

STOP HARASSMENT

ハラスメントの加害者にならないために

学校法人瓜生山学園

京都芸術大学

キャンパス・ハラスメント防止委員会

目次

京都芸術大学の取り組み	3
はじめに ハラスメントとは	4
アカデミック・ハラスメントとは	4
セクシュアル・ハラスメントとは	5
ジェンダー・ハラスメントとは	7
パワー・ハラスメントとは	8
【事例集】こんなとき、どうしますか？	11
グループ指導・個別指導の場面で	11
学外での活動や調査の場面で	12
学生相談の場面で（対応の難しい場合）	12
ハラスメントの加害者にならないために	13
ハラスメントを招く大きな要因	16
～「思い込み」と「決めつけ」～	16
さいごに	17

京都芸術大学の取り組み

京都芸術大学は、「芸術的創造と哲学的思索によって新しい人間観、世界観の創造をめざす」という目標を掲げています。

芸術文化による人間精神の復興こそが新たな文明の創造となりうると考えているからです。

この理想を実現するためには、キャンパスに集うすべての学生、教職員の一人ひとりが人間として尊重され、互いの信頼のもとに修学、研究制作、就労できる環境を作り、それを維持していくことが何より大切であると考えます。

ハラスメントは、そのもっとも大切な「人としての尊厳」を侵害する行為であり、良好な修学、研究制作、就労環境を損ない、教育、研究の場である大学のあり方そのものを根底から覆すものです。

本学では「ハラスメント防止に関するガイドライン」を制定し、人権尊重の立場を明確にするとともに、いかなる場においても、いかなる形態のものであっても、ハラスメントとみなされる行為を容認しない取り組みをすすめています。

*2026年4月1日以降は、学生が関与する事案は京都芸術大学キャンパス・ハラスメント防止委員会が対応し、従業員間の事案は学校法人瓜生山学園ハラスメント対策室が対応します。このハンドブックでは、おもに学生が関与する事案について扱っております。

はじめに ～ハラスメントとは？

「ハラスメント」とは、意識的・無意識的に特定・不特定多数を問わず不快な想いをさせる、「身体的・精神的な苦痛や抑圧を与える」、「その環境に対して居心地の悪さを感じさせる行為」のことを指します。

そして、被害者となる個人に対し、心身の不調や不本意な進路変更をなどの深刻な影響を与えたり、周囲の人を信じられなくさせたり、無気力や食欲不振に陥らせたりする可能性があります。その結果、休学（休職）や退学（退職）につながることもあります。

ハラスメントは、私たち京都芸術大学の構成員（学生・教職員等）が安全で適切な環境の下で就学・就労することを阻害する、個人の尊厳や人格を侵害する行為です。

アカデミック・ハラスメントとは

■ 大学等の教育・研究機関において、教職員等が教育・研究上その他の優越的地位を利用し、不適切な言動によって相手方の権利を侵害し、自由で主体的な学習や研究を停滞、悪化させること。

●アカデミック・ハラスメントになりうる、あてはまる可能性がある例

1	指導教員を変更したいとの申し出に、正当な理由なく変更を認めない、又は変更の邪魔をする。
2	本人の希望に反する研究テーマなどを押しつける。
3	合理的な理由もなく、教員が退学や留年を言い渡す。
4	正当な理由なく、教員が学修の成果や成績に不当に低い評価をする。
5	「放任主義だ」といって、研究指導やアドバイスをしない。
6	些細なミスに対し適正な指導の限度を超えて、大きな声で叱責したり、人格を否定するような発言を繰り返したりする。

●キャンパスにおけるハラスメント度チェックリスト

1	学生や部下が失敗すると、つい大声で怒鳴ったり、長時間叱責したりしてしまう。
2	他の学生や職員がいる前で、叱責することがよくある。
3	学生がなかなか授業内容を理解しないと、「大学生とは思えない」「大学を辞めたほうがいい」等という発言をしたことがある。
4	「お前のようなやつは卒業させない」というようなことを言ったことがある。
5	多少の徹夜は仕方がない、そこまでやらない学生は意欲がないと思う。

出典：「キャンパスにおけるハラスメント防止ハンドブック（公益財団法人 21世紀職業財団）」より一部抜粋

セクシュアル・ハラスメントとは

- 性的な言動や行為によって相手に不利益を与えたり、性的要求や性的な言動を繰り返したりすることで相手方に不快感を与え、就労・就学や、教育・研究・課外活動の環境を悪化させること。

●セクシュアル・ハラスメントになりうる、あてはまる可能性がある例

1	「彼氏/彼女はいるの?」「結婚しないの?」「子どもはまだなの?」等、家族関係、友人、恋人等、プライベートな事柄について執拗に尋ねること。
2	性に関わる話題や性的な嫌がらせにあたる言動で、業務の遂行を阻害したり、相手が性的不快感を持つ状況を作り出したりすること。(猥褻な絵や写真、パソコン画面を見せたりする、不必要に身体に触るなど)
3	ホテルや居酒屋など、教育的に適切でない環境下に誘い出し指導すること。他人の目が届かない状況で個人指導を行うこと。
4	執拗、もしくは強制的に性的行為への誘いや交際の働きかけを行うこと。
5	性的な関係の強要を拒否されたことにより、評価を不当に低くしたり、指導を拒否するなどの不当な対応をしたりすること。
6	「男なのだから(男のくせに)」「女なのだから(女のくせに)」「女には仕事を任せられない」など、固定的性別役割意識に基づく発言をしたり、性別による役割を押し付けたりするなど、性差別的な言動をすること。
7	性的指向(※1)や性自認(※2)に関する差別的言動や嫌がらせをすること。

※1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性自認：性別に関する自己意識

●これってセクシュアル・ハラスメント？問題になるの？

セクシュアル・ハラスメントは無自覚に行われることもあります。次のリストで自分の考えや言動を振り返ってみましょう。

1	あまりセクハラにこだわり過ぎると、職場の雰囲気が悪くなると思う。
2	お茶は女性に出してもらったほうが、相手もうれしいと思う。
3	宴会などで場が盛り上がるのであれば、性的な話題を取り上げて構わないと思う。
4	上司が部下を「ちゃん」づけやあだ名で呼ぶのは、親近感の表れなので構わないと思う。
5	仕事の内容によっては、対外交渉は男性向き、総務系統は女性向きというように、性別による適性があると思う。
6	女性職員には、職場での化粧や服装に十分気をつけてほしいと思う。
7	男性職員が育児のために頻繁に休暇をとるのは、あまり好ましくないと思う。
8	セクハラについて相談してきた女性職員がいたので、職場の雰囲気が悪くなるからあまり事を荒立てない方がいいよ、とアドバイスした。
9	男性職員で酒に弱い部下がいたので、仕事上必要なこともあり、積極的に飲みに誘っている。
10	子供のいない職員がいたので心配になり、早く作った方がいいよ、とアドバイスした。

リストはすべて、セクシュアル・ハラスメントの観点から問題が「ある」に該当します。このような考え方や言動によって、侮辱と感じたり、傷ついたりする人がいるかもしれないことを十分自覚しましょう。

参考資料：人事院ホームページ「これってセクシュアル・ハラスメント？～意識度チェック～」より

ジェンダー・ハラスメントとは

■ 性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせなどを指します。女性又は男性という理由のみで性格や能力の評価や決め付けを行うことです。ジェンダー・ハラスメントは広義のセクシュアル・ハラスメントとされます。

性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせなどを指す。女性または男性という理由のみで性格や能力の評価や決め付けを行うこと。

- ・「男のくせに」「女のくせに」などと、性別役割分担意識に基づくような発言をする。

例：「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。

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）に対する差別的言動について

- (1) 相手の性的指向や性自認・性表現等に関する言葉による中傷、からかい。
 - ・トランス・ジェンダー（性自認と生物学的性別が異なる人）であることを伝えたところ、「服を脱いでみる」と言われた。
 - ・LGBT等の話題になったときに「お前ってこれ系だよね、気持ち悪い」と言われた。
 - ・1人の友人に同性も好きになることを伝えたら、勝手にゼミのみんなに広められた（アウティング）。
- (2) 性的指向や性自認・性表現等を理由に、修学上、就労上の利益・不利益に影響を与えること。
 - ・レズビアンであることを伝えたところ、ことあるごとに自分の性的指向を話題にされるので、ゼミに出席しづらくなった。
- (3) 性的言動や掲示等により、他の人に不快感を与えるような環境を作り出すこと。
 - ・生物の授業で、遺伝子の「ホモ」「ヘテロ」を説明する際、ホモって、「変な方のホモじゃないからな」と説明された。

パワー・ハラスメントとは

■ **職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、人格と尊厳を侵害する言動**を行い、精神的・身体的苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させることです。

◎ 対象の範囲

セクシュアル・ハラスメントの場合、性的な言動に対し、受け手が不快に感じるか否かによって判断することとされていますが、パワー・ハラスメントの場合には、受け手が不快かどうかで判断できるものではありません。業務上の命令や指導に対して受け手が不快と感じた場合でも、業務の適正な範囲で行われた場合にはパワー・ハラスメントに該当しません。

一方、業務上正しいことを命令し、指導する場合であっても、感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、社会通念上許容される限度を超える場合には、パワー・ハラスメントに該当する可能性があります。

また、パワー・ハラスメントを受けている本人が、パワー・ハラスメントを受けていると感じていなくても、周囲の人間がその行為を見て不快に感じることで職場環境を害してしまうことにも留意が必要です。

◎ 概念の用語について

[1] 「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に」とは

上司から部下への職務上の地位を利用した言動や権限を利用した言動が該当します。専門知識が豊富であったり経験が長かったりするなど、職場において相対的に優位な立場を意識した言動も含まれます。

[2] 「職務業務の適正な範囲を超えて」とは

一般に、本来の業務上の命令や指導の範囲を超えているものはもちろんのこと、業務上の命令や指導であっても、指導等とは名ばかりの粗暴な言葉や態度で、その手段や対応等が適切でないもの。業務の適正な範囲を超えるものが該当します。

【3】「人格と尊厳を侵害する言動」とは

容姿や学歴など本人の意思ではどうにもできないようなことについて、非難や指摘をする行為、また、いじめ、嫌がらせ、強要、威圧的な言動などをいいます。

●業務上の命令や指導とパワー・ハラスメントについて

パワー・ハラスメントは、業務上の命令や指導なのかパワー・ハラスメントなのか画一的な線引きができない難しい問題です。

上司が業務上の指導を行う場合には、業務上の必要性や適正な内容かどうか、指導のタイミング、指導の場所、指導方法などの状況に応じて適正な指導に留意する必要があります。

なお、上司は業務上の命令や指導とパワー・ハラスメントの線引きが難しいからといって、業務上の必要な指導等を行うことを怠ることがあってはなりません。

上記のことを踏まえ、自らの職責に応じて適正に権限を発揮し、上司としての役割を遂行することが重要です。

また、部下は上司の業務上の命令や指導に対して、不満を感じる場合でも、これが本来の業務の適正な範囲で行われている場合には、パワー・ハラスメントには当たらないことを認識することが必要です。

【指導をする際の注意点】

- 部下や同僚の人格を尊重し、常に「成長を支援する姿勢」をもって指導する。
- 業務の必要性を部下に示した上で指導をする。
- 業務の内容・仕事量、指導のタイミング、指導場所、指導方法などを状況に応じて適正な指導を心がける。

【パワハラと指導の違い】

	パワハラ	指導
目的	・ 相手を馬鹿にする、排除する ・ 自分の目的の達成 (自分の思いどおりにしたい)	相手の成長を促す
業務上の必要性	・ 業務上の必要性がない(個人生活、人格を否定する)	仕事上必要性がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと

	・業務上の必要性があっても不適切な内容や量	
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	・過去のことを繰り返す ・相手の状況や立場を考えずに	・タイムリーにその場で ・受け入れ準備ができているときに
誰の利益か	組織や自分の利益優先（自分の気持ちや都合が中心）	組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	好意、穏やか、きりっとした
結果	・部下が萎縮する ・職場がぎすぎすする ・退職者が多くなる	・部下が責任を持って発言、行動する ・職場に活気がある

出典：「お互いが働きやすい職場にするために パワー・ハラスメント防止ハンドブック（人事院）」より

【適正な業務管理】

- 適正な業務量：部下の能力に合った業務量を知り、職員間における公平性にも考慮して、業務を割り振るようにする必要があります。
- 業務における適切な指示：部下に業務内容を理解させ、部下が業務を遂行できるように分かりやすく指示し、機会をみて部下が理解できたか確認する必要があります。
- 業務の進行状況の把握：監視するように業務の進行状況を確認するのではなく、また、部下に業務を任せたままの状態にすることがないように、適時適切に進行管理をする必要があります。

上記以外にも、飲酒・一気飲みの強要や酔って周囲に不快感を与えるアルコール・ハラスメント、LGBTQや外国人などマイノリティへの差別など、さまざまなハラスメントがあります。

【京都芸術大学 事例集】こんなとき、どうしますか？

■ グループ指導の場面で

- ・授業中にセクシュアルな話題や作品を紹介したり、セクシュアルなテーマの作品や展覧会を取り扱ったりする。
 - ☞教材として取り上げる場合はセクシュアル・ハラスメントには当たりません。ただし、内容によっては嫌悪感を持つ学生がいるかもしれません。予め「これから少しセクシュアルな画像を写しますが、嫌な人は見なくてもいいですよ」などと、アナウンスすると良いでしょう。
- ・プロジェクトにおいて、リーダーの学生と極端に密なコミュニケーションをとっている。
 - ☞プロジェクトの運営において、リーダーやTAの学生と密なコミュニケーションをとることはとても大切です。その場合、一対一ではなく、複数の学生を交えて話をするように留意しましょう。一対一になってしまう場合は、教室の扉を開放したりオープンスペースを使用したりするなど、多くの人の目に触れる場所で話すようにしましょう。
- ・SNSやメール等を使用し連絡を取り合う場合、相手や他の学生間のやりとりにも注意しましょう。

■ 個別指導の場面で

- ・目のやり場に困る服装の学生と、一対一で面談することになった。
 - ☞明らかに目のやり場に困る場合は、そのことを学生に伝え、上着を羽織ってもらうなど提案してもいいかもしれません。服装は個人の趣向ではありますが、面談という場にふさわしい服装という意味で指摘しても良いでしょう。
- ・学生を指導する際に、容姿や服装、髪形や体型などのことをことさらに話題にする。
 - ☞指導する内容と、容姿や服装、髪型や体型のことに関係性がないのであれば、それをことさらに話題にする必要はないでしょう。
- ・親しみを示すつもりで学生の肩や腕に触れたり、緊張した様子の学生をほぐすため肩をもんだりする。
 - ☞自分は親しさを表現したつもりと言動であっても、相手に不快感を与える場合があります。学生は、内心ではいやだと思っけていても、明確な拒否の意思表示ができるとは限りません。自分の勝手な思い込みで判断せず、常に相手の気持ちを思いやることが大切です。

- ・進路指導の際、学生に、「早く結婚したほうがいい」とアドバイスした。
 - ☞「性別による意識等に基づくもの」であり、セクシュアル・ハラスメントにつながる可能性のある言動です。
- ・恋愛問題で悩み研究または制作が手につかない様子の学生に、研究（制作）と恋愛のどちらを取るのか尋ねた。
 - ☞上記のことで悩んでいる学生へのアドバイス・指導として、「どちらを取るのか？」という言葉は適切な表現とはいえません。

■ 学外での活動や調査の場面で

- ・学外の店で学生と一対一で食事をしながら、相談や打合せを行った。
 - ☞双方が後々困ることにならないように誤解を招く状況は避け、学生との学外での一対一の食事は避けましょう。
- ・学外調査に行った際、資料が欲しいというので、宿泊先のホテルの部屋まで学生に取りに来るように言った。
 - ☞誤解を招く状況を避けるためにも、多くの人の目に触れる場所を選ぶようにしましょう。

■ 学生との相談の場面で（対応の難しい場合）

- ・夜間や休日に電話やメールで直接連絡をしてきて、「会って話がしたい。会ってくれなければ死ぬかもしれない。」等と言われた場合（セオリー通りに対応できない場合）。
- ・プライベートな内容の相談を受けた場合や、受けそうになった場合（学生と共有した秘密の扱いをどうするか）。
- ・水商売や風俗等でアルバイトしている学生から相談を受けた場合（セクシャルな状況にコミットを求められたとき）。
- ・学生が教職員に（疑似）恋愛感情を抱いて、接近してくる場合（対応を誤るとさまざまな問題へと発展する可能性があるとき）。
- ・作品制作の相談を受ける際、作品のコンセプトが学生の人格、プライベートな経験、思想に関係している場合。
 - ☞対応の難しいケースに直面した場合は、その場で解決しようとせず、ひとまず学生を落ち着かせて次回の面談の約束をしてください。そして、学科長はじめ所属学科等の教職員、

キャンパス・ハラスメント防止委員会などに相談し、その学生の特性に合わせた対応策を検討してください。

不安を独りで抱え込まないようにすることが、早期の問題解決につながります。

緊急の場合は、学科長や事務局に速やかに連絡・相談してください。

ハラスメントの加害者にならないために

「自分はハラスメントなんてしない」そう思う人も多いはずですが、自覚のないままハラスメントの加害者になっている場合も少なくありません。

「指導の一環として」、「相手によかれと思って」、「場を和ますため」、「感謝の気持ち・親愛の気持ちを表すため」など、それとは意識せずにやったことが、ハラスメント行為になっていることもあります。

——「そんなつもりではなかったのに——」

なぜハラスメントは起きるのでしょうか。背景にあるのは個人の認識や価値観の違いです。自分や周りにとっての“普通”を、全ての人の共通認識だと勘違いしてしまいます。

いつ自分が被害者、もしくは加害者になるかわからない環境の中で、自分の何気ない言動が、誰かを苦しめることもあることを心得ておきたいものです。

そしてそのうえで、「相手を尊重する」「いやがることをしない、言わない」「相手を大切に思うとはどういうことかを考える」ということを一人ひとりが意識することが対策の基本です。

——「時代は変わった？」「自分の考え=正解、ではない」——

企業等の管理職対象のハラスメント防止研修において、受講者から必ず聞こえてくるのが、「こんなちょっとした行動がハラスメントになるなんて、若い頃は普通だったのに！時代は変わったなあ」「昔はよかった、変な気を使わなくて済んだから」という声だそうです。

ハラスメント如何にかかわらず、自身の経験則からは考えられないことに対して、人が戸惑いを覚えるのは、ごく自然なことといえます。しかしながら、確かに「時代は変わった（正確には変わり続けている）」のです。世代間の価値観の違いのみならず、ジェンダーや国籍、宗教その他、これまでに過ごしてきた人生、育った環境によって、何を正しいと思うか、また何を嬉しいと感じ、何を不快に感じるかは千差万別です。そしてそれらの多様な価値観・考え方のなかで、絶対的に正しいというものはありません。

まずはそのことを強く認識し、「自分にとっての当たり前が相手にとって当たり前とは限らない」「自分の考え=正解、ではない」という事実を受け止めることが、加害者になるリスクを抑えるための第一歩となります。

出典：株式会社インソース「ハラスメント防止研修のポイント」より

ハラスメントは明確な意図をもって行われる場合もありますが、それとは意識せずにやったことが、ハラスメント行為になっていることもあります。

相手の気持ちを尊重すること、それがハラスメントのない環境をつくる第一歩です。ハラスメントに該当する言動を慎むことはもちろんのこと、ハラスメント行為をしないために、自分自身を振り返りチェックしてみてください。

1. 加害者にならないために

- (1) 互いの人格を対等に尊重する姿勢を持ちましょう。
- (2) 社会的に形成された性別意識、たとえば「男性や女性はこうあるべき」だという固定的な性役割観などの偏った見方・考え方を押しつけることは避けましょう。
- (3) 相手が自分の言動をハラスメントと受け止めているとわかったらすぐに止めて、真摯な気持ちと態度で謝罪しましょう。あなたの家族や身近な人が受けたとしたら不快だと思う行為は慎むという心構えが大切です。
- (4) 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。立場や地位が上の人（指導者や先輩）は十分に配慮してください。
- (5) 学外での言動であっても、相手が教育・研究、就学、就労上の関係のある本学構成員であればハラスメントにあたる可能性があります。

2. ハラスメントを見かけたら

(1) 見過ごさない勇気を

集団内でハラスメントの存在が黙認されてしまうと、それが慣習化し徐々に環境が悪化していきます。周囲の人達もその関係に巻き込まれてしまうため、特に教育、指導、管理監督する立場にある人の果たす役割は重要です。ハラスメントを見過ごさない勇気を持ちましょう。

(2) 相談を勧める

ハラスメントについての相談を受けた場合は、必要に応じて相談窓口（日本ハラスメント協会）への相談を勧めてください。

(3) 知り得た情報の扱いは慎重に

相談内容等の知り得た情報については、プライバシーに十分に配慮し本人の意向を尊重し慎重に扱しましょう。

3. ハラスメントの被害にあったときには

(1) ひとりで悩まないで

ハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに、相談窓口（日本ハラスメント協会）に相談してください。もし相談することがためられる場合は、まず身近で信頼できる人に相談をしてください。

(2) 記録を残してください

あなたが受けた言動について、「いつ、どこで、誰から、どのようなこと」かがわかる記録（自筆のメモ・メール・録音等）を残しておく、相談の際に役立ちます。

(3) 緊急の場合は警察に連絡を

相手からの暴力行為などで、心身に危険を感じたり、緊急を要する場合は、迷わず周囲の人に助けを求めたり、警察に連絡をしたりしてください。

<参考> 相談窓口（日本ハラスメント協会）に相談した場合のプロセスについて

※相談の内容は千差万別であり、個々のケースに応じて柔軟に対応します。よって、プロセスについても、画一的に決まっているものではありません。

① 一次相談対応

相談窓口（日本ハラスメント協会）にて、相談をお受けします。相談内容については、相談者の意向を確認したうえで、京都芸術大学キャンパス・ハラスメント防止委員会（以下、委員会）に報告されます。

② 対応方針の決定

日本ハラスメント協会より報告を受けた委員会は対応方針を決定します。

③ ハラスメントに該当しないと考えられる場合

副学長に報告し、対応部署（学科／コース等）において、副学長から指名された部署の上長（学科長・コース主任等）において調整・調停を行い、解決を目指します。

④ ハラスメントに該当すると考えられる場合

- 1) 相談者の意向を踏まえて、行為者、関係者への調査（ヒアリング）、伝達、全体的な注意喚起などの対応を行います。
- 2) 調査結果をふまえ、委員会は常任理事会または学長会に報告します。ハラスメントの認定や措置等についての審議はそこで行われます。

ハラスメントを招く大きな要因 ～「思い込み」と「決めつけ」

ハラスメントを招くリスク要因のひとつとして、「男性は〇〇であるべき」や「妊娠した女性は〇〇だろう」、「管理職なら〇〇して当然」、「新人は〇〇だ」といった人に対する様々な思い込みや決めつけがあります。働く人材の多様化が進むなかでは、一人ひとりの異なる考え方や働く背景、特性、事情などを、思い込みをはずして受け止めることが大切です。

また、上司や部下との関係性や役割分担のあり方、業務の進め方、指導の仕方についても、同様です。「厳しい指導」や「熱い説教」、「プライベートへの関与」、「飲みニケーション」など、かつては当然とされてきたことが、時代が変わった今では、相手によって、また程度やレベルによってはハラスメントとして捉えられる可能性が十分にあります。

ハラスメントについての知識を最新のものに更新し、理解を深めるとともに、改めることも必要です。

出典：株式会社インソース「ハラスメント防止研修のポイント」より

●相手の気持ちを想像してみましよう。

☐言葉以外のサインを見抜けますか？

身体をスッとよける、下を向く、ふたりの間にモノを置くなどといった態度や、歯切れの悪い返事、声の調子などから、相手がどのような気持ちなのかを想像してみましよう。

☐自分の大切な人がされてもいい言動ですか？

自分がしていることや言ったことを、自分の大切な人（家族や恋人、それに準じた極めて親しい人々）がされても許せますか？ 許せないことなら、それは控えましよう。

☐受け手によって感じ方が違うことを理解していますか？

ハラスメントかどうかの感じ方は、人によってそれぞれ違います。自分の考えや感じ方を相手に強いるのではなく、ひとりひとりの気持ちを尊重ましよう。

●自分の影響力を考えてみましょう。

☐断れない力関係にあることを自覚していますか？

立場の違う人同士では、はっきりと「拒否」や「不快」の意思表示ができるとは限りません。大学教員は、学生に対して成績評価権を有することから、絶対的に優位な立場にあります。教員は、この優位性を背景としたハラスメントが生じやすい立場であることを自覚し、相手の意に反した言動をしていないか常に注意が必要です。

また大学職員は、所属部署や業務内容によって学生との関係性は様々です。ですが、学生から見たときはどんな部署・立場の人であっても「職員」です。相手を尊重する言動ができているか、こちらの伝えたいことを学生が理解しているかを、常に考えることが必要です。

教職員同士でも立場が違うことで同様のことが言えます。

☐自分はおもてると誤解していませんか？

教員や職員として尊敬されているだけなのに、異性として好かれていると勘違いしていませんか？

☐相手より優位な気持ちを持っていませんか？

自分は相手より優位だと思っていませんか？あるいは、「相手との間に良好な人間関係・信頼関係ができていだろう」「この程度のことは相手も許容するだろう」と勝手に推測していませんか？こうした思い込みも、ハラスメントを生む原因になります。

●相手を不快にさせるような言動は慎みましょう。

☐生理的な不快感を与えていませんか？

息遣いや目線、態度などから性的なことを連想させ、不快感を与える場合があります。

たとえセクシュアル・ハラスメントにはならなくても、マナーを守ることは大切です。

☐キャンパスにふさわしい言動ですか？

コミュニケーションをとるために性的な話題はいりません。他の話題がいくらでもあるはず
です。

.....

さいごに

「自分は大丈夫」と思わず、私たち教職員のひとりひとりが学生や同僚に対する自身の言動を振り返ってみることが、ハラスメントを生まない環境をつくることにつながると思い、当冊子を作成しました。

本学の学修環境、職場環境の向上のため、力を合わせて取り組んでまいりましょう。

2026年4月1日

[ハラスメントの相談・連絡先]

【通学課程・通信教育課程・教職員 共通】

●宛先：日本ハラスメント協会（学校法人瓜生山学園 相談窓口）

●Eメール：harasumentt@yahoo.co.jp

●電話による相談

受付時間：全日（月～日・祭日）10：00～21：00

（夏季休暇、年末年始休暇を除く）

●電話：050-5369-5648（通話料は相談者負担となります）

●面接カウンセリング・ZOOMビデオ通話による相談（要予約）

対応時間：10：00～21：00

最初にメールでご連絡の際、「〇〇による相談希望」と明記してください。

・京都・烏丸 カウンセリングルーム

京都市中京区錦小路通室町西入天神山町 280 番地

（大阪・本町、神戸・三宮にもカウンセリングルーム有）