

本学では、ハラスメントのない快適な教育・研究環境を確保するため、「ハラスメントの防止等に関する規程」及び「ハラスメントの防止等のためのガイドライン」を制定し、ハラスメントの防止、相談、問題解決のための体制を整備しています。同規程及びガイドラインについては、学習管理システム manaba「ハラスメント防止」をご覧ください。

#### プライバシーの保護について

本学では、相談があったことや相談内容については、相談者の了解を得ず学内外に漏らすことはありません。相談者のプライバシーを守りますのでご安心ください。  
また、ハラスメントの相談を行ったことで、加害者とされる者が相談者を含む関係者に対して不利益な取扱いをすることがないように、大学は万全の対策を講じます。

#### 相談を希望される方へ

被害を受けたと思われる方は、一人で悩まずにハラスメント相談センター又はハラスメント相談員にご連絡ください。相談者の立場に立ちプライバシーを厳守して解決への方法を一緒に考えますので、まずは気軽に連絡ください。また、本学では外部相談窓口を設置していますので、夜間や休日に関わらず、いつでも気軽に相談してください。

#### 相談の方法について

面談は原則対面で行いますが、電話、手紙、電子メールによる方法も可能です。

#### ハラスメント相談センターを利用する場合

専属のカウンセラーが対応します。対応時間は 8:30~17:15 (事前予約の場合は、対応時間の調整可)

TEL 029-853-8449

MAIL [stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp](mailto:stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp)

#### 相談員を利用する場合

学習管理システム manaba>ハラスメント防止※コース登録が必要>ハラスメント相談窓口>相談員連絡先  
上記に掲載されている相談員一覧から相談員を選び、相談受付の曜日や時間を確認の上、各人に連絡をとってください。面談は相談員が2人で行うことが原則ですが、相談者が希望する場合は1人の相談員が面談することも可能です。

※相談員は2人で対応できるよう相談員間で調整しますので、まずは相談員1人にご連絡ください。

#### 外部相談窓口を利用する場合

学習管理システム manaba

>ハラスメント防止※コース登録が必要

>ハラスメント相談窓口

>ハラスメント相談の外部相談窓口の利用案内を参照



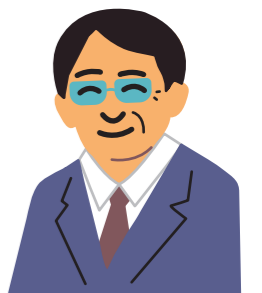
編集・発行  
筑波大学コンプライアンス・ハラスメント対策室  
(ハラスメント相談センター)  
デザイン 則座初音  
※本パンフレットの内容については、転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。 令和6年4月



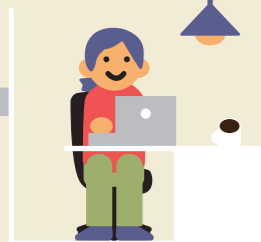
#### ハラスメント防止宣言

教育・研究・大学運営に係る業務において、本学構成員が立場の優位性等を背景に、適正な範囲を超えた言動をすることで、関係者に精神的・身体的な苦痛を与え、修学又は就労上の環境を悪化させるハラスメント言動は、本学構成員の能力発揮と成長を妨げるばかりか、個人の人格と尊厳を不当に傷つける社会的にも許されないものです。

筑波大学は、ハラスメント言動に対して、当事者のプライバシーを尊重しつつ公正かつ誠実に事実確認を行い、問題の解決を図り、ハラスメントの行為者に対して本学の規定に則り厳正に対処します。そして、本学構成員にハラスメント防止のための基本姿勢と規定を厳守するよう周知徹底し、“ハラスメントのない快適なキャンパス”を実現すべく、ハラスメントの防止と排除を宣言します。



令和2年7月 筑波大学長 永田 恭介



IMAGINE  
THE  
FUTURE.

被害に遭わない・  
ハラッサーに  
ならないために、  
ハラスメント言動を  
知ろう。



### アカデミックハラスメントとは？

大学の構成員が教育・研究上の優位性を背景に、他の構成員に対して教育、研究又は修学上の不利益や損害を与える言動のことで、人権の侵害といえます。

#### アカデミックハラスメントになり得る言動

##### 1 研究の妨害

- 論文提出時の逸脱した条件の要求  
卒論や修論、博士論文の提出条件を十分に満たしているにもかかわらず、提出を許さない。
- 研究チームからの不当な排除  
正当な理由なく、研究室の他のメンバーから孤立させる。
- 研究活動の不当な制限  
研究上の評価をする際に、恣意的に不当な評価を行う。
- 指導の拒否及び放置  
指導を求められても、理由なく指導をしようとしなない。
- 業績搾取  
研究業績を指導教員や他の者の業績に変更するように圧力をかける。

##### 2 修学や進路の妨害

- 修学の権利の侵害  
教育上の指導を求められても、それを正当な理由なく拒否する。
- 進路（進学・卒業・就職）の妨害  
教員が不当な介入や影響力を示唆するなど、学生の進路の意思決定に対しておびやかす発言をする。

##### 3 研究室における強制

研究室に早朝から深夜までいることや、泊りでの実験を強制する。

##### 4 教育の妨害

正当な理由なく授業を担当させない。

##### 5 就業上の権利の侵害や業務の妨害

自分は昇進や評価に影響を与えられる権限を持っているなどおびやかす発言をする。

### セクシュアルハラスメントとは？

相手を不快にする性的な言動や嫌がらせをいい、人権の侵害といえます。相手が望まない性的な言葉を投げかけたり、性的な態度や接触をすることで、相手に被害や不利益・不快感を与えることです。

#### セクシュアルハラスメントに関し認識すべき事項

##### 1

性に関する言動に対する受け止め方には、個人（※性別を問わず）により差があります。セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要となり、次の点に注意する必要があります。

※親しさを表わすつもりのものであっても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。  
※この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な思い込みは通用しないこと。

##### 2

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、同じ言動を繰り返してはいけません。

##### 3

セクシュアルハラスメントを受けても、それが指導教員、上司等からのものであれば、人間関係を考え、拒否できないこともあります。相手から明確な拒否がないからといって、同意・合意と勘違いしてはいけません。

##### 4

学内におけるセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分です。学内の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、ゼミナールの酒席等の場においても、同様に注意しなければなりません。

※性別を問わずとは、SOGI（性的指向や性自認）LGBTQ+を含む

#### セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

##### 1

性的な内容の発言  
聞くに耐えない卑猥な冗談を言う。

##### 2

性的な行動  
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。

### パワーハラスメントとは？

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる言動のことで、

#### パワーハラスメントになり得る言動

##### 1 指導方法や慣習に基づく言動

周囲も不快となるような大きな声で叱責、注意する。

##### 2 コミュニケーション不足に基づく言動

研究指導内容や業務内容の説明・指示・相談が不十分又はあいまいである。

##### 3 その他

隔離、会議や研修に出席させない、仲間外し、挨拶をしないなど人間関係からの切り離しをする。

### マタニティハラスメント又は育児・介護休業等のハラスメントとは？

妊娠・出産又は育児休業、介護休業等を理由として、就業環境を害する言動又は不利益を与える言動のことで、育児や介護を行う教職員に対する否定的な言動も育児休業等に関するハラスメントの背景になりえます。

#### マタニティハラスメント又は育児・介護休業等のハラスメントになり得る言動

##### 1

制度等利用の妨害  
制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害する。  
※制度とは、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）、産後休業、育児、介護休業等の学内における支援制度をいう。

##### 2

キャリア上の不利  
退職強要、解雇や異動・配置転換、降格その他不利益な取扱いの示唆、仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなどの就業環境を害する行為をする。

