

# 京都美術工芸大学 ハラスメント防止に関するガイドライン

## 1. ガイドラインの目的

本ガイドラインは、ハラスメントに対する本学の基本姿勢、ハラスメントとは何か、および本学におけるハラスメント相談の手続きやその他の関連する事項を解説するものです。これらの内容についての理解を広めることにより、本学におけるハラスメントの発生の防止を図るとともに、万一発生した場合の迅速な問題解決に繋げることを目的としています。

## 2. ハラスメントに対する本学の基本姿勢

京都美術工芸大学は、全ての学生と教職員が、個人として尊重され、いきいきと学び、教育・研究に従事し、安全で快適に活動できる環境を創り出すことが重要と考えます。ハラスメントは、そのような環境の形成を阻害し、個人の尊厳と人格を傷つけ、教育・研究にかかる就学・就労の権利を侵害するものです。そのため本学は、本学におけるハラスメントの発生の防止に努めるとともに、ハラスメントとみなされる行為が発生したときには、迅速な問題解決を図ります。具体的には以下のような対策を講じます。

- (1) ハラスメントを防止するための環境改善や、広報、研修などの啓発活動を行います。
- (2) ハラスメントに関する疑問や悩みを安心して相談できる体制を整備し、問題の早期解決に努め、必要に応じて適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処します。

## 3. ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、本学の構成員を対象にしています。

「本学の構成員」とは、本学の職員（「職員」とは、大学に勤務するすべての者をいう。以下同じ。）、大学生、大学院生（以下、「学生」といい、本学の職員と合わせて「職員・学生等」という。）をさします。

本学の「職員・学生等」の間でハラスメントが生じた場合、本学の職務又は就学に関するものであれば、その発生が授業時間外や勤務時間外、および学外であっても対象となります。

## 4. ハラスメントを起こさないために

互いに対等な人間であるという認識のもとに、常に相手の人格を尊重して行動することは、社会生活の基本的なルールです。しかし、指導教員、上司、先輩といった立場からの言葉や行為に対しては、不快に感じていても、拒否できないこともあります。自分に悪意はなく、あるいは必要な指導や親しみの意思表示だと思っていたとしても、相手の心が傷ついたり、不快と感じていたりするのであれば、その言動はハラスメントになる可能性が高いと考えてください。このような状況は、身近に起こりうることです。誰もが被害者になる可能性があると同時に、誰もが加害者にもなる可能性があります。

- ・ 自分なら気に留めないようなことでも、受け取り方は人それぞれ違います。相手の人格や意思を尊重し、相手の立場に立って考えるようにしましょう。
- ・ 相手が拒否している、嫌がっている、不快に感じていると気づいた時は、同じ言動は決して繰り返さないようにしましょう。

- ・ 相手からの反対意見や「ノー」という意思表示がないからと言って、それが合意・同意とは限りません。相手の本意を確認せずに勝手な決めつけをしていないか、注意しましょう。
- ・ 普段からコミュニケーションを取り、感じたことや意見などを伝えられる環境づくりを意識しましょう。
- ・ もし、ハラスメントに当たるような行為をしてしまったと感じた場合には、直ちに相手に真摯な気持ちで謝罪するなど、相手との良好な関係の維持に努めましょう。

## 5. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、不適切な言葉や行為によって、相手に不快感や不利益を与え、就学や就労環境などを悪化させることを意味します。キャンパスにおいて起こりうるハラスメントをキャンパス・ハラスメントといい、①セクシュアル・ハラスメント、②パワー・ハラスメント、③マタニティ・ハラスメント、④その他のハラスメントの4つに分けて、説明します。

### ① セクシュアル・ハラスメント

「相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感その他の不利益を与え、学習、教育・研究又は就業環境を悪化させること」をいいます。「性的な言動」とは、交際や性的関係の強要、不必要な身体的接触だけでなく、性的な身体的特徴や性的な経験に関する言動、卑猥な言動・行動も含まれます。

「性別による差別意識に基づく言動により、相手に不快感その他不利益を与え、教育・研究、学習及び労働環境を悪化させること（いわゆるジェンダー・ハラスメント）」も含まれ、生物学的性だけでなく、性自認や性的指向に関する言動も含まれます。

例えば

- ・ 執拗に、又は強制的に性的行為に誘ったり、交際を求めたりする。
- ・ 交際歴や性生活について質問したり、スリーサイズを聞いたりする。
- ・ 卑猥な雑誌や画像を見えるように表示したり、卑猥な冗談を言ったりする。
- ・ 性的魅力を誇示するような服装や振る舞いを強要する。又は自らする。
- ・ 特定の性別であることを理由として、侮辱的な発言をしたり、性格、能力、行動、傾向等において劣っていると、あるいは望ましくないものと決めつけたりする。
- ・ 同性愛やトランスジェンダーなどの性的マイノリティに対して、差別的な表現を使う。
- ・ 特定の性別であることを理由として、お茶くみや掃除、飲み会でのお酌等を強要する。

性的な言動、性的な差別的行動が行われ、行為を受けた者または周囲の者が不快に思えば、セクシュアル・ハラスメントに該当します。行為者に他人を不快にさせる意図がなかったとしても、また、行為を受けた者が明確に拒絶していなかったとしても、セクシュアル・ハラスメントとなる可能性があります。

### ② パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは「職場における地位又は権力を利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手の就労意欲を低下させ、又は労働環境を悪化させること」をいいます。立場の優位性を背景としていることが特徴で、キャンパスにおいて生じる「教育・研究の場における地位又は権力を利用して行う不適切な言動、指導、又は待遇により、相手の学習・研究意欲を低

下させ、又は学習・研究環境を悪化させること」と定義される、アカデミック・ハラスメントも含まれます。

パワー・ハラスメントには、身体的な攻撃のほか、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大または過小な要求、プライバシーの侵害などがあります。アカデミック・ハラスメントとしては、修学上・研究上の権利侵害や、指導義務の放棄などがあります。

例えば

- ・不必要に人前で叱責したり、些細なミスに対して執拗に非難したりする。
- ・必要なコミュニケーションを故意に行わなかったり、周囲の者を関わらせなかったりする。
- ・私的な、もしくは一方的な要求への服従又は拒否を、教育上もしくは研究上の指導及び評価並びに学業成績などに反映させる。
- ・無断で研究成果を使用したり、正当な理由なく論文筆者の削除・追加・順序の変更をしたりする。
- ・アルバイトや非常勤などの紹介を、特定の学生にだけ不平等に行う。
- ・正当な理由なく、論文・研究などの指導・助言を行わない。

パワー・ハラスメントにおいては、職務・教育・研究上必要な範囲内の行為であったかが問題となります。指導を受ける側の問題行為の性質や重大性によっては、強い指導が必要と認められる場合もありますが、些細なミスに対して強い口調や複数回に及ぶ指導を行えば、「必要な範囲内」とは認められにくくなります。パワー・ハラスメントにおいては、行為者にハラスメントの自覚がないことも多いことから、日頃から、自分の言動が、相手がたにどう受け取られるかを意識することが大切です。

### ③マタニティ・ハラスメント

「妊娠・出産に関する言動または、妊娠・出産、育児・介護に関する制度もしくは措置の利用に関する言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、もしくは学業や職務に関連して一定の支障が生じることまたはそのようなおそれがあること」をいいます。

例えば

- ・妊娠・出産等、もしくは制度・措置の利用を理由に、解雇やその他不利益取扱いを示唆する。
- ・妊娠・出産等、もしくは制度・措置の利用を理由に、嫌がらせなどを行う。
- ・制度・措置の利用を阻害する言動を行う。

### ④その他のハラスメント

上記①～③のハラスメントには該当しないが、「一定の就学、就労上の関係にある大学の構成員が不適切な言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、もしくは学業や職務に関連して一定の支障が生じることまたはそのようなおそれがあること」をいいます。アルコール・ハラスメント、ソーシャル・ハラスメント、セカンド・ハラスメント、逆パワー・ハラスメントなどが挙げられます。

例えば

- ・飲み会や打ち上げの席で相手の体質や意向を無視して飲酒をすすめたり、一気飲みや早飲みを強要したりする。
- ・酒に酔った勢いで周囲の人に暴力を振るったり、暴言をはいたりする。
- ・SNSの使用や「いいね」を強要したり、意に沿わない写真を勝手にSNS上に掲載したりする。
- ・個人のSNSのアカウントを閲覧できるようにするよう強要する。
- ・ハラスメントを受けた人が、その後周囲から精神的な二次被害を受ける。
- ・学生が指導教員や職員に対し、何度も繰り返し対応を求めたり、執拗に責め立てたり、威圧的な言動を繰り返したりする。

以上、①～④に示した具体例は、典型的な事例を例示したものであり、ハラスメントに当たるすべての行為を示したものではないことに注意してください。

## 6. 本学における組織体制

本学において、ハラスメントの防止と相談対応等に関する意思決定および業務全般を担う組織として、「京都美術工芸大学ハラスメント防止対策委員会」（以下、対策委員会）があります。

対策委員会のもとに、ハラスメントに関する相談を受け付けるための窓口として、「ハラスメント相談窓口」を設置しています。

また、相談内容や相談者の求めにより、必要に応じて、対策委員会のもと「ハラスメント調査委員会」（以下、調査委員会）を設置し、調査に当たります。調査委員会は、個別の事案ごとに設置され、調査の終了とともに解散します。

## 7. 相談の流れ

本学におけるハラスメントに関する相談の流れは以下のようになります。いずれの場合も、相談者の意思を尊重し、確認のもとにすすめていきます。

### (1) ハラスメント相談窓口への連絡

ハラスメント相談窓口は、ハラスメントに関するあらゆる相談を受け付ける窓口です。相談窓口への直接のメール、手紙による相談が可能です。ハラスメント相談窓口の宛先は、下記の通りです。担任教員など、身近な教職員への相談を通じてハラスメント相談窓口を紹介することもあります。手紙の場合も、可能な限り、連絡先の記載をお願いします。

メール [soudan@kyobi.ac.jp](mailto:soudan@kyobi.ac.jp)

手紙 〒605-0991 京都市東山区川端七条上ル

京都美術工芸大学ハラスメント防止対策委員会 ハラスメント相談窓口

### (2) 相談

相談窓口へ相談の連絡が入ったら、相談内容を確認した上で、相談員を派遣します。悩んでいること、気になっていることを相談してください。相談者が、相談の場に同席して欲しいと思う教職員がいる場合は、その旨を相談員に伝えてください。当該の教職員の同席のもとで、相談を行います。相談の際には、関係者のプライバシー尊重と秘密厳守について十分に配慮します。

### (3) 問題解決に向けて

ハラスメントの被害を受けた場合の問題解決の方法には、相談者自身が相談員のアドバイスを受けながら自力でそれ以上の被害を受けないための行動を取るだけでなく、相談窓口を通じて関

係する管理監督者などへの調整を依頼すること、対策委員会のもとに調査委員会の設置を申し立てることなどがあります。

調整とは、相談者が訴える被害に着目し、それ以上被害を受けないようにするため、学習・研究環境の改善を行うものです。この場合、相談された行為がハラスメントにあたるかどうかの厳密な調査や判断は、必ずしも行うとは限りません。具体的な措置として、例えば、相談者と行為者の分離、行為者への注意・警告・指導、被害救済および権利回復のための措置、就学・就労環境全体を改善するための啓発、などがあります。

相談者が、行為者に対する処分や何らかの措置を求める場合は、調査委員会を設置し客観的な事実確認のための調査を行います。調査委員会は、結果を対策委員会に報告します。ハラスメントの内容が重大で、行為者とされた者の処分を含め、さらに審議が必要と思われる場合は、その旨を合わせて報告します。対策委員会は、調査結果に基づいて対応策を検討します。相談者には、期日を示して調査結果と対応策を回答します。

## 8. その他の取り決め

### (1) 不利益取り扱いの禁止

ハラスメントの相談をしたり、委員会による対策案を希望したり、ハラスメントにかかる調査への協力をしたことで、相談者や調査協力者が、不利益な取扱いを受けることがあってはなりません。そのような行為があった場合、その行為自体が二次加害行為として認定されることがあります。

### (2) プライバシーの保護

ハラスメントの相談や問題解決のプロセスに関与した担当者、相談員、職員は、関係者のプライバシーを守ります。本人の同意や承諾がない限り、職務上知りえた個人情報や相談内容について、みだりに他人に知らせ、または不当な目的に利用することを厳に禁じます。

### (3) 虚偽の申立ての禁止

ハラスメントに関する虚偽の申立てや証言をしてはなりません。そのような行為が確認された場合は、厳正に対処します。

### (4) ガイドラインの見直しについて

このガイドラインは、必要に応じて見直し、改訂を行います。