STOP HARASSMENT
ハラスメント防止ガイドブック
ハラスメントのない埼玉大学へ

ハラスメント防止宣言

埼玉大学では、次のようなハラスメント防止宣言を行っています。ハラスメントのない埼玉大学を実現するには、何よりお互いが人間として尊重し合い、相互の信頼関係をつくりあげることが重要です。

これまで私たちは、埼玉大学が知の継承・発展と新しい価値の創造を使命とした知の府であることを内外に発信してきました。私たち埼玉大学の構成員が一丸となって創造する知と価値は、人類の発展に大きく寄与すると同時に、地域の豊かさのいっそうの実現につながるものです。

私たちの大学が知の府たるためには、大学構成員がひとしく相互に主体としてかかわることがその基本とならなければなりません。それが意味するものは、埼玉大学コミュニティの構成員が一人の人間として対等な関係を築き、お互いの人権をかぎりなく尊重すること、そして、一人ひとりの能力や個性が十分に発揮されるような関係をつくることと深くかかわっています。このような環境の中からこそ、新しい知や価値が豊かに創造されると私たちは考えています。

このような知の府において、ハラスメントは決して許されるものではありません。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・ハラスメントなどのハラスメントは、大学構成員の人権を著しく侵害し、その能力や個性の発揮を阻害するものに他なりません。それは個の尊厳を侵すだけでなく、大学の活力を失わせ、新しい知や価値の継承と発展を使命とする大学の存在そのものを、自ら否定するものです。

こうした観点から、ハラスメントのない埼玉大学を実現するため、ハラスメントへの確かな認識とまなざしをもち、ハラスメントの温床となるような環境を改善する不断の努力を行い、構成員相互の信頼関係を築いていくことをここに宣言します。

平成22年9月30日　埼玉大学

国立大学法人埼玉大学ハラスメント防止委員会

Saitama University
埼玉大学

以下に定義を示すハラスメントは、明確に分類できるものではなく、「複合的に重なり合って起こりうる」ものです。
ハラスメントの具体例はあくまでも例示であり、具体例に当てはまらなくても、不適切な言動によって本学構成員または関係者の就労・就学上の環境が害される場合はハラスメントとなり得ます。

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、構成員又は関係者が他の構成員又は関係者の意に反して行う性的な性質の不適切な言動をいいます。
なお、セクシュアル・ハラスメントの内容には、異性だけでなく、同性に対するものも含まれます。

セクシュアル・ハラスメントの具体例

1 対価型セクハラ

- ●職場で昇進や昇給などを条件にデートに誘う。
- ●逆らったら不利益を受けるのではないかと学生や部下が困惑する状況で、教員や上司が性的な誘いかけをする。
- ●就職あっせんや研究指導、単位との引き換えなどを条件に性的な関係を要求する。
- ●性的要求を拒否されたことの腹いせに、立場上の権限を利用していじめ・いやがらせなどを行う。

2 環境型セクハラ

- ●研究室、職場などのPCのディスプレイに卑わいな画像を表示する。
- ●スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ●性的な冗談を言ったり、容姿、身体などについて会話する。
- ●恋愛経験や性体験について尋ねる。
- ●コンパ・宴会などの席で、お酌や隣に座ることを強要する。
- ●メール、SNS、手紙、電話などでしつこく付きまとう。
- ●執拗に身体を眺め回したり接触したりする。
- ●不必要な個人指導を行う。



アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメント（アカハラ）とは、教員がその職務上の地位又は権限その他人間関係等の優位性を不当に利用して、他の教員又は学生などに対して行う研究上若しくは教育上又は就学上の不適切な言動をいいます。

アカデミック・ハラスメントの具体例

1 学修・研究活動の妨害

●正当な理由なく大学の文献・図書・備品・機器などを使用させない。
●正当な理由なく研究室への立ち入りを禁止する、研究グループから排除する。
●研究費の応募申請を妨害する。
●学会発表などの研究活動を不当に制限する。

2 指導義務の放棄、不適切な指導

●研究指導やアドバイスをしない。
●提出された論文・レポートを正当な理由なく放置したまま指導しない。
●明らかに解決不可能な課題等を繰り返し与えて達成を求める。
●明らかに対応不可能な短期間で論文のテーマ変更や大幅な書き直しを求める。

3 暴力、暴言、過度の叱責

●体罰を加える。暴力をふるう。
●人格や能力を否定するような発言をする。
●行き過ぎた注意などを繰り返し行う。
●誹謗・中傷をする。



4 権力の濫用

●卒業・修了の判定基準を恣意的に変更するなどして、卒業を妨害する。
●正当な理由なく単位を与えない。
●就職活動を禁止または妨害する。
●正当な理由なく深夜・休日に研究室への来室を強要する、メール返信を要求する。
●学修・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。
●教員が行うべき授業を必要な手続きを経ないで学生に強制的に代講させる。
●研究データなどの捏造・改ざんの強要など、不正行為への加担を強要する。
●第一著者となるべき研究者を第一著者にしない。
●学生、他教員の研究成果やアイディアを流用する。

パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（パワハラ）とは、構成員がその職務上の地位又は権限その他人間関係等の優位性を不当に利用して、他の構成員又は関係者に対して行う就労・就学上の不適切な言動をいいます。

パワー・ハラスメントの具体例

1 身体的な攻撃

●暴行、傷害に至る肉体的な暴力をふるう。



2 精神的な攻撃

●脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言。

●他の教職員の前で、必要以上の叱責を繰り返すなど過度に威嚇的行動をとる。

3 人間関係からの切り離し

●隔離、仲間はずし、無視する等、存在を認めないような対応をする。

4 過大な要求

●業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する。

● 本来業務と異なる要求をすることにより、仕事の妨害をする。

5 過小な要求

●業務上の合理性なく、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 個の侵害

●私的なことに過度に立ち入る。

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントとは、女性教職員の妊娠、出産に関することや教職員の育児・介護に関することについて、当該教職員に対して行う就労上の不適切な言動により、勤務環境に悪影響を及ぼすことをいいます。

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの具体例

1 上司が女性教職員からの妊娠報告や教職員からの休業制度等の利用相談に対して、不利益な取扱いを示唆するような発言をする。

●他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない。
●休みをとるなら辞めてもらう。
●次の査定の際は昇進させない。

2 上司・同僚等から教職員が休業制度等を利用申請する（申請しようとする）ことに対し、制度の利用をあきらめざるを得ないと思わせるような発言をする。



●男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない。
●自分なら取得しない。
●みんながどれだけ迷惑すると思っているのか。
●休みを取得するなら協力しない。

3 上司・同僚等から女性教職員が妊娠した状態や教職員が休業等の制度を利用していることに対して、能力の発揮や就業の継続に悪影響を生じさせるような発言をする。

●妊婦はいつ休むかわからないから困る。
●妊娠するなら忙しい時期を避けてもらいたいものだ。
●時間外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない。
●自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。

4 上記1～3に掲げる発言の他、次の行為も含む。

●業務に従事させない。
●専ら雑務に従事させる。
●仕事上の必要な情報を与えない。
●参加していた会議に参加させない。

※留意事項
上司・同僚等が業務の調整のために、当該教職員に休業等の期間を適切に確認すること、また、妊娠等の状態に鑑み、当該教職員に業務の軽減の意向を適切に確認することについてまでハラスメントとするものではありません。

その他のハラスメント

その他のハラスメントとは、構成員または関係者が他の構成員又は関係者に対して行う、就労・就学上の環境を害する不適切な言動のうち、上記以外のものをいいます。

その他のハラスメントの具体例

●「男のくせに○○」、「女だから○○」といった発言をしたり、性別により扱いを変えたり、特定の役割を押しつけたりする。（こういった言動は「ジェンダー・ハラスメント」ともいいます。）

●「ホモ」「オカマ」「レズ」といった言葉の使用を含み、性自認（性別に関する自己の感覚）や性的指向（恋愛・性愛がどのようなジェンダーを対象とするか）に対する差別的発言をする。（こういった言動は「SOGI・ハラスメント」ともいいます。）
注）SOGI: Sexual Orientation（性的指向） & Gender Identity（性自認）

●本人の体質や意向を無視して飲酒をすすめたり、飲めないことをからかったり侮辱する。（こういった言動は「アルコール・ハラスメント（アルハラ）」ともいいます。）

●SNSなどインターネット上で嫌がらせや誹謗中傷を行う。

●関係者が教職員に対して何度も繰り返し対応を求めたり、執拗に責めたり、威圧的な言動を繰り返したりする。



ハラスメントを防止するために

ハラスメントは誰もが加害者・被害者になる可能性があります。
自分では何でもないと思った言動が、相手に不快感を与え、傷つけている場合もあるのです。
一方的に自分の価値観を押し付けず、相手の立場を理解することで、ほとんどのハラスメントは回避できるのです。
また、ハラスメントの防止・抑制には、普段のコミュニケーションが重要です。日頃から相手を尊重し、信頼できるパートナーシップを築くように心がけましょう。
ハラスメントのない環境をつくるためには、一人ひとりがハラスメントに対する理解を深めることが大切です。お互いを一人の人間として認め合い、尊重し合うことが、その前提としてとても重要です。

ハラスメントの相談と環境改善への流れ

電話でのご相談

※直接訪ねて頂いても結構です。





相談員による対応

ハラスメント防止委員会による
相談への対処等及び被害の救済



環境改善

ハラスメントかなと思ったら

もし、ハラスメントかなと思ったら、ひとりで悩まず、勇気を出して周囲の信頼できる人や相談員に相談しましょう。また、嫌なことは、相手に対して明確に意思表示をしましょう。

ハラスメントに関する相談先

相談窓口ホットラインまたは相談員に電話でご連絡ください。直接訪ねて頂いても結構です。
相談員の連絡先は、下記の大学HPをご覧ください。

在学生　在学生の方 ▶ ハラスメント

https://park.saitama-u.ac.jp/~student_support/seikatsu/ac_hara/

教職員　教職員のページ ▶ STOP!ハラスメント

https://www.saitama-u.ac.jp/stop_harassment/

※学内規則により、相談の際のプライバシーは守られます。
（相談員には守秘義務があります。）
※所属部局以外のどの相談員にも相談できます。
※学外での実習やインターンシップなどの中でハラスメントの被害を受けた時も、指導教員や相談員に相談しましょう。



相談窓口ホットライン

（埼玉大学人事課）

TEL:048-858-9138

（内線712105）