

## 新潟医療福祉大学 ハラスメントの防止及び対策等に関する規則

### 第1章 総 則

#### (目 的)

第1条 この規則は、新潟医療福祉大学（以下「本学」という。）の学生等、教職員等及び大学関係者等が、個人として尊重され、快適な教育研究環境及び労働環境のもとで修学、教育、研究又は就労（以下「大学生活等」という。）を実現させることを目的とする。

#### (規則の適用対象)

第2条 この規則の適用対象者は、学生等、教職員等及び大学関係者等とし、その定義は、次の各号に定めるところによる。

（1）学生等：本学の学部学生、大学院学生、学部・大学院の研究生、科目等履修生、聴講生等、本学で教育を受けるあらゆる立場の者をいう。

（2）教職員等：本学の全教職員（非常勤講師及び臨時職員等を含む。）及び客員研究員のほか委託及び派遣契約等により本学において就労する者をいう。

（3）大学関係者等：学生の保護者、関係業者等職務上の関係を有する者をいう。

2 この規則は、本学のキャンパス内外、授業、研究、課外活動及び勤務等の時間の内外を問わず、本学の学生等、教職員等及び大学関係者等の間におけるハラスメントのすべてを対象とする。

3 学生等については、卒業・退学等で学籍を失った後、教職員等については、離職後であっても、在学中若しくは在職中に受けた被害についての訴えをハラスメント相談窓口若しくは大学に申し出ることができる。

#### (ハラスメントの定義)

第3条 この規則でハラスメントとは、次の各号に定めるところによる。

（1）セクシャル・ハラスメント：大学生活等の場面において、他者に対して行われる性的な強要や嫌がらせ及びこれらの言動により、相手方や周囲に屈辱感や不快感を抱かせる行為をいう。

（2）アカデミック・ハラスメント：大学生活等の場面において、相手方に対して行われる教育を受ける権利の侵害、学業の妨害、教育及び研究の妨害、職務の妨害等を生じさせる不適切な言動及び差別的待遇等により、精神的、身体的苦痛を与える行為をいう。

（3）パワー・ハラスメント：同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

（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・介護に関する制度や措置の利用を阻害する不適切な言動又は差別的な取り扱いにより精神的、身体的苦痛若しくは不利益を与える行為をいう。

(5) その他のハラスメント：前各号に準ずる行為であり、相手方の人格を傷つけ、人権を侵害する行為をいい、本学では、大学生活等における関係においてなされる嫌がらせ又はいじめ、若しくは不利益を与える行為をいう。

## 第2章 ハラスメント防止及び対策のための施策と体制

### 第1節 相談体制

(相談窓口の設置)

第4条 本学にハラスメントの相談に応じるために、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を設置し、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

(ハラスメント相談員)

第5条 ハラスメント相談員は、次の者をもって充てる。

- (1) 学科教員 各1名以上
- (2) 医務室 1名以上
- (3) 事務職員 男女各1名

2 相談員は、必要に応じて、上記(1)～(3)以外にも専門的な資格を有する者（弁護士等）や経験を有する者を若干名充てることができる。

3 相談員の任期は、原則として2年間とする。ただし、再任を妨げない。

(相談員の任務)

第6条 相談員は、「新潟医療福祉大学ハラスメント相談対応マニュアル」に基づいて、次の各号に掲げる任務を行う。

- (1) 相談者の立場に立って相談に応じること。
- (2) 相談者の同意を得た上で、原則として複数で相談を受けること。
- (3) 匿名・実名に関わらず「ハラスメント相談処理書」に記入すること。
- (4) ハラスメント相談処理書等の相談記録を人権委員会に提出すること。

### 第2節 人権委員会のハラスメントに関する任務

(人権委員会の任務)

第7条 人権委員会規程第3条第2号に定める「ハラスメント等の人権侵害問題に関すること」とは、次の各号に掲げるものとする。

- (1) ハラスメントの防止及び排除に関する基本方針、対策及び行動計画の策定。
- (2) ハラスメントに関する調査、研究、啓発及び教育。
- (3) ハラスメントについての学生等、教職員等及び大学関係者等からの相談の受付、並びにハラスメントに起因する問題の調整、紛争の調停又は苦情の申し立ての適切な処理。
- (4) 学長に対する、注意、警告又は必要な措置若しくは処分等を実施すべき旨の勧告（以下「勧告等」という）。
- (5) ハラスメントにより大学生活等、教育研究環境及び労働環境が害され、又はそのおそれがある場合に、そのような事態を緊急に排除するために必要な措置の実施。

(6) 本学におけるハラスメントに関する実態調査及び年次報告。

### 第3章 相談並びに調整、調停の申請及び苦情の申し立て

#### 第1節 総則

(相談並びに調整、調停の申請及び苦情の申し立て)

第8条 学生等、教職員等及び大学関係者等は、相談員を通し人権委員会に対し、ハラスメントに関する相談、並びにハラスメントに関する調整、ハラスメントに関する紛争の調停の申請、又は苦情を申し立てることができる。

2 前項の「調整」とは、当事者双方の主張を公平な立場で聴取し、問題解決を図る手続きをいう。

3 第1項の「調停」とは、ハラスメントに起因する問題を当事者双方の話し合いで解決する手続きをいう。

4 第1項の「苦情申し立て」とは、ハラスメントの被害者が大学に対して何らかの措置をとるように求める手続きをいう。

(手続き開始・不開始の決定)

第9条 相談があったときは、人権委員会は相談内容を吟味し、対応する。

2 調整、調停の申請又は苦情の申し立てがあったときは、人権委員会は速やかに手続きの開始又は不開始の決定を行い、その結果を(不開始のときはその理由を付して)申請人又は申立人に通知しなければならない。

3 人権委員会は、必要と認められるときは調整及び調停の申請人又は苦情申立人から事情を聴取することができる。

#### 第2節 調整

(調整の申請)

第10条 調整の申請は書面によるものとする。

2 調整の申請人は、いつでも調整の打ち切り又は調停の申請、苦情の申し立てへの移行を申し出ることができる。

(調整人)

第11条 調整を行う者(以下「調整人」という。)は、人権委員会が利害関係のない者を選任する。

2 調整人には、必要に応じて専門的な資格、経験を有する者(弁護士等)を加えることができる。

(調整の実施)

第12条 調整は、あらかじめ日時及び場所を定め、申請人及び相手方に通知して行う。

2 申請人及び相手方は、人権委員会の定めるところにより、補佐人を伴うことができることとし、補佐人は、学外者であってもよいこととする。

3 調整人は、当事者の主張を確認し、当事者の合意により、問題が解決するよう努めるも

のとする。

4 調整人が問題解決のために適切と認めるときには、調整案を当事者に提示し、その受諾を促すことができる。但し、その受諾を強要してはならない。

(調整の終了)

第13条 調整は、次の場合に終了する。

(1) 当事者の合意が成立し、紛争解決を確認する書面が作成されたとき。

(2) 申請人による調整の取り下げの申し出があり、調整人がそれを相当と認めたとき。

(3) 申請人から調停、苦情申し立てへの移行の申し出があり、人権委員会がそれを相当と認めたとき。

(4) 調整人が、相当な期間内に当事者間に紛争解決のための合意が成立する見込みがないと判断したとき。

(5) 調整人が申請人へ連絡したにもかかわらず、申請人からの応答が確認できない場合は、調整人が電子メール又は郵送などにより調整を終了する旨を通知した日の翌日から2カ月を経過したとき。ただし、連絡手段が電話に限られる場合は、最後に連絡を発信した日の翌日から2カ月を経過したとき。

(報告等)

第14条 調整が終了したときは、調整人は、速やかにその経緯及び結果を人権委員会に報告しなければならない。

2 調整人は、調整の結果に基づき、人権委員会が何らかの対応又は措置をとることが適当と判断したときは、その旨の意見を前項の報告に付することができる。

### 第3節 調停

(調停の申請)

第15条 調停の申請は書面によるものとする。

2 調停の申請人は、いつでも調停の打ち切り又は苦情の申し立てへの移行を申し出ることができる。

(調停人)

第16条 調停人は、人権委員会が利害関係のない者を選任する。

2 調停人には、必要に応じて専門的な資格、経験を有する者（弁護士等）を加えることができる。

(調停の実施)

第17条 調停は、あらかじめ日時及び場所を定め、申請人及び相手方に通知して行う。

2 申請人及び相手方は、人権委員会の定めるところにより、補佐人を伴うことができることとし、補佐人は、学外者であってもよいこととする。

3 調停人は、当事者の主張を確認し、当事者の合意により紛争が解決するよう努めるものとする。

4 調停人が紛争解決のために適当と認めるときは、調停案を当事者に提示し、その受諾を

促すことができる。但し、その受諾を強要してはならない。

(調停の終了)

第18条 調停は、次の場合に終了する。

(1) 当事者の合意が成立し、紛争の解決を確認する書面が作成されたとき。

(2) 申請人による調停の取り下げの申し出があったとき。

(3) 申請人から苦情申し立てへの移行の申し出があり、人権委員会がそれを相当と認めたとき。

(4) 調停人が、相当な期間内に当事者間に紛争解決のための合意が成立する見込みがないと判断したとき。

(5) 調停人が申請人へ連絡したにもかかわらず、申請人からの応答が確認できない場合は、調停人が電子メール又は郵送などにより調停を終了する旨を通知した日の翌日から2カ月を経過したとき。ただし、連絡手段が電話に限られる場合は、最後に連絡を発信した日の翌日から2カ月を経過したとき。

(報告等)

第19条 調停が終了したときは、調停人は、速やかにその経緯及び結果を人権委員会に報告しなければならない。

2 調停人は、調停の結果に基づき、人権委員会が何らかの対応又は措置をとることが適当と判断したときは、その旨の意見を前項の報告に付することができる。

第4節 苦情の申し立て

(苦情申し立て)

第20条 苦情の申し立ては、申し立ての趣旨、理由、具体的措置の実施を求める場合にはその内容を記載した書面によって行うものとする。

2 苦情の申し立ては、いつでもこれを取り下げることができる。ただし、苦情の申し立ての取り下げは、人権委員会による実情調査開始決定の効力を妨げるものではない。

3 人権委員会は、第1項の書面に不備があると認める場合には、苦情申立人に対し、その不備を補正するよう求めることができる。苦情申立人が相当の期間内に不備を補正しないときは、申し立てを受理しないことができる。

4 人権委員会は、第1項の書面が明らかに不当であると認める場合には、申し立てを受理しないことができる。

(苦情申し立てへの回答)

第21条 苦情の申し立てへの回答は、書面により理由を付して行う。

2 人権委員会は、必要と認めるときは回答に先立ち、申立人その他の関係する者から意見を聴取することができる。

第5節 ハラスメント調査委員会

(ハラスメント調査委員会の設置)

第22条 ハラスメントに関する調整、調停の申請及び苦情の申し立て等に関わる実情調査

を行うための非常設的組織としてハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を人権委員会の指揮のもとに置く。

（調査委員会の設置）

第23条 学長は、調査委員会候補者を指名して名簿を作成し、公表するものとする。

2 調査委員会候補者は、各学科及び事務局から1名選出する。ただし、男女比はほぼ同率とする。

3 調査委員会候補者の任期は原則として2年とする。ただし、再任を妨げない。

4 人権委員と調査委員会候補者を兼務することはできない。

（調査委員会候補者）

第24条 人権委員会は、調整、調停の申請若しくは苦情の申し立てを受け、必要と認めたときは、前項の調査委員会候補者名簿の中から指定する委員若干名と、必要に応じて専門的な資格、経験を有する者（弁護士等）によって構成される調査委員会を設置する。

2 調整、調停の申請又は苦情の申立人及びその相手方と同一の部局等に所属する者は、原則として調査委員となることができない。

3 調整、調停の申請若しくは苦情の申立人又はその相手方は、調査委員の忌避を人権委員会に申し立てることができる。人権委員会は、申し立てに正当な理由があると認めるときは、他の委員を指定するものとする。

4 調査委員会は、人権委員会により定められた任務の終了をもって解散する。

5 調査委員会候補者は、複数の事案における調査委員を兼務することを妨げない。

## 第6節 実情調査

（実情調査の手続き）

第25条 実情調査は、人権委員会の決定に基づいて開始するものとする。

（実情調査の実施）

第26条 調査委員会は、当該事案に関する事実精査を行い、原則として2ヶ月以内に事実関係を明らかにするように努める。また、調査委員会並びに苦情申立人及びその相手方は、迅速な実情調査に協力しなければならない。

2 調査委員会は、ハラスメントを受けたとする者の主張を聴き、その相手方に弁明の機会を与えなければならない。

3 ハラスメントを受けたとする者及びその相手方は、人権委員会の定めるところにより、補佐人を伴うことができることとし、補佐人は、学外者であってもよいこととする。

4 調査委員会は、ハラスメントを受けたとする者又はその相手方の申し出に基づき、証人の出席を許可することができる。

5 調査委員会は、必要と認めるときは、参考人その他関係者の出席を求めることができる。

6 調査委員会は、必要と認めるときは、専門的な資格、経験を有する者（弁護士等）の出席を求め、又は調査を依頼することができる。

7 相手方から「同意があった」旨の抗弁があった場合、原則としてその者（抗弁をした者）

に同意の存在について立証責任があるものとする。

8 相手方から「当事者間の地位関係を利用する意図はなかった」旨の抗弁があった場合、原則としてその者（抗弁をした者）に意図の不存在につき立証責任があるものとする。

（実情調査の終了）

第27条 実情調査は、次の場合に終了する。

（1）実情調査の作業が完了したとき。

（2）苦情の申し立ての取り下げがあった場合に、人権委員会が実情調査の終了を適当と判断したとき。

（3）調査委員会が、実情調査を継続することが困難又は適当でないと判断し、人権委員会が承認したとき。

（報告）

第28条 実情調査が終了したときは、調査委員会は速やかにその経緯及び結果を人権委員会に報告すること。

2 調査委員会は、実情調査の結果に基づき人権委員会が何らかの対応又は措置をとることが適当と判断したときは、その旨の意見を前項の報告に付することができる。

（実情調査結果の通知）

第29条 人権委員会は実情調査の終了を以って、実情調査の結果を申立人および相手方に書面により通知する。

（再調査願）

第30条 申立人および相手方は、人権委員会から伝えられた実情調査の結果に不服があるときは、実情調査結果の通知を受け取った日の翌日から起算して14日以内に、1回に限り人権委員会に対して再調査願を提出することができる。

2 前項の再調査願を提出する場合、どの点に不服があるのか及び不服の理由（不服のある点が第31条の（1）～（4）のどの事由に該当するのか）を記載した書面により行うものとする。

（再調査）

第31条 人権委員会は申立人、又は相手方から再調査願が提出されたときは、当該再調査願に基づき審議し、次の各号のいずれかに該当すると認めた場合は、再調査を行うものとする。

（1）調査に手続上の重大な瑕疵が認められる場合

（2）事実認定に影響を及ぼす新たな証拠が提出された場合

（3）事実認定に影響を与えた証拠が虚偽であると疑われる場合

（4）再調査を実施しないことが明らかに不当と判断されるような場合

2 再調査願が提出されたときは、他方の当事者に対し、再調査願に対する意見を聴くものとする。

3 人権委員会は、再調査を行う場合はその旨を再調査願を提出した者に、再調査を行わな

い場合はその理由を付して再調査願を提出した者に書面により通知する。

4 再調査の結果に対する再々調査願は認めない。

#### 第7節 ハラスメントに関する勧告等

(勧告等の実施)

第32条 人権委員会は、調査委員会の意見があったとき、その他必要があると認めるときは、学長に対し勧告等を行うことができる。

2 人権委員会は、必要と認めるときは、勧告等を行うに先立ちその相手方の意見を聴取することができる。

3 勧告等は書面により行う。

4 勧告等が調停の申請又は苦情の申し立てに基づくものであるときは、申請人又は申立人に対してその内容を通知しなければならない。

5 人権委員会は、必要と認めるときは、勧告等を行った旨を公表することができる。

#### 第8節 ハラスメントに関する措置

(措置等の実施)

第33条 学長は、人権委員会の勧告等に基づき、加害者とされる者及び、関係部局への措置を法律又は学則並びに就業規則に則して審議、決定し、実施する。ただし、緊急時の対応は人権委員会の勧告等を経ない場合もあることとする。

(措置等に関する通知)

第34条 学長は、実施した措置について、すみやかに人権委員会に通知することとする。

#### 第9節 秘密保持・プライバシー保護

(遵守事項)

第35条 相談、調整、調停、苦情の申し立て及び実情調査等の任務の遂行に当たる者は、次の事項を遵守しなければならない。

(1) 相談者・申請人・申立人及び関係者の名誉及びプライバシーなどの人権を侵害することのないよう慎重に対処すること。

(2) 相談者・申請人・申立人の意思をできる限り尊重し、自分の意見や解決策を押し付けたり、誘導することのないよう留意すること。

(3) 問題又は紛争の解決の実施にあたり、当事者に心理的な圧力を加えたり、事実の歪曲になるような言動を行ってはならない。

(4) 任務において知り得た事項については、任期中及び退任後も他に漏らしてはならない。

(5) 相談者及び関係者が希望する場合には匿名扱いとする。

(6) 相談者・申請人・申立人に対しハラスメントにあたるような言動を行ってはならない。

#### 第10節 緊急時の対応

(緊急時の対応)



第36条 外部からの通報、又は相談窓口を経ないハラスメントの訴えであっても、原則として人権委員会に委ねられ、以後通常の対応を行う。ただし、緊急時の対応として、学長は人権委員会に代わり対応することができるものとする。

2 学長が対応した結果は、事後であっても人権委員会に通知されることとする。

#### 第11節 不利益取り扱いの禁止

(不利益取り扱いの禁止)

第37条 学生等、教職員等又は大学関係者等がハラスメントに関して相談窓口相談したこと、調整、調停の申請をしたこと又は苦情を申し立てたこと、その他この規則に基づく正当な行為をしたことの故をもって、大学生活等のうえで若しくは不利益な取り扱いを受け、又は嫌がらせ、妨害、報復等を受けることがあってはならない。

2 人権委員会は、学生等、教職員等又は大学関係者等が前項にいう不利益な取り扱い、その他の行為を受けた旨の申し出があったときは、この規則が定める苦情の申し立て及び勧告等の手続きに準じて、適切な措置をとらなければならない。

#### 第12節

(改廃)

第38条 この規則の改廃は、人権委員会の議を経て、学長が行う。

#### 附則

この規則は、平成13年6月1日から施行する。

#### 附則

この規則は、平成18年12月20日から施行する。

#### 附則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

#### 附則

この規則は、令和3年3月1日から施行する。

#### 附則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

#### 附則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

#### 附則

この規則は、令和7年11月1日から施行する。