平成17年1月25日
セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会

京都産業大学セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応ガイドライン

制定 平成11年4月1日
改正 平成14年4月1日

Ⅰ　趣旨

京都産業大学は、本学の建学の精神、及び日本国憲法、教育基本法、男女雇用機会均等法、女性差別撤廃条約等に則って、本学構成員の基本的人権を尊重し、安全で平等な就学・就労の権利を保障し、セクシュアル・ハラスメントの防止に努めるとともに、発生した場合の迅速な対応と、適正かつ公正な措置を行うために、このガイドラインを定める。

Ⅱ　基本方針

1. 大学及び本学構成員の責務

理事長及び学長は、このガイドラインが定めるセクシュアル・ハラスメントの全学的対策について責任を負い、各学部等及び部課室の長は、具体的な予防策を遂行し、問題が発生した場合、このガイドラインに則り適切、迅速、公正に対応する責任を負う。

本学構成員は、このガイドラインの趣旨を理解し、セクシュアル・ハラスメントの防止・排除に努め、学内、学外を問わず相互に人格を尊重し、人の尊厳を傷つけてはならない。また、不快な人権侵害を受けたり、目撃したり、相談を受けた場合、このガイドラインにしたがって適切かつ迅速な行動をとる義務を負う。

2. セクシュアル・ハラスメントの定義

(1)　セクシュアル・ハラスメントとみなされる行為

セクシュアル・ハラスメントとは、就学・就労の関係においてなされる相手が不快に思う性的言動によって、個人の尊厳を傷つけ、就学・就労の遂行を著しく困難にすることである。

①　性に基づく言動

相手が望まない身体的接触、性的な暴力・圧力・言語表現及び固定的な性役割観に基づく言動、並びに性差別的な言動等によって相手に不快感や屈辱感を抱かせること。

②　対価・代償による不快な言動

行為者本人が意図すると否とにかかわらず、就学・就労上の利益の対価、若しくは不利益の代償として、相手が不快と思う性的要求を行ったり、相手の望まない性的対応を求めること。

③　就学・就労上の利益、不利益を与える行為

相手の望まない性的な要求を行い、その要求に対する相手の反応（同意や服従、拒否や抵抗など）に応じて、就学・就労上における評価や人事等の利益、不利益を与えること。あるいは、そのような利益、不利益を与えることを示唆すること。

④　就学・就労環境を乱す言動

性的な言動、性的な画像・文書の掲示・提示等によって就学・就労の環境を不快なものにすること。

(2)　セクシュアル・ハラスメントに付随する行為

①　特定の関係が及ぼす第三者への不利益・不平等

就学・就労上の地位や権限をもつ者が、その配下の者と特別な関係あるいは合意の関係を持つことによって、評価や人事上の決定等において、その他の大学構成員間に不利益並びに不平等が生じる場合、又は生じるおそれがある場合。

②　性暴力等

本学における就学・就労上の地位を利用しているとはいえない性的暴力や虐待についてもこのガイドラインを適用する。

3.　セクシュアル・ハラスメントの判定

(1)　セクシュアル・ハラスメントに関する判断

セクシュアル・ハラスメントの判断は、行為者の意図や行為の態様によってではなく、その行為を受けた者が不快に思うか否かによってなされる。その行為を受けた者が明示的、暗示的に拒否したか否か、あるいは当該の行為に服従したか否かは問題ではなく、それが受けた者の望まない性的言動であれば、セクシュアル・ハラスメントとみなされる。

(2)　第三者による判断

被害者が被害を表明しなくても、第三者がセクシュアル・ハラスメントによって様々な心身への障害を認めたときには、本人の了解を得て、セクシュアル・ハラスメント問題が生じたものとみなし、所定の手続きを行うことができる。

(3)　客観的判断に基づく対応

被害者が、セクシュアル・ハラスメントが生じていることを認めながらも問題にする意思がない場合は、本人の意思を尊重するものとする。ただし、大学が客観的にみて、問題を放置しておくことが就学・就労上の環境を著しく害するおそれがあると判断した場合、本人の意思・立場に配慮して、適切かつ迅速な対応をする。

4.　ガイドラインの対象・適用範囲

(1)　本学の構成員

①　学生等

学部学生、大学院生、留学生、研究生、科目等履修生、聴講生、委託生、公開講

座等の受講生等本学で教育を受ける者、本学の教育に関係する生徒等に適用する。

② 教職員等

本学で就労する常勤、非常勤、契約・臨時職員等勤務形態を問わず、本学に在職する者及び外部委託の勤務者を含め、大学構内で就労するあらゆる勤務形態の者に適用する。

(2) 本学の構成員が学外において行う活動

① 学外活動

本学の構成員が、学外で行う講義、講演、教育実習、コーチ、アルバイト等において、就学・就労上の利害関係を有する学外者にも適用することができる。

② 学外者への適応

加害者が学外者であるときには、このガイドラインの手続きを準用し、本学は、解決のために必要かつ適切な措置をとる努力をする。

(3) 卒業生、中途退学者及び退職教職員

卒業生、中途退学者及び退職教職員が、在学中及び在職中に受けた被害については、卒業若しくは中途退学または退職後１年以内に限り適用することができる。

(4) 就学上の関係

就学上の関係は、教職員と学生との間、及び学生同士の間に常に存在し、大学構内における正課時間中のみならず、課外活動や学外での行動を含む。

(5) 就労上の関係

就労上の関係は、教職員同士の間に常に存在し、大学構内における勤務時間中のみならず、勤務時間外等、場所・時間帯を問わない。

(6) 異性間、同性間、その他多様な関係等

男性から女性への行為だけでなく、女性から男性への場合及び同性間の場合にも適用する。さらに教員と学生、上司と部下、上級生と下級生間などの上下関係のほか同級生間、同僚間等にも適用する。

(7) その他、多様な適用

本学構成員の国籍・民族・門地・身分・信条・宗教・年齢・性別・性指向等を問わず適用する。

Ⅲ セクシュアル・ハラスメント防止及び対応

1. 人権委員会

セクシュアル・ハラスメントの防止対策及び発生した場合の対応・措置は、人権委員会が人権委員会規程に基づきこれを掌理し、人権センター及び人権センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）に、その運営及び推進を委ねる。

2. 人権センター及び運営委員会

人権センター及び運営委員会は、人権センター規程、運営委員会内規に基づき、セクシュアル・ハラスメントに関する啓発事業の推進、問題の解決等を行うために、セクシュアル・ハラスメント対策小委員会（以下「対策委員会」という。）及びセクシュアル・ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を設置し、その運営及び次の業務の推進を行う。

(1) セクシュアル・ハラスメント発生に伴う対処

① 相談内容に関する対処方法及び措置の検討

② その他、セクシュアル・ハラスメント問題の解決に関する業務

③ 苦情、相談、発生した問題等の記録

(2) セクシュアル・ハラスメント防止に向けた活動

① セクシュアル・ハラスメント防止啓発活動

ア．全学的研修の推進

大学構成員全員に対して、定期的に研修を行うとともに、新規採用者の研修、オリエンテーション等あらゆる機会を通じて、セクシュアル・ハラスメントに対する理解を深める。

イ．啓発冊子等の企画・立案

セクシュアル・ハラスメント防止対策を周知徹底させるための手引き書、リーフレット、ポスター等の企画・立案を行う。

② 特別研修の企画立案

ア．セクシュアル・ハラスメント対策に関わる委員等の研修

人権委員会、人権センター、運営委員会、対策委員会、相談窓口等のセクシュアル・ハラスメント対策に関わる者に対して、より高度な研修の企画・立案を行う。

イ．管理職研修の推進

セクシュアル・ハラスメントの問題が発生した場合、これを単なる個人的な問題として処理したり、消極的な対応をとることのないよう、管理職等所属の長に対して、研修を通じて注意を喚起する。

ウ．加害者の研修

人権委員会で加害者と認定され、何らかの処分を受けた者に対して、再発防止の研修の企画・立案を行う。

③ カリキュラムの提案

セクシュアル・ハラスメント発生の土壌となる性差別、固定的な性役割観、性の二重規範、固定的な被害者・加害者観等を克服するために、人権の視点を取り入れたカリキュラム等の整備について、当該部署に対し提案を行う。

④ セクシュアル・ハラスメントの概要報告

セクシュアル・ハラスメントに関する相談件数、苦情申立件数、対応結果等につ

いて、定期的に人権委員会に報告する。

⑤ セクシュアル・ハラスメントの実態調査

必要に応じてセクシュアル・ハラスメントの実態調査を行い、その結果を公表する。公表に際しては、プライバシーに配慮する。

⑥ 学内意見の聴取

本学構成員からセクシュアル・ハラスメント対策に関する要望を聴取する。

3. 対策委員会

(1) 対策委員会の責務

対策委員会は、前項の人権センター及び運営委員会の行う業務について、人権センター室長（以下「室長」という。）の諮問に応え、啓発推進等セクシュアル・ハラスメントの防止及び解決に関する検討を行う。

(2) 対策委員会委員の選出

対策委員会委員の選出は、運営委員会委員のうちから室長が推薦し、学長が委嘱する。室長は、必要に応じて、運営委員会委員以外の者及び学外専門家に対策委員を委嘱することができる。対策委員の人数は、4名以上6名以内とし、その半数以上を女性とする。

(3) 対策委員会委員長の選出

対策委員会に委員長を置く。委員長の選出は、対策委員会委員のうちから室長が推薦し、学長が委嘱する。

(4) 調停委員及び調査委員会委員の人選に関する進言

対策委員会は、調停委員及び調査委員会委員を選出する場合、その人選について、室長に進言する。

(5) 相談者への配慮

対策委員会は、調停及び調査の進行中も、相談者が支障なく就学・就労を続けることができるように、必要と認める措置を検討し、室長に報告する。

(6) 他の部門との連携

対策委員会は、セクシュアル・ハラスメントの防止並びに苦情の対処について、的確、迅速な助言を行うため、必要に応じて、学生相談室カウンセラー、保健管理センターの医師、学部長、教務部長、学生部長、相談員、外部の専門家等との連携を行うことができる。

4. 相談窓口・相談員

(1) 相談窓口の設置及び相談員の配置

① 専門相談員

人権センターに専門相談員を配置する。

② 専門相談員の選任

専門相談員は、セクシュアル・ハラスメント及び性暴力等の問題に精通した者で、被害者の支援経験のある者が望ましい。専門相談員については、外部の専門家に委嘱することができる。専門相談員の半数以上を女性とする。

③ 窓口相談員

相談者が相談しやすいように、各学部等及び所要の部署に、相談窓口を設置し、窓口相談員を配置する。

④ 窓口相談員の選任

窓口相談員は、研修を十分に受け、学内組織、教学制度に精通した者を選任するものとし、各学部等及び所要の部署から1～2名を選出し、その中に必ず女性を含める。

⑤ 相談方法の多様性

ア．相談時間・場所・方法

専門相談員あるいは窓口相談員等への相談は、直接の来談、手紙、電話、ファックス、電子メール等、多様な方法で受け付ける。窓口の設置場所、相談員の氏名、受付時間等については、学内で様々な機会に公表し、周知徹底させる。

イ．第三者による相談

相談は、本人だけでなく、第三者、代理でも受け付けることができる。

ウ．加害者とみなされた者の相談

セクシュアル・ハラスメントの加害者とみなされたり、そのような懸念を持つ学生・教職員等からの相談も受け付けることができる。

(2) 専門相談員及び窓口相談員の責務

① 窓口相談員の報告義務及び相談内容の引継ぎ

窓口相談員が受けた苦情、相談については、相談者の特別な要望のない限りは、専門相談員に相談を引き継ぐ。また、相談事案については、書面（所定様式）で室長に報告する。

② 専門相談員の責務

専門相談員は、相談者の訴えに対応し、相談者の受けた行為の性質について、相談者自身が理解することを助け、問題の整理を手伝うとともに、当該の行為に対する執るべき方法など、相談者自身が意思を決定するうえで必要な支援を行う。

③ カウンセリング等の紹介

専門相談員は、必要に応じて学内のカウンセラーに相談者を紹介することができる。

④ 学外相談機関の利用

専門相談員は、相談者の要望があれば、室長に了解を求めたうえ、学外の相談機関やカウンセラーを紹介することができる。

⑤　相談内容についての支援方法

専門相談員は、相談者が自主的に以下のような意思決定ができるように考慮した支援を行う。

ア．悩みなどを聞き、相談内容を相談員だけにとどめる。

イ．相手に不快に思っていることを伝え、謝罪を求める（調停等）。

ウ．正式な苦情申立

エ．その他

⑥　苦情、相談に関する迅速な措置

専門相談員は、相談者が調停あるいは苦情申立等の意思を決定した場合、室長に速やかにその旨を報告する。

なお、セクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為が継続している場合、室長に対し、臨時の措置として、直ちに当該行為をやめるよう相手方に勧告することを進言できる。

⑦　相談内容の第三者への開示

専門相談員及び窓口相談員は、相談者のプライバシー及び相談内容に関して、守秘義務を負う。ただし、相談者自身の要請がある場合に限り、その同意する範囲内で、相談の内容についての情報を相談者の指定する第三者に開示することができる。

⑧　専門相談員及び窓口相談員の当該事案に関する兼務制限

専門相談員及び窓口相談員は、原則として、担当事案に関して、調停委員及び調査委員会の委員を兼務してはならない。また、相談員自身が事実調査を行ってはならない。

5．調停

(1)　調停

調停とは、セクシュアル・ハラスメントの事案を当事者双方の話し合いで解決する手続きのことをいう。

(2)　調停委員

①　調停の手続き

室長は、専門相談員あるいは窓口相談員から、相談者（以下「申立人」という。）が当事者間の話し合いによる調停を求めている旨の報告を受けた場合、人権委員会委員長にその旨を報告するとともに、その進め方等について、対策委員会と協議を行う。

②　調停委員の選任

調停委員の選出は、原則として教育職員役職経験者及び事務職員役職者のうちから室長が推薦し、学長が委嘱する。調停委員の人数は、女性を含め２名程度とする。

③　調停委員の責務

ア．調停方法

(ア) 被申立人への伝達及び申立人への報告

調停委員は、申し立てられた人（以下「被申立人」という。）に、その内容を伝え、被申立人との話し合いにより、申し立ての内容について同意が得られた場合には、専門相談員等を通して申立人にその旨を報告する。

なお、申立人の意思により氏名を秘匿することができる。

(イ) 話し合い

申立人と被申立人の双方が同意した場合には、調停委員の立ち会いのもとに話し合いを行う。

イ．調停の打ち切り及び調停委員の交代

調停委員は、申立人や被申立人からの圧力など、不本意な状況が発生した場合、調停を打ち切ることができる。また、申立人又は被申立人のいずれかから調停委員の交代の申し入れがあった場合には、当該調停委員の交代を行う。

ウ．調停終了の報告

調停委員は、双方が事態の改善、解決を了解した場合、調停の成立とみなし、合意内容を書面（所定様式）で室長に報告する。室長は、人権委員会委員長にその旨を報告する。

エ．調停の期限

原則として、調停を開始して 1 カ月が経過しても進展が見られない場合には、調停委員は調停の不調とみなし、その旨を室長に報告するとともに、調停の打ち切りを双方に通達する。

オ．調停の不成立

調停が不成立若しくは調停打ち切り等で終了した場合、申立人は、人権センターに改めて「苦情申立」をすることができる。この場合にも相談員を通じて行うことができる。

カ．調停内容の記録、保管

調停委員から報告された調停内容（所定様式）は、人権センターがこれを保管し、その事務は、人権センター事務長をもって充てる。

6. 調査

(1) 調査手続

① 苦情申立

苦情申立とは、申立人が被申立人に対する公的措置、就学・就労の環境の改善等を大学に対して求める手続きである。ただし、その手続きは、原則として申立人の同意を得て開始される。

② 相談者を通さない自主的手続き

ア．重大な被害等

被害が繰り返されるなど悪質な場合、又はその内容が重大であると判断した場合には、苦情申立がなくても、人権委員会は人権委員会規程第 7 条に基づき、手続きを開始することができる。ただし、この場合においても、原則として被害者の同意を必要とする。

イ．環境型ハラスメントの調査

就学・就労の環境を乱すセクシュアル・ハラスメントについて、間接的に報告を受けた場合においても、人権委員会は、前項ア．と同様に手続きを開始することができる。ただし、この場合においても、原則として被害者の同意を必要とする。

(2) 調査委員会の設置

① 調査委員会

人権委員会委員長は、申立人の正式な苦情申立、調停の不成立、及び明らかに深刻な問題であると判断する場合、調査委員会の設置及び当該事案の事実関係調査を室長に命じる。

② 調査委員会委員の選任

調査委員会委員の選出は、原則として運営委員会委員のうちから室長が推薦し、学長が委嘱する。中立性・公平性・客観性を確保するために、必要に応じて学外の専門家に調査委員を委嘱することができる。調査委員の人数は、4 名程度とし、その半数以上を女性とする。

③ 調査委員会委員の除外対象

調査委員会の委員は、原則として、専門相談員及び窓口相談員、当事者に関係のある学部等及び部署の関係者を除外する等、委員構成に配慮する。

④ 調査委員会委員氏名の非公開

原則として、調査委員会委員の氏名は公開しない。

⑤ 調査委員会の責務

ア．事情聴取及び関係資料の要求

調査委員会は、当事者及び事件概要に詳しい関係者（以下「関係者」という。）から事情を聴取し、必要に応じて、関係資料の提出を求めることができる。ただし、担当した相談員から事情聴取を行ってはならない。

イ．第三者の立ち会い

事情聴取に際し、当事者及び関係者は、専門家等の第三者を立会人として同席させることができる。

ウ．プライバシー等の配慮

調査委員会は、当事者及び関係者の名誉・プライバシー等の人権を侵害しないように、十分配慮する。

エ．調査内容の提供

調査委員会は、申立人及び被申立人からの情報提供等の問い合わせに応じて、必要と認めた場合、プライバシー等を配慮のうえ、情報提供を行うことができる。

オ．就学・就労の配慮

調査委員会は、調査進行中においても、申立人及び被申立人双方が支障なく就学・就労を続けることができるよう配慮しなければならない。身体的精神的被害が明らかである場合には、関係部署等に特別な配慮を求めるなどの働きかけを行うことができる。

カ．調査期間

調査委員会は、原則として、調査開始後 2 カ月以内に調査を終了するものとする。

キ．調査結果の報告

調査委員会委員長は、調査結果について、速やかに人権委員会委員長に書面（所定様式）で報告しなければならない。

7. 相談、調停、苦情申立に関する留意事項

(1) 担当者による被害者への抑圧、揉み消し等の禁止

相談、調停、苦情申立の過程において、当該担当者は被害者への抑圧、揉み消し等を行ってはならない。

(2) 申し立て内容の証明

調停及び苦情申立の手続き過程において、申し立て内容に対する抗弁（同意があった等）についての証明は、被申立人が負うものとする。

(3) 付き添い人の同席

相談、調停、苦情申立の手続き過程において、当事者（申立人・被申立人）は必要な場合、付き添い人を同席させることができる。

(4) 報復、圧力等行為の禁止

加害者又はその関係者は、被害者、証言者及びその他手続きに関わるすべての者に対して、いかなる報復行為も行ってはならない。調停・調査中においても、被申立人又はその関係者は、申立人、相談者、証言者及びその他手続きに関わるすべての者に不安を与えたり、苦情申立に対する圧力となるような言動を行ってはならない。当該事案については、学則及び業務規則等による処分の対象となる。

(5) 虚偽の申立・証言の禁止

相談・調停・苦情申立・事情聴取に際して、虚偽の申し立てや証言をした場合、学則及び業務規則等による処分の対象とすることができる。

(6) 虚偽の申立による名誉回復措置

人権委員会委員長は、虚偽の申し立てによって訴えられた者の名誉が傷つけられな

いように配慮するとともに、事情聴取における証言が虚偽であることが判明した場合、被申立人の名誉回復の措置をとらなければならない。

8. 調査終了後の処置

(1) 調査報告及び加害者の処置

① 調査結果の報告及び関連措置の検討

人権委員会委員長は、調査委員会の報告を受けた場合、その調査結果について、速やかに理事長又は学長に報告するとともに、室長に対して、加害者への対応及び関連する措置について検討を要請する。

② 加害者への対応及び就学・就労環境の改善案の検討

室長は、加害者への対応及び就学・就労上の環境改善案等について、対策委員会に対して検討を要請し、その結果について、人権委員会委員長に報告する。

③ 加害者の処置

人権委員会委員長は、その検討結果について、理事長又は学長に報告する。

これを受けて、理事長又は学長は、加害者に対し、その程度に応じて、「授業停止」、「指導教員の交代」、「課外活動の活動停止」、「所属の変更」の他、学則又は業務規則等にしたがった処分等必要な処置を決定する。

④ 加害者の研修

加害者であると認定された学生・教職員等には、セクシュアル・ハラスメントに関する研修等を課し、再発防止に努めなければならない。

(2) 被害者の救済措置

① 被害者救済の検討

人権委員会委員長は、被害者の救済措置が必要と認めた場合、室長に対して被害者への救済措置の検討を要請する。人権センター及び被害者の当該学部等又は当該部署は、被害者救済のために必要とみなされるあらゆる措置を講ずる。

救済措置には、被害者のプライバシーを保護するため最大限配慮しつつ、「被害者の受けた心身の被害に対する治療」、「カウンセリングの提供」、「被害者の担当教員等の変更」、「履修における柔軟な措置」、「所属の変更」、「他の部署への異動」等を検討し、その結果に基づいて、人権委員会委員長は、必要とされる救済措置を当該学部等又は当該部署に依頼する。

② 被害者への説明

室長は、被害者に対し、セクシュアル・ハラスメントの事実認定、再発防止の具体策等について、専門相談員を通じて速やかに説明しなければならない。

(3) 再発防止の措置

人権委員会委員長は、セクシュアル・ハラスメントの発生した当該学部等又は当該部署にその概要を報告するとともに、人権委員会の対策案を付して改善勧告を行う。

これを受けて、人権委員会及び当該学部等又は当該部署は、再発防止のための改善策を直ちに実施しなければならない。なお、当該学部等又は当該部署への概要報告は、被害者の意思で、匿名で行うことができる。

(4) 結果の公表

理事長又は学長は、学則又は業務規則等に則った加害者への処置及び被害者への救済措置を決定した時点で、当事者のプライバシーに配慮しながら、事実の経過と措置について学内に公表する。

9. 対応・処置に対する不服申立

(1) 被害者の不服申立

被害者は、措置や手続きに不服がある場合、理事長又は学長に書面でその旨を申し出ることができる。

(2) 加害者の不服申立

加害者は、処置や手続きについて不服がある場合、理事長又は学長に書面でその旨を申し出ることができる。

(3) 不服の検討

被害者又は加害者の不服申立について、理事長又は学長は、人権委員会に対し、不服の検討及び適切な措置の検討を命じることができる。

10. 守秘義務

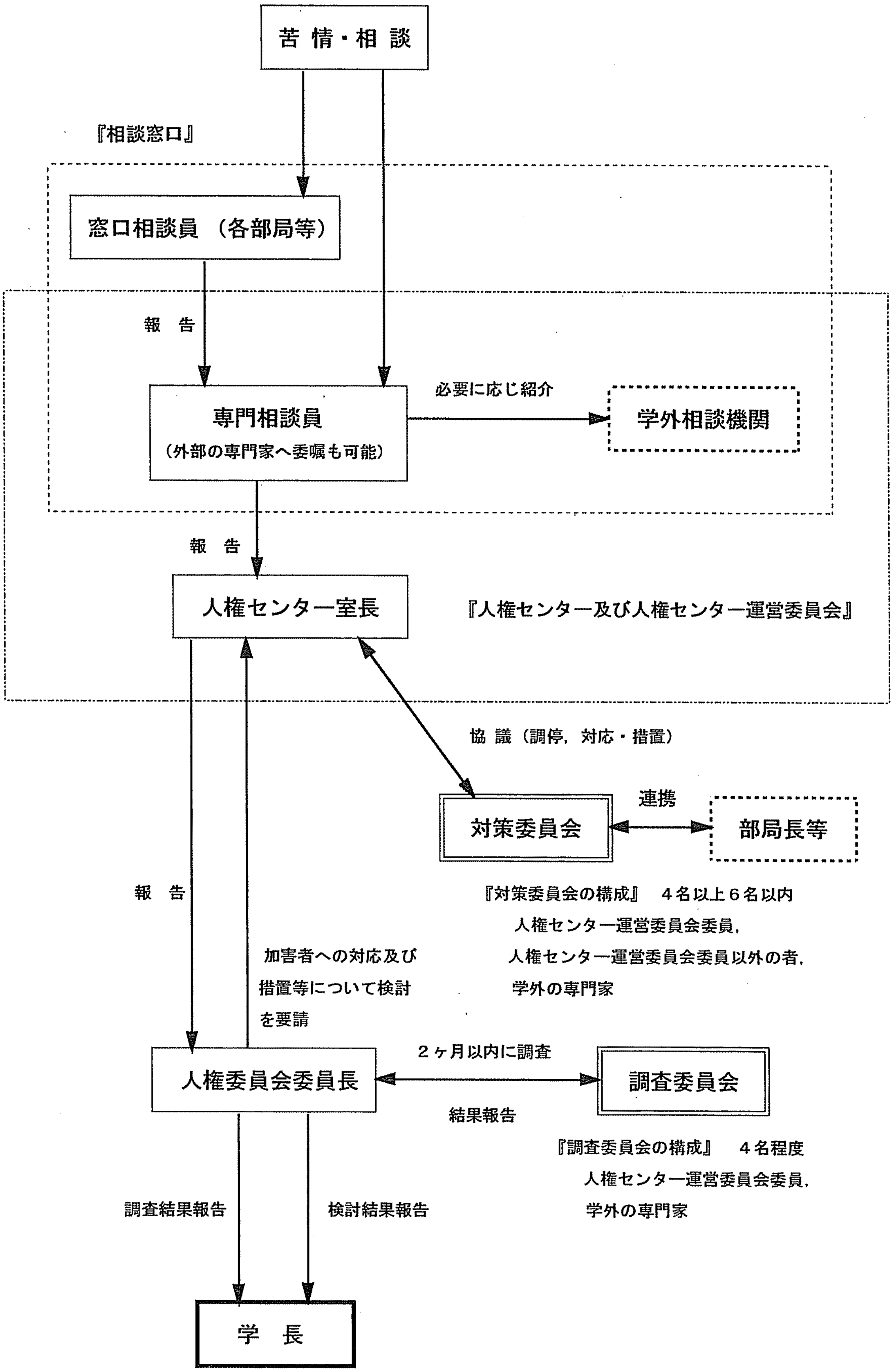
人権委員会等の関係委員、相談員、その他手続きに関わるすべての者は、職務上知り得た情報に関する秘密を厳守し、申立人、被申立人双方のプライバシー及び人権を尊重しなければならない。

Ⅳ その他

1. オンブズパーソン

理事長及び学長は、本学のセクシュアル・ハラスメント対策の予防、相談、対応がこのガイドラインどおりに実行されているかどうかを確認するため、必要に応じ、オンブズパーソンとして専門家にその評価を依頼することができる。

2. セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応ガイドラインの見直し・改訂

人権委員会は、このガイドラインの運用の状況、実態調査、学内の意見、社会状況の変化等の検討を運営委員会に要請し、その結果の報告を受けて、必要に応じて、このガイドラインの適切な見直し、改訂を行うものとする。

京都産業大学におけるセクシュアルハラスメント防止に係るフローチャート