

キャンパス・ハラスメント防止等に関する指針

電動モビリティシステム専門職大学
令和6年10月16日制定

この指針は、電動モビリティシステム専門職大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程（令和 年 月 日制定）第5条の規定に基づき、構成員のハラスメントの防止のために構成員が認識すべき事項について定めるものとする。

第1 キャンパス・ハラスメントをしないようにするために認識すべき事項

キャンパス・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、目的はどうか、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で、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産及び育児休業等に関するハラスメント等がある。

- 1 キャンパス・ハラスメントをしないようにするために、次に掲げる意識の重要性について十分認識しなければならない。
 - (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
 - (2) お互いがそれぞれ異なる役割を持つ対等な構成員としての意識を持つこと。
 - (3) 学生へのキャンパス・ハラスメント防止のためには、学生の心身の発達段階等を考慮し、学生がキャンパス・ハラスメントを受けやすい立場であるという意識をもつこと。
- 2 キャンパス・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断によるものである。具体的には、次の点について注意する必要がある。
 - (1) 親しさや熱意を表すつもりと言動であったとしても、相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - (2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
 - (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
 - (4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
 - (5) 学生や部下は、弱者の立場になりやすいことを意識すること。
- 3 相手が拒否し、又は嫌がっていたり傷ついたりしていることが分かった場合には、すぐにその言動を止め、謝罪すること。
- 4 キャンパス・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らない。すなわち、キャンパス・ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、意思表示ができ

ないことも少なくなく、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- 5 学内におけるキャンパス・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分である。例えば、学内の人間関係がそのまま持続する酒席等の場において、キャンパス・ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

6 セクシュアルハラスメントの例

(1) 性的発言や掲示

- ・ 性的な冗談、からかい、質問
- ・ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

(2) 身体的な接触や性的な誘いかけ

- ・ 執拗な飲食やデートへの誘い、交際を強要する。
- ・ 酒席で、お酌等を強要する。
- ・ 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。

(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」など、固定的性役割意識に基づく発言や仕事上、教育上の実績等を不当に低く評価する。
- ・ 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。

(4) 性の多様性に対する配慮を欠いた差別的な言動

- ・ 性同一性障害を始めとする性別移行をしている人や個人の性的指向を揶揄、誹謗中傷、排斥、冷遇する。

7 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・研究指導の拒否や学生が求める指導やアドバイスをせずに放置する。
- ・ 論文を破り捨てたり、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。
- ・ 研究室への立入りを禁止又は他の研究室員とは別の部屋に隔離する。
- ・ 学生が必要とする書類に押印しない。

(2) 就職・卒業の妨害

- ・ 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」など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等の仕事を過度に押しつける。

- ・ 必要のない徹夜実験や休日の実験を強要する。
 - ・ 安全に配慮しない状態での実験を強要する。
- (4) 精神的な虐待
- ・ 論文や研究について「中学生の作文だ」「こんなものを見るのは時間の無駄だ」などと侮辱する。
 - ・ 自身の成功体験を長時間にわたって語るなど、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く又は筆頭著者となる。
 - ・ 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。

8 パワーハラスメントの例

- (1) 精神的な攻撃
- ・ 皆の前で必要以上長時間にわたって執拗に職務上等の注意や叱責をする。
 - ・ 「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
- ・ 「俺に楯突いたら、どうなるか分かっているだろうな」などと脅す。
 - ・ 劣悪な環境で仕事をさせる。
 - ・ 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、授業を担当させない。
 - ・ 業務上必要な電話やメールを無視する、挨拶を無視する。
 - ・ 個人を差別、排除するような情報を流す。業務評価に際して、差別的で不当な評価を行う。
- (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業務の命令
- ・ ひんぱんに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やらせる。

(5) 公私混同

- ・ 部下や学生に私的な用事を頼み、又はプライベートな行動に付き合うことを強制する。
- ・ 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。

(6) その他

- ・ 休暇をとることを妨害する又は休暇をとると嫌がらせをする。

9 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。
- ・ 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」などと、本人が希望していた仕事を取り上げる。
- ・ 「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」などと言う。

10 その他のハラスメントの例

(1) 出身、国籍、宗教、障害、年齢等による差別や人権侵害

(2) 被害者に対する報復

- ・ 加害者が「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、被害者に更なる修学・就労上の不利益を与える。

(3) 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」などと言う。
- ・ 「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。

(4) 被害者への責任追及や誹謗中傷

- ・ 「あなたにもスキがあったのでは」などと言う。
- ・ 「あなたは生真面目すぎる」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。

(5) 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」などと言う。
- ・ 「そこを丸く収めるのが大人じゃないか」などと言う。

- 1 1 キャンパス・ハラスメントの態様等によっては、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。なお、故意に虚偽の申立等を行ったり、調査等において、相手をおとしめるために悪意ある証言をしたりする等の行為をした場合も同様に懲戒処分の対象となる可能性があることに留意すること。

第2 キャンパス・ハラスメントのない修学・就労上の環境を形成するために認識すべき事項

修学・就労上の環境は、構成員、関係者の協力の下に形成されることから、キャンパス・ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、次の事項について積極的に気を配るように努めなければならない。

- 1 キャンパス・ハラスメントについて問題提起をする構成員及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、キャンパス・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づけたりしないこと。

被害者の人権を守るように行動することが第一に求められる。また、キャンパス・ハラスメントを放置し、重篤化させることは加害者のためにもならないことを認識しなければならない。

問題提起を契機として、修学・就労上の快適な環境の形成のためにミーティング等により解決することができる問題については、皆で取り組むことを日頃から心がける必要がある。

- 2 キャンパス・ハラスメントの兆候が見受けられる場合には必要な行動をとること。

(1) 加害者には注意を促す。

ハラスメントを契機として、修学・就労上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

(2) 被害者には声をかけて相談に乗ること。

被害者は、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」、「加害者が処分されると研究室がなくなり、みんなに迷惑がかかる」などとの考えから、問題を個人で抱えがちである。落ち込んでいる様子が見えたときなど、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。一方で、相談の無理強いはいししないこと。

第3 キャンパス・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において望まれる事項

1 被害を受けたときの基本的な心構え

キャンパス・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

(1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

キャンパス・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

(2) キャンパス・ハラスメントに対する行動（相談）をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「自分で対処できないのは恥ずかしい」、「加害者が処分されると研究室がなくなり、みんなに迷惑がかかる」などと考えがちだが、個人での努力には限界があり、また加害者が処分されても教育研究環境は確保される。被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはキャンパス・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく修学・就労上の快適な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 キャンパス・ハラスメントの被害を受けたときに望まれる対応

キャンパス・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 相手に対して明確に意思表示をすること。

キャンパス・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。しかし、直接相手に言いにくい場合には、相談員に相談する。

(2) 一人で抱えず、相談員に相談するか、同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。なお、相談するに当たっては、キャンパス・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

3 キャンパス・ハラスメントの被害を見聞きした場合に望まれる対応

キャンパス・ハラスメント被害の相談を受けたり、見聞きしたりした時には、被害を受けた人の立場にたって、相談員に相談するよう協力する、或いは自ら相談員に相談する等、その被害者の人権を守るよう行動することが求められる。また、ハラスメントを放置し、重篤化させることは加害者のためにもならないことを認識しなければならない。