  
「学生の目的は就職なんだから、修了さえさせれば教育の内容はどうでもいい。」  
「説明を与えなければ、学生はこんなものだと思って勝手に納得するんです。」  
「うちの学生はアホばかりだ。」

このガイドラインは、新潟大学、金沢大学、大分大学、山形大学などの指針およびガイドラインと「アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン」（NPO、NAAH）を参考に作成する。

#### 附 則

このガイドラインは平成22年9月6日から施行する。

#### 附 則

このガイドラインは平成23年2月21日から施行する。

#### 附 則

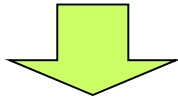
このガイドラインは令和3年4月1日から施行する。



# キャンパス・ハラスメントの対応に関するフローチャート

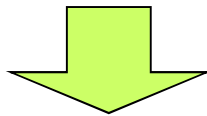
## ①相談受付

相談員又は事務局  
教職員学生等からの苦情



## ②苦情相談

相談員は誠実に対応し、事実確認・助言等を行う

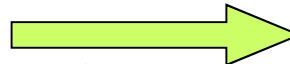


報告

## ③防止対策委員会

副学長、学部長、学生部長、事務局長、その他  
ハラスメント防止の啓発活動

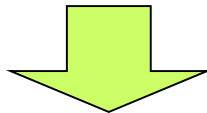
必要に応じて設置



調査結果の報告

## ④調査委員会

学長が指名する若干名  
事実関係の調査を行う



事実関係あり

## ⑤調査結果に基づく対応

必要な措置：処分または就学・就労・教育・研究環境の改善