

改正	2003年4月1日	2004年4月1日
	2007年1月25日	2007年10月25日
	2013年2月14日	2016年10月27日
	2020年5月14日	2025年2月27日

## 1 目的

同志社大学（以下「本学」という。）は、キャンパス・ハラスメントを防止することにより、「4 適用範囲」に定める本学構成員等が安全で快適な環境のもとで教育・研究、就学又は就業することができるよう具体的かつ必要な配慮と措置を講じるため、このガイドラインを定めます。

## 2 基本方針

本学はキリスト教主義教育を実践している教育・研究機関として、全ての本学構成員等の安全と尊厳を脅かすいかなる人権侵害も容認しません。全ての本学構成員等が協力しつつ、キャンパス・ハラスメントが発生しない大学を目指します。

## 3 定義

このガイドラインにおいて、キャンパス・ハラスメントとは、本学における教育・研究、就業又は学生生活の場において行われる行為者の意図と関係なく、相手の人格や個人の尊厳を傷つける人権侵害行為で、次に定めるハラスメント及び性暴力等をいいます。

なお、学外での実習、ゼミ合宿、就職活動、本学の公認団体又はそれに準じる団体におけるサークル・部活動等の課外活動における行為であっても、上記の要件に該当する場合には、キャンパス・ハラスメントに該当します。

### (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又は男女の固定的な性的役割分担意識に基づく差別的な言動により、相手に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育・研究環境、就学環境若しくは就業環境を悪化させることをいいます。

なお、性的指向や性自認にかかわらず、上記の要件に該当する場合には、セクシュアル・ハラスメントに該当します。

セクシュアル・ハラスメントは、大きくは以下の2つに分類されます。

- ①（対価型）相手の意に反する性的な言動に対する相手の対応によって、相手の就学又は労働条件に不利益を与えること。
- ②（環境型）相手の意に反する性的な言動によって、教育・研究環境、就学環境又は就業環境を悪化させること。

### (2) アカデミック・ハラスメント

地位又は人間関係等につき優越的な立場にある者が、相手に教育・研究上、必要かつ相当な範囲を超えた言動、指導等を行うこと、教育上必要な指導を行わないこと、相手を差別的に取り扱うこと等により、指導等を受け若しくは受けるべき相手に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育・研究環境、就学環境若しくは就業環境を悪化させること。

### (3) パワー・ハラスメント

職務上の地位又は権限その他人間関係等における優位性を背景に、必要かつ相当な範囲を超えた不適切な言動、指導又は処遇により、相手に精神的、身体的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育・研究環境、就学環境若しくは就業環境を悪化させること。

### (4) 妊娠・出産、育児・介護に関するハラスメント

妊娠・出産、育児・介護に関する制度若しくは措置の利用に関する言動又は相手が妊娠若しくは出産したことに関する言動等により、相手に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育・研究環境、就学環境若しくは就業環境を悪化させること。

### (5) その他のハラスメント

(1)～(4)に掲げるもの以外に、行為者の意図と関係なく、相手の意に反する言動により、相手に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育・研究環境、就学環境若しくは就業環境を

悪化させること。

(6) 性暴力等

- ① 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）第2条第3項各号に定める児童生徒性暴力等と同等の行為を行うこと。
- ② (1)に定めるセクシュアル・ハラスメントのうち、刑法その他の法令に定める犯罪行為に該当する行為を行うこと。

4 適用範囲

教育・研究、就業又は学生生活活動の場におけるキャンパス・ハラスメントを防止されるべき者は、次のとおりです。

(1) 本学の学部学生、大学院学生、外国人留学生、研究生、研修生、研修員、科目等履修生及び聴講生（以下「学生」という。）、専任教員、専任職員、嘱託講師、嘱託職員、契約職員及びアルバイト職員等雇用関係にある者（以下「直接被用者」という。）並びに労働者派遣法に基づく派遣労働者及び受託業務者等であって、本学で就労する者（以下「本学構成員」という。）

(2) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）第14条に規定されている業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等の対象となる特定受託業務従事者

(1)及び(2)に定める者（以下「本学構成員等」という。）を対象とする行為であり、かつキャンパス・ハラスメントを行ったと認定された者（以下「キャンパス・ハラスメント行為者」という。）が本学の学生又は本学の直接被用者である場合は、本学が適切な措置を講じます。また、本学の学生以外の者又は本学の直接被用者以外の者がキャンパス・ハラスメント行為者である場合は、その者が所属する企業、組織等に対し、必要があると認められるときは、適切な措置を講じるよう求めることができます。

5 被害にあった場合

本学は、キャンパス・ハラスメントを受けた本学構成員等が、安心して苦情を申し立て、相談できる相談員を広く配置します。

キャンパス・ハラスメントは被害者の責任が問われるものではありませんので、被害にあったと思ったときは、自分を責める又は我慢するようなことはせず、自分が一番相談しやすいと思う相談員に連絡し、事態がさらに悪化しないうちに解決するよう行動してください。誰から、いつ、どのような被害を受けたかについて詳しく記録しておくこと、客観的に事態を説明でき、問題になった場合の解決の役に立ちます。

なお、相手に対して自分が不快を感じていることを直接口頭又は文書で知らせることにより、当事者間で解決すること、又は相談が可能な場合もあります。

キャンパス・ハラスメントに対する苦情については、学内での適切な調査と手続を経たうえで、必要な対応と効果的な措置を講じますが、関係者のプライバシーの尊重と秘密厳守には特に配慮します。

また、キャンパス・ハラスメントに関して相談又は事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な扱いを受けることはありません。

6 相談員

本学は、被害者の救済と問題解決のために以下の相談員を配置し、迅速かつ適切に対応します。苦情の申し出及び相談はプライバシーを守れる場を設定した対面によるもの、電話、電子メール等によって行ってください。

- ・各学部及び研究科の教員各1名
- ・職員若干名
- ・公認心理師等カウンセリングの資格を有する学外の者若干名

これらの相談員は、受け付けた苦情や相談について、本学内に設置される「キャンパス・ハラスメント防止に関する委員会（以下「委員会」という。）」に速やかに報告します。

7 キャンパス・ハラスメント防止に関する委員会

委員会は、キャンパス・ハラスメントについての相談と調査、被害者の救済の方策、啓発活動等を行います。学内の諸機関から独立したものとします。

委員会では緊急性の高いもの、重大な人権侵害、暴行等を伴うものから、誤解や認識不足に基づ

く人間関係の調整を要するにとどまるものに至るまで、具体的にどのような措置が必要かを公正中立な立場で審議します。委員会は、審議内容・結果について、学長に報告し、これを受けて学長が必要な措置を講じます。

#### 8 啓発活動

本学は、快適な教育・研究環境、就学環境又は就業環境を阻害するキャンパス・ハラスメントの防止・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解が得られるよう研修や広報活動を通じ啓発と周知徹底に努めます。

#### 9 その他

キャンパス・ハラスメントについて、被害者から相談を受けた人は、直接相談員に対して速やかに相談するよう勧めてください。

#### 10 改廃

このガイドラインの改廃は、キャンパス・ハラスメント防止に関する委員会及び部長会の審議を経て、学長が決定します。

##### 附 則

このガイドラインは、2025年4月1日から施行する。