

## 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 下條 文武

### 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：0250-28-2402      メールアドレス：[zaimu07@niigata-inst.jp](mailto: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](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。