

相談窓口 ～ハラスメントを受けたと感じたら～

- 総合相談室または全学に配置されているハラスメント相談員へ連絡し、面談を予約してください。(下記 URL 参照)
- 本学の構成員（教職員、非常勤職員、学生等）はどなたでもご利用できます。
- 相談員には守秘義務がありますので安心してお話しください。
- 相談者がどのような対応を望んでいるかを面談でお聞きし、対応策を一緒に考えます。
- 相談者の同意を得ずに、相談があったことや相談内容を他者へ伝えるようなことはありません。
- 相談をしたことや協力したことを理由とする不利益な取扱いは禁止されています。

総合相談室

金沢大学公式 Web サイト > 教職員 > その他お役立ちリンク > 総合相談室

URL : <https://consult.w3.kanazawa-u.ac.jp/>

e-mail : consult@adm.kanazawa-u.ac.jp

TEL : 076-264-6154, 6160

金沢大学総合相談室
webサイトはこちら→



快適なキャンパスにするために ハラスメントのない大学へ

ハラスメント防止宣言

“人が輝く金沢大学であるために”

わたしたちは、金沢大学憲章に掲げる基本理念「地域と世界に開かれた教育重視の研究大学」に立脚し、世界の未来を見据えた課題を探索し解決する高い志の実現に向けて、学生や教職員が誇りと愛着を持って協働する活気にあふれた大学づくりを目指します。立場を越えて多様な人や組織が共に新しい価値と変化を創る基盤には、本学のあらゆる活動に参加するすべての人が、互いの人格を認めあい、その自由と権利を尊重しあうことが不可欠です。

しかし、時として、不適切な言動が相手の人格を著しく傷つけ、修学や就労環境をも害することが起こり得ます。このようなハラスメント行為が生じないように常に努め、万が一、生じた場合には、迅速かつ

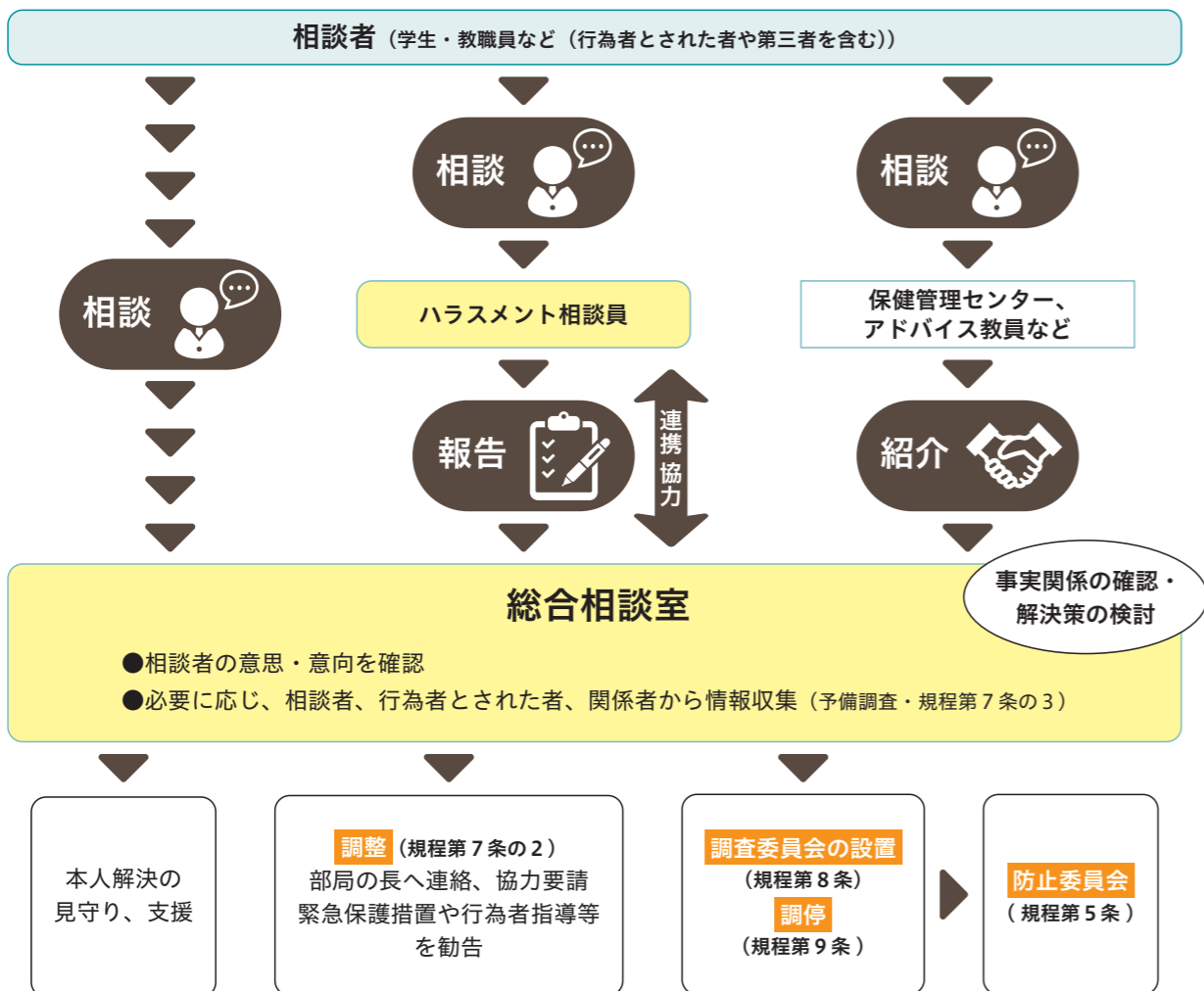
適切に対処して、問題が解消されるよう最大限の努力をしております。

本学に関わるすべての人が、ひとりの人間として尊重され、それぞれの立場から修学・就労に専心できる環境を整え、多様な属性の違いを生かして個々の能力を最大限に発揮することにより、他にはない独自の価値を生み出し続け、人が輝く大学運営を目指します。

金沢大学は、構成員のひとり一人がハラスメント防止の担い手であるとの矜持をもって、ハラスメントの徹底的な防止と根絶に努めます。

令和4年4月 国立大学法人金沢大学長 和田 隆志

金沢大学 ハラスメント相談の流れ ～相談から調査まで～



ハラスメントってなに？

本学では、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、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関するハラスメント、その他のハラスメントを「ハラスメント」と定義しています。ハラスメントと認定された場合、金沢大学職員就業規則における懲戒の対象となる可能性があります。

※注意：以下に記載する事例が、直ちにハラスメントとなるものではありません。

セクシュアルハラスメント（ジェンダーハラスメント、SOGI ハラスメント含む）

意に反する性的な言動により、就労・修学等について不利益を受けること、又その性的な言動により就労・修学環境を害されることをいいます。

例えば・・・

- 偶然を装い、手などに触る、不必要に近くに寄ってくる
- 飲み会でお酌を強要する、カラオケでデュエットを強要する
- 研究指導や打ち合わせを口実に、二人きりでの飲食に誘う
- 服装や体つきについて発言をする
- 恋愛経験や性体験について尋ねる
- 「女だから」「男のくせに」など性別により役割を押し付ける
- 性的指向や性自認についてからかう、侮辱的な発言をする
- 性的指向や性自認について、本人の同意を得ず他人にもらず、SNSに書き込む

アカデミックハラスメント

教育・研究上の立場又は権限を濫用した不適切な言動により、精神的な面を含めて、就労・修学等について不利益・損害を受けること、又その環境を害されることをいいます。

例えば・・・

- 注意の域を超え、「バカ」「無能」など能力や人格を否定する発言をする
- いつも怒鳴るだけで、怒る理由や具体的な指導・助言をしない
- 合理的な理由がないのに、単位認定、進学、卒業を認めないと言う
- 提出された論文やレポートを正当な理由なく放置したまま指導しない
- 指導教員以外の教員から助言や指導を受けると、非難し責める
- 特定の学生ばかりを指導し、一方で指導されない学生がいる
- 研究室内の雑用を特定の個人に集中してやらせる
- 研究遂行上の過程で過度な経済的負担を強いる
- 研究室の行事等の必要な情報を意図的に与えない
- 学生のアイディア、調査データ等を無断で使用する
- 就職先や進学先に圧力をかけ、内定を取り消させる、進学を妨害する
- 合理的な理由なく、就職活動より研究を重視するよう叱責する、就職活動を禁止する
- 適正な範囲を超えて、深夜や休日に実験や研究を強要する

パワーハラスメント

職場において、優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、精神的・身体的な苦痛を受け、就労環境を害されることをいいます。

例えば・・・

- 「こんなもの見る価値がない」と書類を投げつける
- 皆の前でミスを激しく叱責する
- 長時間にわたり、「役立たず」「お前のようなダメな人間はやめてしまえ」と執拗に叱責する
- 体調が悪いにも関わらず「甘えるな」と無理に研究や業務を継続させる
- ミーティングから外す、必要な情報を与えず、孤立させる
- 明らかに対応不可能な短期間での業務を求める
- 合理的な理由なく、特定の個人に仕事を割り振らない
- 家族や家庭のことを色々聞く、話のネタにする

パワーハラスメントの判断基準

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、本学規程及び指針におけるパワーハラスメントには該当しません。判断に当たっては、様々な要素（言動の目的、言動を受けた側の問題行動の有無、言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、言動の態様・頻度・継続性、心身の状況、行為者との関係性等）及び身体的又は精神的な苦痛の程度等を、社会通念に照らして総合的に考慮します。

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、介護休業等の申出や取得により、就労・修学等について不利益を受けること、又その環境を害されることをいいます。

例えば・・・

- 「他の人を雇うのでやめてもらうしかない」等、不利益な取扱いを示唆する
- 「みんながどれだけ迷惑しているのか」等、制度の利用を妨害する発言

その他のハラスメント

個人的な属性を理由に、就労・修学上の機会、条件、評価等で相手を差別したり、又は排除したりすること、及び各ハラスメントに準ずる行為をいいます。

例えば・・・

- 飲み会で飲酒を強要する
- プライバシーに関する情報を外部に漏らす
- 授業中、性・人種・国籍・年齢などに関する差別的発言を繰り返す