

ハラスメントガイドライン

(学生編)

平成29年11月

京都府立医科大学

目 次

1 このガイドラインの目的	1
2 ハラスメントに対する大学の基本姿勢	1
3 ガイドラインの適用範囲	1
4 大学の責任と構成員の義務	1
5 ハラスメントの定義等	2
(1) セクシュアル・ハラスメントの定義と形態	2
1) 相手が望まない性的な誘いかけ、性的行為の強制	2
2) 対価型セクシュアル・ハラスメント	2
3) 環境型セクシュアル・ハラスメント	3
4) 性別役割分担意識に基づく差別的言動	3
(2) その他のハラスメントの定義と形態	3
1) アカデミック・ハラスメント	3
2) パワー・ハラスメント	4
3) アルコールハラスメント	4
4) その他ハラスメント	5
6 問題解決のためのプロセスと手続き	5
(1) 相談窓口と相談員	6
(2) 調査のプロセス	7
(3) 本学がとるべき措置等	8
7 その他の取り決め	
(1) 二次被害・二次加害の発生の防止	8
(2) 虚偽の申し立ての禁止	8
(3) プライバシーの保護	8
(4) ガイドラインの見直しについて	8

1 ガイドラインの目的

京都府立医科大学（以下「大学」という。）は基本的人権の擁護及び男女共同参画社会を実現するために、修学、就労、教育、研究、医療及び受講のすべての場において、あらゆる差別及びハラスメントのない健全で快適なすべての構成員の人権がひとしく尊重される環境づくりを目指し、学内外での発生を防止するとともに、事後、適切に対応することに努めます。

このガイドラインは、学生を対象に、ハラスメントに対する大学の基本姿勢や手続き等をわかりやすく解説したもので、これを広く周知することにより、ハラスメント防止・啓発の促進等を図ることを目的とします。

2 ハラスメントに対する大学の基本姿勢

- (1) 大学のすべての構成員が、ハラスメントにより人権が侵害されることがないように、また、他の者の人権を侵害することのないように修学環境及び就労環境を保障できるよう、十分な配慮と必要な措置を講じます。
- (2) ハラスメントの防止等に関し、適切な対策を講じるため、啓発活動、研修の実施等及びハラスメント等の防止のための環境づくりを行います。
- (3) 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よう、体制を整備し、問題の早期の発見と迅速な解決のために、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、大学の学生を対象にしています。

- (1) 「学生」とは、京都府立医科大学（以下「大学」という。）の籍又は身分を有し修学又は研究に従事するもので、学部生、科目等履修生、特別聴講学生、大学院生、特別研究学生、研究生、留学生等を指します。また、「関係者」とは、学生の保護者、患者、大学に関係のある業者等を指します。
- (2) 相談については、大学の職員・学生等の間又は学生同士の間でハラスメントが生じた場合、その発生が授業時間外や勤務時間外はもちろん、学外での実習などの教育研究活動等の中で生じたものであっても相談できます。
- (3) 大学の学生等とその関係者との間で発生したハラスメントについても、相談に応じるとともに、必要に応じて他の機関と連携をとります。

4 大学の責任と構成員の義務

- (1) 学長、副学長その他の管理職（以下「学長等」という。）は、ハラスメント等の防止対策の推進及びハラスメント等による被害者の救済について責任を負います。
- (2) 所属長は、学長等とともに当該部局におけるハラスメント等の防止対策の推進及びハラスメント等による被害者の救済について責任を負います。
- (3) 職員は、構成員又は関係者からハラスメント等に関し相談を受けたときは、誠意をもって対応し、相談員への相談を勧めるなどの適切な措置に努めなければなりません。
- (4) すべての構成員は、ハラスメントが許されないことを正しく認識して相互に人権を尊重し、ハラスメントのない修学環境等を構築するよう努めなければなりません。

5 ハラスメントの定義等

ハラスメントの定義について、以下に形態及びそれにあてはまる可能性のある行為を例示します。なお、実際にはハラスメント行為かどうかは、それが行われたいきさつや、被害を受けた者がどのように感じたか、どのような意味をもつ行為であったかなど、総合的に判断されます。特に、被害を受けた者にとって意に反する行為で、修学や研究に一定の不利益、損害、支障をもたらす場合、ハラスメントとされる可能性が大きくなります。

また、言動が当事者間では許容されることであっても、当事者以外に対して、不利益や不快感を与えたりするものもあります。

そうした行為が、明らかに社会的相当性を欠くと認められるときは、ハラスメント行為を行ったと認定されることがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義と形態

セクシュアル・ハラスメントは、「異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象とし、構成員である者が相手の意に反して他の構成員及び関係者を不快にさせる性的に不適切な言動並びに関係者が相手の意に反して構成員である者を不快にさせる性的に不適切な言動」をいい、さまざまな形態があります。

1) 相手が望まない性的な誘いかけ、性的行為の強制

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- 夜遅くまで大学に残っていると、いつも必ず先輩が帰りを待っていて、頼んでいないのに自宅まで送ると誘ってくる。
- 指導教員が学生と二人きりになると髪や首筋に触ってきたり、体を近づけてきたりするので、不快感でいっぱいだが断れず、研究室に行けなくなる。
- 性的な意味合いの気持ちの悪いメールを何通も送信する。
- いつの間にか自分と交際しているかのように思い込んだメールが自分や同じ学部の人あてに執拗に送信されて、断っても中止しない。

2) 対価型セクシュアル・ハラスメント

相手に対して優越的な地位を利用して性的な要求や誘いなどを行い、その服従又は拒否と引き替えに何らかの利益若しくは不利益（即ち対価）を与える行為です。また、特に対価を示したりすることはなくても、教員-学生、先輩-後輩などの上下関係を利用して、意に反する性的言動を行うことも、セクシュアル・ハラスメントになることがあります。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- 教員が指導関係にある学生に、逆らったら指導上の不利益を受けるのではないかと困惑するような状況下で、性的な誘いかけをする。
- 教員や先輩が、指導学生や後輩と遠征や学会旅行中に、ホテルの一室に呼び出す。
- 教員が、「〇〇さんは自分の好みだから、特別にレポートの締め切りを延長してあげる」などと発言する。
- 教員が、「話すことがある」、「指導することがある」などといって学生を個室に呼び、性的関係を強要する。
- 指導教員が「学位を取るまでは結婚しないように」と指導する。
- 教員や先輩が、女子学生に、スカートで来ることや、化粧することなどを命じる。

3) 環境型セクシュアル・ハラスメント

教育・研究の場での相手の意に反する性的言動によって、他の人の修学環境等を悪化させる行為を環境型セクシュアル・ハラスメントと言います。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- 相手の身体を上から下までじろじろ眺めたり、目で追ったりする。
- 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に日常的に触れる。
- 教室等で、不快感をもよおすような性的な話題を頻繁に持ち出す。
- 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言う。
- 研究室等にポルノ写真、わいせつ図画を貼るなど煽情的な雰囲気をつくる。
- 卑わいな絵画や映像、文章等を強引に見せる。
- 懇親会、課外活動等で、下品な行動をとる。
- 性に関する悪質な冗談やからかいを行う。
- 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害する。
- 意図的に性的な噂を流す。
- 個人的な性体験等を尋ねたり、自分の経験談を話したりする。
- 個人が特定できる形で、インターネットのサイトなどに、性的な内容の中傷やプライベートな情報の密告を書きこむ。

4) 性別役割分担意識に基づく差別的言動

構成員を性別によって差別しようとする意識等に基づく行為をいいます。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- 職員や学生が「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」、「女性は研究に向かない」、「男性は妻子を養う義務がある」、「女性は子どもを産むべき」など、特定の性別役割観を押しつける発言をする。
- 「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したり、特定の学生や職員を「ちゃん」づけで呼んだりする。
- 研究室等で、女性であるというだけで飲食の世話、掃除、私用等を強要する。
- 研究室等で、女性には特定の服装で来ることを指示する。
- 同性愛や性同一性障害などの性的マイノリティに対して、差別的な表現を使う。
- 性的指向をあげつらったり、からかったりする。

(2) その他のハラスメントの定義と形態

セクシュアル・ハラスメント以外にも、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコールハラスメント等、構成員が修学、教育及び研究上の関係において、他の構成員又は関係者に対して、相手の意に反する不適切な言動や振る舞いによって、相手を不快にさせ、傷つけ、不利益や損害を与え、あるいは修学、教育及び研究上の環境を著しく損なうものもハラスメントとなります。

1) アカデミック・ハラスメント

これにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- 学習・研究活動の直接的・間接的妨害（文献・図書や機器類を使わせない、研究室への出入りを差し止める、研究発表をさせないなど）

- 卒業・進級の妨害（正当な理由なく、進級・卒業・修了を認めない、単位を与えない、卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる等）
- 就職の選択権の侵害（就職・進学への妨害、望まない異動の強要、「結婚したら研究者としてやってはいけない」などと言って結婚と学問の二者択一を迫る等）
- 指導義務の放棄、指導上の差別（研究指導や教育を怠ったり、指導下にある学生を差別的に扱ったりする。嫌いなタイプの学生等に対して、指導を拒否したり侮蔑的な言葉を投げつけたりする 等）
- 不当な経済的負担の強制（本来研究費から支出すべきものを、学生に負担させる等）
- 研究成果の奪取（研究論文の著者を決める国際的なルールを破る、アイデアの盗用、実験を行う・アイデアを出すなど研究を主体的に行って、その研究に最も大きな貢献をした者を第一著者にしない、学生の未公開論文の内容を指導教授が無断で引用する など）
- 精神的虐待（本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生を傷つけるネガティブな言動を行う（発奮させる手段としても不適切）、学生が持ってきた論文原稿をゴミ箱につっこむ、破り捨てる、受け取らない、きちんと読まない、直接的なコミュニケーションを拒否するなど）
- 暴力、誹謗・中傷
- 不適切な環境下での指導の強制（必要もなく、深夜の指導や他人の目が行き届かない状況で個人指導を行う、徹夜や休日の実験を強制する など）
- その他の権力の濫用（不当な規則の強制、親密な関係の強要、教授が行う学会発表のデータ作りを、共著者でない学生に徹夜で仕上げさせることを強要 など）
- プライバシーの侵害（家族関係・友人・恋人のことなどについて根掘り葉掘り聞く等、プライベートなことについて、必要以上に知ろうとしたり、介入しようとしたりする 等）

2) パワー・ハラスメント

これにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- 達成不能な役割や研究などの業務を割り当てたり、業務に支障が生じることを認識しながら故意に指示・決定を遅らせたり、業務遂行上必要な情報を与えなかったり、本来業務以外の個人的な業務を強要する等して、不当に業務を妨害すること。
- 差別的な取扱いをしたり、業務遂行上必要な情報を特定の者に与えなかったり、特定の者に指導をしなかったりして、差別を行うこと。
- 著しく不当な評価を行ったり、不利益な措置を行ったり、又は、そのような評価や措置を行うことを示唆して脅かしたりすること。
- 大学外での私的関係や負担を強要すること。
- 人格を全面的に否定する発言をしたり、些細なミスを大声で繰り返し叱責したり、不当な無視を繰り返したりして、精神的に虐待すること。
- 周囲の人々に対して、上記に類する行為を行い、修学環境等を害すること

3) アルコールハラスメント

これにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- 飲酒の強要
上下関係・部の伝統・集団によるはやしたて・罰ゲームなどといった形で心理的な圧力をかけ、飲まざるをえない状況に追い込むこと。

●イッキ飲ませ

場を盛り上げるために、イッキ飲みや早飲み競争などをさせること。「イッキ飲み」とは一息で飲み干すこと、「コール」や早飲みも「イッキ」と同じ。

●意図的な酔いつぶし

酔いつぶすことを意図して、飲み会を行なうことで、傷害行為にもあたる。ひどいケースでは吐くための袋やバケツ、「つぶれ部屋」を用意していることもある。

●飲めない人への配慮を欠くこと

本人の体質や意向を無視して飲酒をすすめる、宴会に酒類以外の飲み物を用意しない、飲めないことをからかったり侮辱する、など。

●酔ったうえでの迷惑行為

酔ってからむこと、悪ふざけ、暴言・暴力、セクハラ、その他のひんしゆく行為。

4) その他ハラスメント

これまでの地位や権限、その他人間関係等の優位性に基づくもの以外で、学生等の修学上の環境等を害する言動をいいます。また、学生等が妊娠したこと、出産したこと等に対する不適切な言動もハラスメントとなります。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

●人種や国籍などによる偏見に基づく発言や嫌がらせ、ハーフであることを理由にしたいじめや不当な扱いをすること。(レイシャルハラスメント)

●特定の宗教等への参加を強要したり、特定の文化的な行動様式や価値を強要する。

●個人に対する極端な批判・中傷・脅しのような内容を含む E メールを、執拗に送りつけたり、同時に複数の人に送信する。

●インターネットの公開ウェブサイトや SNS などのウェブ上のコミュニティにおいて、特定の個人の人格を傷つける誹謗中傷を書きこむ。

●学生や友人に友達申請を迫ったり、自分の投稿に「いいね！」を押すことをせまる、逆に学生や友達等の投稿をチェックして執拗に「いいね！」を押して監視されているようなプレッシャーを与える。

●飲み会などに参加することや、酒を飲むことを強要する。 など

6 問題解決のためのプロセスと手続き

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、被害を受けた人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、ハラスメント防止委員会等から関係部局等に対する注意・警告等を行ったり、被害を受けたとする者からの苦情申立に基づき、ハラスメント防止委員会が調査委員会を設置することなどがあります

※問題解決へのプロセスのうち、どのような方法をとるかは、被害を受けたとする者の意向が尊重されます。また、相談や問題の解決にあたっては、関係者のプライバシーについて最大限の配慮をします。被害を受けたとする者が相談したことや苦情の申立てをしたことにより、二次被害を受けることのないよう努めます。

(別添フロー図参照)

(1) 相談窓口と相談員

本学では、ハラスメントの相談窓口として、クラス担任教授やカウンセラー等を配置しているほか、ハラスメント相談員を設置しています。

なお、相談員の氏名や連絡方法は、学生便覧や本学ホームページ等にてお知らせします。

- ① 相談員は、原則として複数で対応します。また、相談者の希望や相談内容に応じて、相談者の希望する性の相談員が同席する等の配慮に努めます。相談者が相談員の対応に納得できないときには、別の相談員に相談することもできます。なお、同一の相談員が同一の案件に係る両当事者の相談を受けることはできません。
- ② 相談は面談が原則ですが、電話、手紙、電子メールでも受け付けます。ハラスメントの被害を受けたとする人が直接相談しにくい場合等には、代理人による相談や匿名での相談にも応じます。
- ③ 相談員は、ハラスメントを行ったとされた人の相談にも応じます。そのほか、
 - ア：他の者がハラスメントを行っている、又は受けているのを見て不快に感じる教職員又は学生等からの相談
 - イ：他の者からハラスメントを行っている旨の指摘を受けた教職員又は学生等からの相談
 - ウ：教職員又は学生等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談など、ハラスメントをめぐる問題で困られている人の相談にも応じます。

1) 相談員の役割

相談員は、問題を解決するために、相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くなどして事実関係等を把握することに努めます。また、相談者が問題を整理することを助けるとともに、本学における問題解決のための体制やプロセスを説明し、当該相談者が希望を明確にし、行動を決定するに際して必要な助言をします。また、調査の継続中や終了した後であっても、相談者の希望に応じて必要な指導又は助言を行うことができます。

相談員は、相談者が調査や緊急保護措置を希望するときは、相談者の所属長や学生部長、研究部長、教養教育部長、看護学科長、担当副学長など（以下「所属長等」という。）又はハラスメント防止委員会にその旨を報告します。

2) 緊急保護措置

相談員から報告を受けた所属長等は、当該ハラスメントに起因する問題の内容が深刻である等の理由により、緊急保護措置の必要性があると認める場合、適切かつ迅速な対応を講じます。

調査等のプロセスにおいて緊急保護措置の必要性が生じた場合も、同様の措置を講じることがあります。

3) 相談員の守秘義務

相談員は、相談者のプライバシーを固く守ります。ただし、ハラスメントの防止・啓発のために必要な場合には、相談員は、相談者のプライバシーに留意しつつ、事案の概要を所属長等に報告することがあります。

報告を受けた所属長等は、報告内容についての守秘義務を負います。

4) 関係者に関わる相談

相談員は、ハラスメントを行ったとされる人が学外の関係者であるハラスメントの相談にも応じます。この場合、相談員は相談者の希望に応じて所属長等に報告し、部局又は大学として適切な対応をするように求めます。部局又は大学は、必要に応じて、ハラスメントを行ったとされる人の属する機関に照会、通報等の措置をとります。

また、本学の学生等からハラスメントの被害を受けたとされる関係者の相談にも応じます。この場合の対応は本学の教職員又は学生等からの相談に準じ、適切に対応します。

(2) 調査のプロセス

1) ハラスメント防止委員会で調査を行う場合

① 相談から調査への移行

相談員は、相談者が調査を希望する場合、原則として、所属長等及びハラスメント防止委員会にその旨を報告します。ただし、相談者が所属長等での調査を拒否する場合などの相談については、ハラスメント防止委員会のみで報告します。

相談員は、相談者の意向等を尊重し、調査のプロセスについて十分に説明します。

② 調査の実施

ア： 相談員等から報告を受けた所属長等は事実確認など状況把握に努めるとともに、速やかにハラスメント防止委員会の開催を求め、防止委員会による調査を実施します。

イ： 調査の実施に際しては、当該相談等の内容に利害を有する者が含まれないようにするとともに、当事者に委員会の構成を通知して意見を求めたり、調査過程においても十分な発言の機会が確保されるよう配慮します。

ウ： ハラスメント防止委員会による調査は、原則として委員会の設置から3か月以内に終了するように努めます。

③ 事実関係の把握及び具体的対応

ハラスメント防止委員会では、②の調査結果に基づき事実関係を正確に把握し、必要な対応を具体的に検討します。

④ 所属長等、学長・担当副学長への報告

ハラスメント防止委員会は、次の事項を所属長等に報告します。

ア： 調査の経過・進捗状況及び調査結果

イ： 対応方策の検討等を求めるときはその結果とその内容

ウ： 調査が3か月以内に終了しないときは、3か月が経過した時点で、その進捗状況、今後の進捗予定その他必要な事項

所属長等は、調査を開始する時点で事案の概要を、ハラスメント防止委員会から上記のア～ウの報告を受けたときはその内容を、学長及び担当副学長に報告します。

2) ハラスメント対策会議で調査を行う場合

① ハラスメント対策会議の開催

ハラスメント防止委員会での調査・対応が適切かつ迅速に処理できる見込みがない場合には、学長は、所属長等からの報告に基づき、ハラスメント対策会議を開催します。

② 追加調査の実施

ハラスメント防止委員会での調査結果を踏まえ、必要に応じ対策会議での追加調査を実施します。追加調査の実施に際しては、当該相談等の内容に利害を有する者が含まれないようにし、当事者に委員会の構成を通知して意見を求めたり、調査過程においても十分な

発言の機会が確保されるよう配慮します。

③ 事実関係の把握及び具体的対応

ハラスメント対策会議では、ハラスメント防止委員会からの報告や、②の追加調査結果に基づき事実関係を正確に把握し、必要な対応を具体的に検討します。

④ 所属長等への報告

ハラスメント対策会議は、次の事項を所属長等及び教授会に報告し必要な対応を取らせるようにします。

ア：調査の経過・進捗状況及び調査結果

イ：対応方策の検討等を求めるときはその結果とその内容

(3) 本学がとるべき措置等

学長はハラスメント防止委員会又はハラスメント対策会議の決定に基づき、所属長等に対し、ハラスメントに対する措置（緊急対応を含む。）及び環境改善、ハラスメントの被害救済、ハラスメントの事案等に関わった者（以下「被害等関係者」という。）のアフターケア及びフォローアップに関すること等を命ずることができます。被害者に対しては、大学はメンタルヘルス不調者への相談対応等の措置を講じます。

また、懲戒処分を行う際には、別途手続きを行うこととなります。

7 その他の取り決め

(1) 二次被害・二次加害の発生の防止

ハラスメントのことで大学に相談したり、申立等をしたことを理由に、当該の担当者が相談者に対してハラスメントをしたり、その他の不利益な扱いをしてはなりません。

ハラスメントの相談や申立等をしたことに対して、被申立人または第三者がいやがらせや妨害、報復等のいかなる言動を行うことも厳しく禁じます。またハラスメントの相談や申立等をしようとすることに対して、被申立人または第三者がいやがらせや妨害、報復等のいかなる行為をすることも厳しく禁じます。もし、これらの行為がなされた場合には、大学として、ただちに必要な措置をとります。また、被申立人または第三者が、申立人に対して、何らかの差別的な取扱いや不利益となる扱い、またはいやがらせ等を行った場合も、同様に対処します。

そのような行為があれば、その行為自体が二次加害行為として懲戒の対象になる場合もあります。

(2) 虚偽の申し立ての禁止

ハラスメントに関する虚偽の申し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、懲戒等の対象になる場合があります。

(3) プライバシーの保護

ハラスメント防止委員会委員、ハラスメント対策会議委員、クラス担任教授、ハラスメント相談員及び相談受付担当者は、苦情相談等に係る当事者及び関係者のプライバシーを保護し、名誉その他の人権を尊重するとともに知り得た秘密を他に漏らしたりしません。

(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を行います。

■ハラスメントに係るフロー図

