

ハラスメント防止ガイドライン

京都工芸繊維大学は、ハラスメントを防止し、教職員・学生一人ひとりの人権が尊重され、誰もが安心できる就労・修学環境を築くために、「ハラスメント防止ガイドライン」を以下のとおり定める。

ガイドラインの対象と適用範囲

本ガイドラインは、本学の構成員である教職員及び学生すべてを対象者とする。

ハラスメントが本学構成員同士の関係において問題となる場合には、学外の出来事であっても、また、勤務・授業・課外活動の時間外であっても、本ガイドラインを適用する。

キャンパス内の出入り業者や他大学の学生等、本学の構成員以外の者については、本ガイドラインの趣旨への理解と協力を強く求めるものとする。

1. ハラスメントを行わないようにするために教職員及び学生等が認識すべき事項

(1) 意識の重要性

ハラスメントをしないようにするために、教職員及び学生等は、他の教職員、学生等及び関係者と接するに当たり、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- お互いの人格や個人の価値を尊重しあうこと。
- お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認めあうこと。
- 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすこと。
- 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

(2) 基本的な心構え

教職員及び学生等は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

ア. ハラスメントの受け止め方には、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

- 親しさを表すつもりの方の言動であったとしても、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。
- 不快に感じるか否かは個人差があること。
- この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- 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。

イ. 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

ウ. 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こと。

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、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

エ. 大学内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、大学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、教職員又は学生等が他の教職員、学生等に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。

オ. 教職員及び学生間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

業務上及び修学上の相手方、委託契約又は派遣契約で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

(3) ハラスメントになりうる言動

セクシュアル・ハラスメントになりうる言動

ア. 性的な内容の発言関係

- 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす。
- 性的な経験や性生活について質問する。
- 性的な風評を流したり、性的指向や身体的特徴についてからかう。
- 顔を合わせるたびに「結婚はまだか」「子供はまだか」と尋ねる。
- 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言する。
- 成人に対して「男の子」「女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

イ. 性的な行動関係

- 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- 身体を執拗に眺め回したり、身体の一部に意識的に触れる。
- 食事やデートにしつこく誘う、または性的な関係を強要する。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メールを送り付ける。
- 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要したり、仕事や研究上の実績等を不当に低く評価する。
- 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やカラオケのデュエット等を強要する。
- 一方的な思い込みで頻繁にメールを送ったり、SNS に書き込みをする。

セクシュアル・ハラスメントの内容には、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受ける者の性的志向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、相手を不快にさせる性的な言動であれば対象となり得ます。

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントになりうる言動

- 妊娠により立ち仕事を免除されていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしなさい」と仲間はずれにする。
- 「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて凶々しい」と何度も言う。
- 出産に伴う休学について相談を受けた教員が「休学するなら退学してもらおう」と言う。
- 不妊治療で休みがちな職員に対して「あなたのせいで、残業が増えて困っている。いい加減あきらめてくれないか。」と言う。
- 「子供を産まないのはなぜ?」「子供を産んでこそ一人前だね」と言う。
- 育児休業を申し出た男性職員に「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言う。
- 介護休業の請求に対して「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言って認めない。

アカデミック・ハラスメントになりうる言動

- 教育・研究指導を放棄する。
- 教育・研究上の指導において、人格を否定するような暴言を吐く。
- 研究や指導を名目に、不必要に学外や酒席、または深夜・休日に呼び出す。
- 正当な理由なく、卒業・修了を認めない、または単位を与えない。
- 本人の意思に沿わないような進路を押し付ける。
- 研究の妨害をしたり、データの盗用、改ざんを強要する。
- 他の大学院を希望しても、受験を阻止する。

パワー・ハラスメントになりうる言動

- 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ミスの注意だけでなく、「こんなこともできないの」「給与泥棒」「お前はいい方がました」など人格を否定するような暴言を吐く。
- 人前で激しく部下を叱責する。
- 明らかに不要なことや遂行不可能な仕事を押し付ける。
- 合理的理由なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる。
- 隔離・仲間はずれ・無視など人間関係から切り離す。
- 終業後、強引に飲み会に誘う。
- パソコンの得意な部下が、パソコンを不得意とする上司に対して、「こんなことも分からないのですか」と怒鳴る。

アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、地位が上の者から下の者に対してなされる場合だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して、様々な優位性（専門知識や経験上の優位、数の上での優位など）を背景に行われるものも含まれます。

(4) 懲戒処分

ハラスメントの態様等により、教職員にあっては「本学の職員としてふさわしくない著しい非行のあった場合」に該当し、また、学生等にあっては「本学の秩序を乱し、その他学生の本分に反する行為のあった場合」に該当して、懲戒処分が付されることがあることを十分認識すること。

2. 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、その構成員である教職員、学生等及び関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、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、教職員及び学生等は、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) ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生等及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、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付けないこと。

ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

(2) ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

ア. ハラスメントが見受けられる場合は、同僚として注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、就労上又は修学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。

イ. 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「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」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

(3) 大学内においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために上司や指導教員等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

3. ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、教職員及び学生等に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

教職員及び学生等は、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。

ア. 一人が我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

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。

イ. ハラスメントに対する行動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」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正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) ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

教職員又は学生等は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。

ア. 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には、直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

イ. 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や知人・友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、大学内の相談機関に相談する方法を考える。

なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

4. ハラスメントに係る苦情相談及び処理に関する事項

学内相談窓口では、相談者のプライバシーを守り、二人の相談員が協力して相談に当たる。重大なものについては、その都度速やかに人権問題委員会又は総括ハラスメント相談員に報告し、問題解決のための積極的な措置を講ずる。

学外窓口では、ハラスメント及び人権問題に関する事案の報告を受け付ける。事案の内容については、その都度速やかに総括ハラスメント相談員又は総括人権相談員に報告される。

相談員やハラスメントの防止に関する情報は、京都工芸繊維大学ホームページ (<https://www.kit.ac.jp/>) の次のところに掲載しています。

TOP > 大学について > 大学の取り組み > ハラスメント防止のために