

桑沢デザイン研究所 ハラスメントの防止・対策に関するガイドライン

1. ハラスメントに対する基本姿勢

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害行為です。専門学校桑沢デザイン研究所（以下「本校」という。）は、すべての学生と教職員が、個人として尊重され、適正な環境のもとで修学、就労する権利が保障されるよう、次のようにハラスメントの防止と対策に取り組みます。

1) ハラスメントに関する啓発活動をとおして、ハラスメントの防止と排除に努めます。

2) ハラスメント被害を感じた学生や教職員が相談しやすい窓口の整備に努めます。

ハラスメント被害の相談や申し出に対しては、当事者間の個人的な事案として処理することなく、被害者の救済を第一に考えるとともに、関係者のプライバシーの保護と秘密の厳守に留意しながら、迅速かつ適正に対処します（相談や申し出によっていわゆるトラブルメーカーとして扱われることはありません）。

2. ガイドラインの目的

本校は、上記「基本姿勢」を達成するために「専門学校桑沢デザイン研究所 ハラスメント防止等に関する規程」を定めています。本ガイドラインは、この規程に基づく本校のハラスメントに対する対応について、わかりやすく説明することを目的とします。

3. ガイドラインの対象と適用範囲

本ガイドラインの対象と適用範囲は、次のとおりとします。

1) 本校のすべての学生および教職員を対象とします。

① 学生とは、総合デザイン科、デザイン専攻科、附帯教育等、本校で学ぶ全ての者を含みます。

② 教職員とは、専任・非常勤を問わず、本校に在職するすべての教育職員や事務職員等のほか、本校の業務遂行に関わる委託業者や派遣契約者を含みます。

2) 学内外を問わず、本校の学生および教職員の教育・研究や修学・就労の関係が継続されているとみなされる、すべての場所・時間を適用範囲とします。ゼミや学生団体での飲み会・課外活動や合宿などの諸活動も適用範囲となります。また、授業等教職員と学生が関わる場だけでなく、学生同士の場も含まれます。

4. ハラスメントとはどのようなことか

一般的にハラスメントとは、様々な人間関係の中で、優位な立場にある者がその立場を利用して、逆らえない立場、弱い立場にある者に対して、不適切・不当な言動により相手を傷つけ、不快感や不利益を与えることをいいます。

本校では、学生や教職員の様々な人間関係の中で、不適切・不当な言動により個人または複数の者に不快感や不利益を与えたり、修学環境や就労環境を悪化させたりする言動をハラスメントととらえます。

ハラスメントには次のようなものがあります。

1) セクシャル・ハラスメント

行為者の意図の有無にかかわらず、優位な立場にある者が性的言動をとおして、個人や複数の者の尊厳を傷つけたり、修学環境や就労環境を悪化させたりすること。

【セクシャル・ハラスメントの例】

- ・ 性的な言葉や行為によって、相手や周囲に精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたり、修学環境や就労環境を損なうこと。
- ・ 優位な立場を利用して、相手の望まない性的行為を要求し、これに抵抗・拒否した者に対して不利益を与えたり、それをほのめかしたりすること。
- ・ 本人の意に反する性的な言葉や行為によって、本人にとって修学環境や就労環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、修学・就労するうえで看過できない程度の支障が生じること。

2) パワー・ハラスメント

行為者の意図の有無にかかわらず、職場において有利な地位にある者が行う不適切・不当な言動、指導、待遇のことであり、それによって相手方の就労意欲や就労環境を悪化させること。

【パワー・ハラスメントの例】

- ・ 侮辱・暴言等によって相手に精神的な攻撃を与えることや、指導の範疇を越えて相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動を行うこと。
- ・ 退職や転職等を強要したり、それをほのめかしたりすること。
- ・ 違法行為を強制することや、虚偽の書類の作成、書類の改ざんを指示すること。
- ・ 正当な理由なく、職務上の指導を一切しないことや仕事を与えないこと、職務に関して人と相談することを禁止するなど、コミュニケーションを拒否すること。
- ・ 正当な理由なく、休日出勤や残業を強要することや休暇の申請を認めないことや、本人が希望しているにもかかわらず退職を認めないこと。

3) アカデミック・ハラスメント

行為者の意図の有無にかかわらず、教育・研究において優位な立場にある者が行う不適切な言動・指導のことであり、それによって個人や複数の者の勉学・研究意欲や、修学環境・研究環境を悪化させること。

【アカデミック・ハラスメントの例】

- ・ 授業や講評会等において、学生を大声で叱責したり、あえて第三者の前で侮辱したり、指導の範囲を越えて相手の人格を傷つけるような言動を行うこと。
- ・ 正当な理由なく教育・研究上の指導を一切しないことや、個人的な感情によって特定の学生に対する指導を拒否するなど、教育・研究の遂行を妨害すること。
- ・ 十分な説明もなく、本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを無理矢理押し付けること。
- ・ 正当な理由なく、就職活動を禁止することや、就職や進学に必要な推薦書を一切書かないこと。

と。

4) 逆ハラスメント

ハラスメントは、優位な立場にいる者がその立場を利用して行うものと考えられがちですが、「学生から教員」「部下から上司」など、逆の立場から行われる場合もあります。

【逆ハラスメントの例】

- ・ 学生や部下が、教員や上司との性的な関係をとおして、修学や就労に対する便宜を強要すること（逆セクシャル・ハラスメント）。
- ・ 学生や部下が、教員や上司に対して不当な噂を流して、修学環境や就労環境を乱すこと（逆パワー・ハラスメント）。
- ・ 先輩職員や上司の指示を無視・拒否したり、報告すべき職務情報を故意に伝えなかったり等をとおして、就労環境を乱すこと（逆パワー・ハラスメント）。
- ・ 学生が、特定の教員の授業に出席しないよう扇動すること（逆アカデミック・ハラスメント）。

5) その他のハラスメント

1) から4) のほか、次のようなものもハラスメントです。

- ・ 学生や部下が、教員や上司との性的な関係をとおして、修学や就労に対する便宜を強要すること（逆セクシャル・ハラスメント）。
- ・ 酒の飲めない者への飲酒や、優位な立場を利用して一気飲みを強要することなど（アルコール・ハラスメント）。
- ・ 個人の能力や特性に関係なく、「男性だから」「女性だから」といった固定概念に基づく差別的な言動をとること（ジェンダー・ハラスメント）。

5. ハラスメントと思ったら

ハラスメントは、早い段階で誰かに相談することが問題解決のポイントになります。ハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに次に示す「ハラスメントに関する相談窓口」（以下「相談窓口」という。）に相談や申し立てをするようにしてください。自分がハラスメントを受けたと感じていれば、いつでも相談や申し立てをすることができます。相談窓口には家族や信頼できる友人・教職員と一緒にしてもかまいません。直接行きにくいときは、相談窓口にもメールや文書、電話などで内容を伝えることもできます。

また、友人や同僚などからハラスメントに関する相談を受けた場合は、相談窓口に行くことを勧めてください。あるいは、友人や同僚などからハラスメントに関する相談を受けて、対応に困った場合にも、対応方法について相談窓口にご相談ください。なお、そのときに知った友人や同僚などの相談内容については、相談者の意向を尊重するとともに、プライバシーに十分に配慮して慎重に扱うようお願いします。

ハラスメントを見かけたら見過ごさないでください。ハラスメントを受けている人がいるにもかかわらず、見て見ぬふりをしてしまうことは、それが慣習となり環境の悪化につながります。

【ハラスメントに関する相談窓口】

1) 教務学生課 窓口

(電話：03-3463-2431(代) メール：kyoumu@kds.ac.jp)

学生からの相談や申し立て、教務学生課の職員が対応します。

2) カウンセリング相談室 カウンセラーが対応します。

3) 庶務課 窓口

(電話：03-3463-2431(代) メール：kdssyomu@kuwasawa.ac.jp)

教職員からの相談や申し立てに、庶務課の職員が対応します。

その他、相談しやすい教職員に相談してもかまいません。

6. ハラスメントへの対処

ハラスメントの相談や申し立てに対しては、所長が選任した教職員で構成される「ハラスメント防止・対策委員会」（以下、「委員会」という。）が中心となり、次のように対応・対処します。

1) 相談窓口での対応

相談や申し立てに来た者（以下「相談者」という。）の意思を尊重しながら、相談や申し立ての内容と、相談者が望む対応についての聴き取りを行います。そのうえで、相談者や相談者のプライバシーの保護、二次被害の防止を含む適切な対応に努めます。

2) 問題解決に向けた対処

相談窓口での聴き取りにより、ハラスメントの疑いが判明した場合、委員会は次のとおり問題解決に向けた対処を行います。

① 通知による解決

相談者の意向あるいは委員会の判断により、委員会の委員がハラスメントを行ったと思われる者（以下「行為者」という。）と面談のうえ、相談・申し立ての内容を通知し、事実関係を確認のうえ行為者の改善を求めて問題解決を図ります。

② 調停による解決

通知による解決が不調に終わった場合、あるいは委員会が通知による解決が困難と判断した場合、委員会は本校教職員の中から調停員を選出し、問題解決を図ります。調停員はハラスメントの当事者（相談者と行為者）双方から公平に事情聴取を行い、双方の意見を調整する調停案を作成します。調停員は調停案を当事者双方に示し、合意点を見出して問題解決に導きます。

③ 調査による解決

調停による解決が不調に終わった場合、あるいは委員会が通知や調停による解決が困難と判断した場合、委員会は調査委員を選任し、必要に応じて学外の有識者を加え、ハラスメントに関する調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置します。調査委員会は、当事者双方および

関係者から公正に事情聴取を行い、ハラスメントの有無について判断します。

7. ハラスメントに対する措置・処分

委員会は、調停および調査を必要とした事案について、調停員および調査委員会からの報告に基づき、その措置について判断し所長に報告します。所長は、委員会からの報告に基づき、措置が必要な者の身分に応じて次のように対処します。

また、ハラスメントの相談や申し立て、聴き取りや調査などにおいて、意図的に虚偽の申し立てや証言を行った者に対しても、同様の措置を講じます。

1) 措置の対象が教職員の場合

所長は理事長に必要な措置を具申し、理事長が諸規程により処分を決定します。

2) 措置の対象が学生の場合

所長が教員会議に審議を付託し処分を決定します。

8. 処分の公表

処分の内容については、関係者のプライバシーに配慮しつつ、学内掲示および本校公式ウェブサイトにおいて公表します。

9. プライバシーの保護と不利益取り扱いの禁止

ハラスメントに関する対応に当たっては、当事者および関係者の名誉と人権に配慮することが大原則です。ハラスメントの相談や対応・対処に関わった者は、学生、教職員を問わず、相談者および行為者双方への二次被害を防止する観点からも、知り得た情報について、みだりに口外することを控え、当事者や関係者のプライバシーの保護に努めなくてはなりません。また、ハラスメントの相談や対応・対処に関わった者に対し、そのことをもって修学・就労上の不利益となる取り扱いをしたり、報復措置を講じたりすることを禁止します。

10. ガイドラインの改正

このガイドラインは、委員会で定期的に見直しを行い、必要に応じて改正します。

以上