

国立大学法人九州工業大学における キャンパス・ハラスメント防止に関するガイドライン

令和4年12月14日改正

目次

| | | |
|----|-----------------------|---|
| 1 | 目的 | 1 |
| 2 | ガイドラインの対象・適用範囲 | 2 |
| 3 | 本学構成員の責務 | 2 |
| 4 | キャンパス・ハラスメントとは何か | 2 |
| 5 | キャンパス・ハラスメントを起こさないために | 5 |
| 6 | キャンパス・ハラスメントを見かけたら | 6 |
| 7 | ハラスメントを受けたと感じたら | 6 |
| 8 | 相談窓口 | 7 |
| 9 | 解決手続 | 8 |
| 10 | プライバシーの保護 | 8 |
| 11 | 不利益な取扱いの禁止 | 8 |
| 12 | 虚偽の申立の禁止 | 8 |
| 13 | キャンパス・ハラスメント防止・啓発活動 | 8 |
| 14 | ガイドラインの見直し・改正 | 8 |

1 目的

九州工業大学では、明治以来の建学の精神である「技術に堪能なる士君子」の養成を掲げた教育研究活動を行っており、大学は、単に技術を身につけるためだけの場所ではなく、優れた人格を有する人間形成の道であるべきと考えております。

これは、学生諸君が卒業する時は、学問の大成と共に人間的にも成長して巣立ってほしいとの創立者の願いを引き継いだものです。この創立者の名言であり、先見の明がある言葉を守る限り、キャンパス・ハラスメントは起こりえるはずはありませんが、残念ながらそれを断言することはできません。

そこで、キャンパス・ハラスメント防止のための本ガイドラインを作成しました。これを参考にして、常に自分の言動に注意しながら、責任のある行動をとってください。

キャンパスに集うすべての人々が、身体的、心理的に安心できる環境のなかで勉学と研究、そしてそれぞれの業務に専念し、のびのびと自由に、かつ、互いに尊重しあう人間関係を保ち、充実した楽しい毎日が送れることを目指していきましょう。

2 ガイドラインの対象・適用範囲

- (1) 本学で修学又は就労するすべての学生と教職員（以下「本学構成員」という。）が対象となります。本学構成員の間で生じたキャンパス・ハラスメントは、その起こった場所、時間帯を問わずこのガイドラインが適用されます。
- (2) 本学構成員とそれ以外の者との間にハラスメントの問題が生じた場合には、キャンパス外で発生したものであっても、それが実質的に本学の修学就労環境に重大な支障を与えるものであれば、本ガイドラインは適用ないし準用されます。
- (3) 本学構成員による行為に対し、他の事業主等から事実関係の確認等の協力を求められた場合には、これに応じ、不正行為が明らかになった場合には必要な措置を講じます。言動の行為者が、他の事業主の雇用者である場合には、事実関係の確認への協力を求めるとともに再発防止に向けた措置への協力を求めます。

3 本学構成員の責務

(1) 学長の責務

学長は、本学のキャンパス・ハラスメントの防止及び排除のための措置等に関し、総括します。

(2) 部局長の責務

部局長（本部長含む）は、当該部局におけるキャンパス・ハラスメントの防止及び排除の措置を講じます。

(3) 職員及び学生の責務

職員及び学生は、法令等に従い、キャンパス・ハラスメントを行ってはなりません。

4 キャンパス・ハラスメントとは何か

本学構成員が、相手の意に反する不適切な発言や行動をすることによって、相手が精神的な面を含めて、勉学・研究・業務を行うことに支障が生じたり、そのための環境を悪化させたりすることをいいます。

キャンパス・ハラスメントは、大学などの場において生じるハラスメントの総称であり、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなどを含みます。

(1) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントは、教育上若しくは研究上における権力若しくは上位の立場又は優越的な地位等を背景に、他の本学構成員に対して行う、教育上、研究上若しくは学生の修学上の権利又は人権若しくは尊厳を侵害する、不適切で不当な行為をいいます。

〈具体的な言動例〉

- ① 研究発表活動や設備等の利用を不当に制限する。文献・図書や機器類を使わせない。研究室への立ち入りを禁止する。当然加わるべき研究や教育チームから、不当に排除する。

- ②修学に支障が出る程度に教育的指導を行わない。
- ③成績の不当な評価を行う。不当に単位を与えない。
- ④研究データの捏造・改竄を強要する。
- ⑤本人の意に反する学修・講義計画を押し付ける。
- ⑥教育・研究上必要のない用務や私的な用務を行うよう強く要求する。この要求に応じない者に、教育・研究上の指導において、報復的な差別的行為を行ったり、不当に低い評価を行ったりする。
- ⑦業績やアイデアの不当な帰属・奪取等。指導教員の名前で発表する原稿を書かせたり、加筆訂正したにすぎないのに、指導教員の名前で論文を発表したりする。学生・院生（指導される者）の研究成果やアイデアを盗用する。
- ⑧指導の過程で人格を侵害するような侮辱的な発言（例えば「ばか」「無能」「死んでしまえ」等）をする。

(2) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントは、教育上若しくは研究上以外における権力若しくは上位の立場又は優越的な地位等を背景に、優越的な立場にある者が、意図の有無にかかわらず、その地位、権限等を不当に利用し、これに抗しがたい立場にある者に対し、本来の任務の範疇を超えるような不適切な言動によって、人権若しくは尊厳を侵害し、精神的若しくは肉体的な苦痛を与え、又は周囲の環境を悪化させる行為をいいます。仕事に関連して相手を傷つける言動の総称ですが、陰湿で持続的ないじめや、たった一度でも個人の尊厳を侵害する言動があればパワー・ハラスメントになります。

〈具体的な言動例〉

- ① 職場の上下関係を背景にして、身体的苦痛を与える行為
- ② 職場の上下関係を背景にして、人権を侵害する言動、又は暴言などで、就業不安を与え、精神的苦痛を与える行為
- ③ 人間関係からの切り離し・隔離・仲間外し・無視・役割や情報を与えないなど社会的苦痛を与える行為
- ④ 明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害をする。
- ⑤ 合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない。
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入る、机の引き出しを勝手にあさる、休暇等の制度利用を認めない。

アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントは、学生間、同僚間においても発生することがありますが、特に教員と学生、上司と部下、先輩と後輩といった権力関係の中で、多く発生します。

地位的下位の者は上位者の補助者であると見なすなどの身分的差別や、少数意見を無視する等の数的優位性に基づく差別の意識による言動についても、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに含まれます。

地位的上位の者から下位の者に対して発生することが多いのですが、数的優位性を利用して、下位の者から上位の者に対しても発生することがあります。

これらの立場や地位等の関係は、学内だけでなく、ゼミ旅行や学会出張等の学外においても維持され

ているとみなされます。

(3) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、行為者本人が意図すると否とに関わらず、相手方の意に反する性的言動で相手方に不快感や不利益を与えたり、修学・就労・研究環境を害したりすることをいいます。また、性に関する固定観念や差別意識に基づく言動もセクシュアル・ハラスメントとなります。

セクシュアル・ハラスメントでは行為者と被害者の性の区別はなく、同性間でも成り立ちます。さらに、行為者と被害者の立場の差に関係なく、学生から職員に対しても成り立つ問題です。

〈具体的な言動例〉

- ① 事務室や実験室内で卑猥な話をしたり、スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にしたりする。
- ② 故意に目の前で着替えたり、卑猥な画像等を他者が見える状態に放置したりする。
- ③ 酒席でお酌を強要したり、カラオケでデュエットを強要したりする。
- ④ 研究指導や業務打合せを口実にして性的な誘いかけをする。
- ⑤ 誘いかけに応じなかったことを理由に、指導上あるいは就業上不利な扱いをする。
- ⑥ セクシュアルマイノリティを理由として差別的行為を行う。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において、労働者の妊娠、出産、育児休業及び介護休業に関する制度又は措置の利用に関する言動により労働者の就業環境を害することをいいます。なお、業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しません。

〈具体的な言動例〉

- ① 妊娠、出産、育児及び介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する。
- ② 時間外労働の免除について「次の査定の際は昇進しないと思え」と発言する。
- ③ 育児を理由とする短時間勤務者に対し「周りは迷惑している」等と発言する。
- ④ 「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせなかったり、雑務のみをさせたりする。
- ⑤ 子が熱を出し看護のための休暇を願いでたところ、「またですか」と繰り返し言い、職場に居づらくする。
- ⑥ 育児休業の取得について相談された際に「男に育児休業は必要ない」と発言する。
- ⑦ 「妊娠するなら繁忙期を避けるべきであった」と発言する。
- ⑧ 介護休暇について請求する旨を周囲に伝えた同僚に対し、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言い、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込む。

- ⑨ 「あなたが育児休業を取得したせいで、私たちの仕事が増えた」などと制度を利用したことを非難する。
- ⑩ 不妊治療についてからかう、軽々しく扱うといった振る舞いをする。

(5) その他のハラスメント

上記のハラスメントに分類されなくとも、他人の人格を否定したり、他人を不快にさせたりする言動であればハラスメントに該当する可能性があります。

また、最近ではSNS上でのトラブルが増加傾向にあります。誹謗中傷を行わないのは当然のこと、他人の情報を勝手にSNSに書き込まないようにしましょう。内容が事実であったとしても、そのことを無許可で公にして良いとは限りません。事前に相手に確認した上で投稿するようにしましょう。

〈具体的な言動例〉

- ① 飲酒を強要する、酔った状態での迷惑行為
- ② 人種・民族・国籍に関する差別的な言動
- ③ 文化・宗教・障がい等に関する差別的な言動
- ④ SNS利用に関連する嫌がらせ行為
 - ・相手の社会的評価を下げるような内容の投稿
 - ・個人や団体が特定されるような投稿
 - ・業務時間外のSNS上での業務連絡に対する返信の催促・強要
 - ・友達申請やフォローの強要

5 キャンパス・ハラスメントを起こさないために

キャンパス・ハラスメントを根絶するためには、本学構成員は、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) お互いの人格を尊重しましょう。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという認識を持ちましょう。
- (3) 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認めあいましょう。
- (4) 相手を性的な関心の対象として見たり、異性を劣った性として見たりする意識をなくしましょう。
- (5) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないようにしましょう。
- (6) キャンパス・ハラスメントを受けた者が、大学内での人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確に否定的な意思表示があるとは限らないことを認識しましょう。

6 キャンパス・ハラスメントを見かけたら

大学からキャンパス・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとるよう心がけましょう。

キャンパス・ハラスメントが見受けられる場合は、機会を捉えて注意を促しましょう。被害を受けていることを見聞きした場合には、必要に応じて相談窓口での相談を勧めましょう。相談窓口へ同行することも可能です。

また、キャンパス・ハラスメントについて問題提起をする本学構成員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けたりせず、修学上又は就労上の良好な環境の確保のために皆で取り組むよう心がけてください。

7 ハラスメントを受けたと感じたら

相手の言動に対して不快に思ったり、不利益を被ったりした場合は、相手に対して拒否や抗議等の明確な意思表示をしてください。

意思表示が難しい場合は、ひとりで抱え込んだり我慢したりせず、早めに相談できる人に話しましょう。また、ハラスメントを受けた日時・内容等について記録をし、メール等証拠となり得るものは保存しておきましょう。相談や申立の際に役立ちます。

8 相談窓口

本学では、以下の各種相談窓口を設置しています。相談内容や状況により、相談しやすいところへご相談ください。

| 窓口の種類 | 組織内オンブズマン | キャンパス・ハラスメント 学外相談窓口 | キャンパス・ハラスメント 学内相談員 | 教務情報システム(Live Campus) 共通アンケートシステム |
|------------|---|--|--|---|
| 利用するのはこんな時 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 困りごとをいち早く解決したい ・ 効果的な解決方法を知りたい | <ul style="list-style-type: none"> ・ まずは誰かに話を聞いてほしい ・ 大学関係者以外の客観的な意見を聞きたい | <ul style="list-style-type: none"> ・ より身近な人に相談したい | <ul style="list-style-type: none"> ・ 困りごとがあるが、どこに相談すべきか悩んでいる |
| 対象者 | 学生・教職員 | 学生・教職員 | 学生・教職員 | 学生 |
| 対応者 | オンブズパーソン (弁護士資格所有) | 委託会社の臨床心理士等 | 本学勤務の カウンセラー, 保健師, 教職員 | 本学勤務の理事, 部局長 |
| 相談方法 | Web会議システム | 電話, Web相談フォーム | 面談, メール等 | Web相談フォーム |
| 相談日時 | 希望日時をもとに, コンプライアンス 室コミュニケーション支援係が調整 | 電話: 10:00~21:00 (火・木は22:00まで) Web相談フォーム: 年中無休24時間受付 | 相談者が各相談員に連絡を取り調整 | 常時受付 |
| 連絡先 | TEL: 093-884-3503 Mail: cam-hara@jimu.kyutech.ac.jp | TEL: 0120-771-280 URL: https://t-pec.jp/websoudan/ ユーザー名 kyutech パスワード soudan | 相談員名簿はグループウェア(学内向け)に掲載 | 教務情報システムに掲載 |

9 解決手続

(1) 調停・コーチング（組織内オンブズマン制度を利用した対応）

相談者が希望する場合には、相談者と相手方それぞれに対し専門家との面談を行ったり、専門家同席のもと当事者双方で話し合いを行ったりすることで解決を図ります。

(2) 事実確認のための調査

キャンパス・ハラスメントの被害に関して、大学が調査・審議が必要と判断した場合、キャンパス・ハラスメント調査委員会を設置し、事実関係を調査します。調査委員会は学長が指名する者若干名で構成されます。委員長は、調査結果を学長に報告します。

(3) ハラスメント行為に対する措置

キャンパス・ハラスメントの事実があり、処分を行う必要があると認められた場合又は修学、就労等のために環境の改善を行う必要があると認めた場合は、必要な措置を講ずるものとし、また、キャンパス・ハラスメントの事実があり、処分を受けた本学構成員に対して、再度キャンパス・ハラスメントを行うことのないよう意識改革のために必要な研修を実施します。

10 プライバシーの保護

キャンパス・ハラスメントに関する対応に当たっては、当事者及びその他の関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはなりません。

1.1 不利益な取扱の禁止

キャンパス・ハラスメントを行った者に対する拒否、苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力、その他正当な対応をした本学構成員はそのことをもって不利益な取扱を受けることはありません。もし、嫌がらせや報復等の不利益な取扱がなされた場合には、厳重に対処します。

1.2 虚偽の申立の禁止

キャンパス・ハラスメントの相談、調査などにおいて虚偽の申立や証言を行ってはなりません。これらを行った者に対しては厳重に対処します。

1.3 キャンパス・ハラスメント防止・啓発活動

本学は本ガイドラインに則り、本学構成員が安心できる環境のなかで勉学、研究、業務に専念し、充実した毎日が送れるよう、キャンパス・ハラスメント防止に関する研修や情報提供等を実施し、啓発に努めます。また教職員は、学生等が対象となるキャンパス・ハラスメントの防止のために、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努めてください。その際、学生等の実情に応じた適切な指導を行い、修学上の良好な環境が確保されるよう、適切な配慮を行ってください。

1.4 ガイドラインの見直し・改正

本学は、必要に応じて本ガイドライン及び関係規則の見直し・改正を実施します。