

学校法人新潟科学技術学園

ハラスメント防止リーフレット

本リーフレットは、本学園の設置する下記の学校に属する学生、教職員等、すべての構成員に向けたものです。

- ・新潟薬科大学
- ・新潟工業短期大学
- ・新潟医療技術専門学校

ハラスメント被害を受けた場合のみではなく、すべての方に事前に本リーフレットに目を通していただくことが、ハラスメントの防止・啓発につながります。本学園の方針及びハラスメントに関する具体例等をよく読み、ご理解のうえ、勉学・職務に当たられますよう、お願いいたします。

学校法人新潟科学技術学園
理事長 寺田 弘

内容

ハラスメントに関する基本方針	1
ハラスメントとは	1
(1) セクシュアル・ハラスメント	1
(2) アカデミック・ハラスメント	1
(3) パワー・ハラスメント	2
(4) 育児・介護に関するハラスメント	2
(5) その他のハラスメント	2
相談窓口	2
(1) 学内	2
(2) 学外	3
相談後の対応	3
本学園におけるハラスメントに関する規則	3

ハラスメントに関する基本方針

ハラスメントは、人間としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、能力の有効な発揮を妨げ、また、本学園にとっても秩序や適正な活動の実施を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。本学園は下記のハラスメント行為を許しません。この方針の対象は、学生、教職員等、学園に属するすべての構成員です。

ハラスメントとは

(1) セクシュアル・ハラスメント

教職員等が、学生や他の教職員等に対する性的な言動・行動により、学習・研究環境や労働条件に関して不利益を与えること。その性的な言動・行動を拒否又は抵抗されたことにより、その者に不利益な対応をとった場合も該当する。また、異性に対してだけでなく、同性に対する言動や行為も対象となる。

具体例

性的な内容の発言

- ・ 性的な事実関係を尋ねる
- ・ 性的な内容の情報(噂)を流布する
- ・ 性的な冗談やからかい
- ・ 食事やデートへの執拗な誘い
- ・ 個人的な性的体験談を話す など

性的な行動

- ・ 性的な関係を強要する
- ・ 必要なく身体へ接触する
- ・ わいせつ図画を配布・掲示する
- ・ 強制わいせつ行為
- ・ 強姦 など

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場において、教職員等が、その地位又は職務権限を利用し、学生や他の教職員等に対して、差別したり、人格を否定したり、必要以上に厳しく指導したり、指導を放棄したり又特別な作業を強要することにより、相手方の勉学・研究意欲や学習・研究環境を害すること。

具体例

環境を害する言動又は行為

- ・ 正当な理由なく研究・教育の指導をしない
- ・ 本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを、十分な説明なく押し付ける
- ・ 正当な理由なく、図書や研究機器を使わせない又は必要な出張や物品購入を承認しない
- ・ 休日の研究や深夜における指導を強要する
- ・ 研究費から支出すべき実験等の費用を学生等に負担させる
- ・ 研究データのねつ造、改ざんを強要する など

不当な評価や処遇

- ・ 単位の不認定の理由を聞かれてもまったく教えない
- ・ 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して、故意に留年させる
- ・ 正当な理由なく、就職や他大学の進学に必要な推薦書を一切書かない
- ・ 正当な理由なく、就職活動を禁止する
- ・ 本人の望まない退職や、他の教育研究組織への不当な異動を強制する など

身体又は精神的な侵害

- ・ 学生の論文原稿を目の前で破り捨てたり、ゴミ箱に捨てたりして侮辱する
- ・ 些細なミスを大声で叱責したり、あえて人前でなじったりする
- ・ 正当な理由なく、面談等直接的なコミュニケーションを拒否する
- ・ 個人的な感情によって特定の学生に対して指導を拒否したり、侮辱的言辞を与える
- ・ 職務上知り得た個人情報を、不当に他の教職員や学生に告げて回る など

(3) パワー・ハラスメント

教職員等が、その地位又は職務権限を利用し、学生や他の教職員に対して、差別したり、人格を否定したり、必要以上に厳しく指導したり、指導を放棄したり又特別な作業を強要することにより、相手方の意欲や勉学・就業環境を害すること。

具体例

意欲や環境を害する言動又は行為

- ・ 丸めたポスターで頭を叩くなど、身体的な攻撃を行う
- ・ 他の学生や同僚の目の前で叱責する、他の学生や教職員を宛先に含めてメールで罵倒する、必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱るなど、精神的な攻撃を行う
- ・ 1人だけ別室に席を移す、送別会に出席させないなど、人間関係から切り離そうとする
- ・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する
- ・ 合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる又は仕事を与えない
- ・ 学生や教職員の家族の批判など、私的なことに過度に立ち入る など

(4) 育児・介護に関するハラスメント

教職員の育児・介護等の制度や措置の利用に関して、不適切な言動や対応により該当教職員の就業環境を害すること又は不利益な取扱いをすること。妊娠・出産等に関して、女性労働者の就業環境を害する言動又は不利益となるような行為。

本学園には、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が利用できる様々な制度があります。派遣職員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのように制度や措置が利用できるのかを服務規程等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分等の見直しを行います。円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や財務部企画総務課に相談してください。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分等の見直しを行ってください。対応に困ることがあれば、財務部企画総務課に相談してください。

具体例

育児・介護に関する不適切な言動や対応

- ・ 制度の利用を理由に、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導等をする
- ・ 制度の利用を理由に、不当な評価をつけ、昇任の妨害や部署の配置転換をする
- ・ 育児休業や介護休業を取得することを躊躇させる空気をつくる
- ・ 「キャリアのため、今は妊娠しないようにすることが君の為」というような発言をし、自己決定権を侵害する
- ・ 「子どもがいるとろくに仕事をしなくても給料を貰える」等、差別的な発言をする
- ・ 子育て中の男性教職員に対し「育児は母親の役割」「育休を取得するとキャリアに傷がつく」等の差別的な発言をする など

(5) その他のハラスメント

その他、誹謗、中傷、風評の流布などによる人権侵害や、他者を不快にさせる行為もハラスメントに該当します。ハラスメントを受けたと感じたら、一人で悩まずに、下記の相談窓口にご相談ください。本学園は、ハラスメントの原因となる背景や要因を解消するための措置を、早期に講じるよう努力いたします。

相談窓口

(1) 学内

1. 直接相談する場合

下記の学園 HP 又は学生便覧に掲載されているハラスメント相談員のいずれかにお話してください。

<http://www.niigata-inst-st.ac.jp/info/madoguchi.html>

2. 電話・メールで相談する場合

下記の学園財務部長宛の連絡先に、直接ご連絡ください。

電話：0250-25-5207 メールアドレス：zaimu07@niigata-inst.jp

※相談には公平に、プライバシーを厳守し対応しますので、安心してご相談ください。

(2) 学外

1. 法務省 みんなの人権 110 番(全国共通人権相談ダイヤル)
電 話: 0570-003-110 (電話は発信場所の最寄りの法務局・地方法務局に繋がります)
受付時間: 平日 午前 8 時 30 分～午後 5 時 15 分
U R L: http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html (相談フォームは 24 時間受付)
2. 法務省 女性の人権ホットライン
電 話: 0570-070-810
受付時間: 平日 午前 8 時 30 分～午後 5 時 15 分
3. 新潟労働局 総合労働相談コーナー
新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2 号館
電 話: 025-288-3501
受付時間: 平日 午前 8 時 30 分～午後 4 時 30 分
4. 女性被害 110 番
新潟市中央区新光町 4-1 新潟県警察本部
電 話: 025-281-7890
受付時間: 平日 午前 8 時 30 分～午後 5 時 15 分

相談後の対応

- ・相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- ・相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

本学園におけるハラスメントに関する規則

学校法人新潟科学技術学園ハラスメント防止等に関する規程

制 定 平成 20 年 12 月 1 日

最新改正 平成 29 年 1 月 1 日

(趣旨)

第1条 この規程は、日本国憲法、教育基本法、男女雇用機会均等法等に掲げる基本的人権の尊重の精神に則り、学校法人新潟科学技術学園(以下「本学園」という。)及び本学園が設置する新潟薬科大学、新潟工業短期大学及び新潟医療技術専門学校におけるハラスメントを啓発活動により防止又は排除し、学生が勉学に集中して励むことのできる環境及び教職員並びに本学園内において業務を遂行する他機関所属の者(以下「教職員等」という。)の職務遂行にふさわしい快適な環境を確保するための措置並びに万が一ハラスメントが本学園を構成する学生、教職員等(以下「構成員」という。)に生じた場合の救済等を行うことについて、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において、ハラスメントとは、次の各号に掲げることをいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

職場における性的な言動に対する他の教職員等の対応等により当該教職員等の労働条件に関して不利益を与えること又は他の教職員等の就業環境を害する性的な言動又は行為

また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対してだけでなく、同性に対する言動又は行為も該当する

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場において、教職員等が、その地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、相手によって差別したり、人格を否定したり、必要以上に厳しく指導したり、指導を放棄したり又特別な作業を強要することにより、相手方の勉学・研究意欲や学習・研究環境を害する言動又は行為

(3) パワー・ハラスメント

職場において、教職員等が、その地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い地位にある者に対して、相手によって差別したり、人格を否定したり、必要以上に厳しく指導したり、指導を放棄したり又特別な作業を強要することにより、相手方の就業意欲や就業環境を害する言動又は行為

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場において、教職員等が、労働者の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により教職員等の就業環境を害すること又は不利益な取扱いをすること並びに妊娠・出産等に関して女性労働者の就業環境を害する言動又は不利益な行為

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない

(5) 介護休業等に関するハラスメント

職場において、教職員等が、労働者の介護休業に関する制度又は措置の利用に関する言動により教職員等の就業環境を害すること及び就業環境を害する言動又は行為

(6) その他のハラスメント

構成員が、他の構成員に対して、誹謗、中傷、風評の流布などにより人権を侵害したり不快にさせる行為

(ハラスメントの禁止及び本学園の責務)

第3条 ハラスメントを差別、人権侵害として禁止する。また、これを防止又は排除するため、その原因や背景となる要因を解消するための措置を講じるとともに、構成員に対し啓発指導を行うものとする。

2 本学園は、前項に規定するハラスメントの防止等を行うため、リーフレットを作成し、啓発指導に努めなければならない。

3 本学園は、各学校及び法人本部にハラスメントを防止するための機関を設置するよう努めなければならない。

4 本学園は、万が一ハラスメントによる問題が構成員に生じた場合は、必要な措置・処分を迅速かつ適切に講じなければならない。

(学生及び教職員の責務)

第4条 本学園の学生及び教職員は、相互に個人の人格を尊重するよう努め、ハラスメントを行ってはならない。

2 本学園の学生及び教職員は、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

(ハラスメント相談員)

第5条 本学園は構成員からの相談等に応じるため、ハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を置く。

2 相談員は次のとおりとし、理事長が委嘱する。

- (1) 学長、校長及び事務局長が推薦する教員及び職員(各若干名)
- (2) 事務部長
- (3) 財務部長
- (4) 保健室の職員

3 前項第1号の相談員の任期は1年とし、再任を妨げない。ただし、任期の終期は、相談員となる日の属する年度の末日とする。

4 学外の専門性及び第三者性を有する者を専門相談員として置くことができる。

5 相談員の所属、氏名及び連絡先は、毎年度初めに公表するものとする。

(相談員の任務)

第6条 相談員は、相談しようとする学生又は教職員等(以下「相談者」という。)に関する次の事項を取り扱う。

- (1) 相談者からの相談及び苦情に関する事項
- (2) 相談者の事案についての事実確認に関する事項
- (3) 相談者の事案に応じた助言

2 相談者から相談を受ける場合は、原則として複数の相談員(当事者を除く。)で対応するものとする。

3 相談員は、相談者の事案について理事長へ速やかに報告しなければならない。

(ハラスメント調査委員会)

第7条 理事長は報告された相談員の事案について必要と認めた場合には、個別のハラスメント事案の事実関係を調査・確認するため、ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を置く。

2 調査委員会は、次に掲げる活動を行い、その内容は非公開とする。

- (1) 前条第3項の相談員からの報告に基づくハラスメント事案の事実関係の調査・確認
- (2) 理事長への事実関係の調査・確認結果の報告及び意見の具申

3 調査委員会は次の者で構成し、理事長が委嘱する。ただし、調査・確認に支障があると理事長が判断した場合には、相談者及びその相手方と同一の部局等に所属する者は調査委員となることできない。

- (1) 事務局長
- (2) 相談員のなかから理事長の指名した教員及び職員 若干名
- (3) 学長、校長及び事務局長が推薦する教員及び職員 若干名

4 前項第2号及び第3号に規定する委員の任期は1年とし、再任を妨げない。ただし、任期の終期は、委員となる日の属する年度の末日とする。

5 調査委員会に委員長を置く。

6 委員長は、理事長の指名による。

7 調査委員会は、必要により当該事案の関係者から事情を聴取することができる。

8 調査委員会は、必要により当該事案に関する有識者の意見を求めることができる。

(ハラスメント行為に対する措置)

第8条 理事長は、調査委員会からの報告を受け、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) ハラスメント行為の事実が認められた場合は、修学、就労、教育、若しくは研究環境の改善等を行う。
- (2) 必要があると判断したときは、賞罰委員会を召集する。
- (3) 周知の徹底及び研修の実施等、適切な再発防止策を講じる。

(処分)

第9条 賞罰委員会は、ハラスメントに係る処分について、別に定める学校法人新潟科学技術学園ハラスメントに係る懲戒処分ガイドラインを基に審議する。

2 賞罰委員会の下した判定により、服務規程に則り処分を行う。

3 学生によるハラスメントについては、各学校の学則に則り処分を行う。

4 本学園関係者以外の物品納入業者等によるハラスメントについては、事情を聴取し必要に応じて警察等へ連絡するものとする。

(調査協力の拒否、虚偽申述等の禁止)

第10条 相談員又は調査委員会からハラスメントに関する事案の調査について協力を求められた者は、これに応じなければならない。

2 全ての構成員はハラスメントに関する調査を妨害、又は調査において虚偽の申述若しくは証言をしてはならない。

(守秘義務)

第11条 相談員、教職員その他相談に関わった者は、当該相談への対応を通じて知り得た内容を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱の禁止)

第12条 構成員は、ハラスメント相談の申出、当該ハラスメントに係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした者に対し、脅迫、威圧、報復等の不利益な取扱いをしてはならない。

(公正の確保、プライバシーの保護)

第13条 ハラスメントに関する対応にあたっては、公正を期するとともに、当事者及び関係者のプライバシーの尊重に留意し、人権の侵害にならないよう十分配慮しなければならない。

(その他)

第14条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

1 この規程は、平成20年12月1日から施行する。

2 学校法人新潟科学技術学園セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程(平成14年1月9日施行)は廃止する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。