◆自分が人権侵害の被害者になったら…

我慢せずに学内外どちらかの受付窓口に連絡しましょう。また、被害を受けた状況について、できるだけ具体的にお伝えください。

◆人権侵害をみかけたり、相談されたりしたら…

中立的な立場で話を聴き、内容が複雑・深刻なケースの場合は、被害者に人権相談受付窓口へ連絡するようアドバイスしてください。一人で悩み、我慢していても問題は解決されず、エスカレートすることもあります。速やかに相談することが、早い解決につながります。

受付窓口

受付窓口は、学外と学内に常設されています。どちらに連絡するかを相談者が選択できます。以下のどちらかの窓口にご連絡ください。

◇学外窓口：法律事務所

光和総合法律事務所内　日本大学人権相談学外窓口担当弁護士

tel **03-5562-2521**　e-mail **gakugai-jinken@nihon-u.ac.jp**

＊ご連絡いただいた相談は、速やかにコンプライアンス事務局内設置の窓口に報告します。
＊電話による受付については、受付時間帯に直ちに対応できない場合があることをご了承ください。
＊学外窓口は、弁護士による法律相談を実施するものではありません。

◇コンプライアンス事務局

tel **03-3221-2562**　e-mail **jinken@nihon-u.ac.jp**

受付時間・相談の流れなど詳しくは以下のホームページよりご確認ください。

日本大学　人権相談　検索

相談する際のポイント

- まずは、電話かメールで相談内容をお寄せください。（面談は事前予約が必要です）
- 相談は、匿名でも構いませんが、具体的な対応を希望する場合には面談が必要となるため、お名前をお聞きします。
- 電話で相談する場合は、できるだけ電話番号の通知をお願いします。

- 基本的に人権侵害を受けた本人と面談してお話を伺います。
- 人権相談オフィスでは、面談において、第三者の立場で双方から話を聞き、相談者の意向を尊重して対応を進めながら問題解決に当ります。
- 相談内容によっては、相談者本人に連絡した上で、部科校等、学内の関係機関へ解決への対応を引き継ぐこともあります。

教職員用
2023

ハラスメントに悩んでいませんか？

日本大学は人権侵害を許しません！

知る　思いやる　和をつくる

教職員の皆さん

日本大学では、令和4年6月1日付で、新しい人権相談の受付・相談体制がスタートしました。

人権相談オフィスがさらに利用しやすくなりました

◆学内外に窓口を常設しています

本学指定の学外の法律事務所のほか、新たにコンプライアンス事務局内に受付窓口を常設しています。
また、人権侵害を受けた者と面談を行い、相談と救済の申立てを受け付ける機関として、人権相談オフィスが設置されています。面談では、人権アドバイザー（弁護士・医師・看護師といった専門スタッフ）が事実関係の確認を行い、問題解決に当たります。

◆事務局が学内外の他の部門から独立しました

本学の人権侵害防止・解決体制は、学内外からのいかなる干渉も受けることのない組織です。事務を行うコンプライアンス事務局もまた、本法人内の各部門から独立して新設されました。このため、相談内容に対して他の部門から詮索を受けたり、調査を妨害されたりすることはありません。

人権相談に当たって、次のことを約束します

◆秘密をしっかり守ります

受付窓口の担当と、問題解決にあたる委員会構成員には、関係者のプライバシーを保護し、秘密を守る義務があります。関係者や上長などから、情報を開示するように要請があってもこれに応えることはありません。

◆相談したことで不利益となることはありません

本学では、相談した人や、事実確認に協力した者に対する不利益取扱（退学、解雇、降格など）を禁止しており、このような行為を行った人は厳しく罰せられます。

◆法令に則り迅速かつ適切に対応します

職場での人権侵害が確認された場合は、法令等に則り、被害者に対する配慮のための措置、行為者に対する措置及び再発防止に向けた措置を適正に講じます。

こんなことをしていませんか？

◆パワーハラスメント

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの３つの要素を全て満たすものです。

例
- 必要以上に長時間叱責する。
- 必要な教育や支援がないにも関わらず、対応しきれないレベルの業績目標を課し、それを達成できなかったことを厳しく叱責する。

◆アカデミックハラスメント

教育・研究の場で優越的地位にある者が、不適切で不要な言動・指導・待遇によって就学・職場環境を害する行為です。

例
- 能力や人格を否定するような発言をする。
- 長期間にわたり暴言を浴びせる。

◆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によって労働条件について不利益を与えたり、性的な言動によって就学・就業環境を害したりする行為です。

例
- 性的な発言をしたり、身体的な接触をしたりする。
- 食事やデートにしつこく誘う。

◆妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

出産を理由に解雇や降格をする、性別に関わらず育児や介護の休暇を認めない、育児や介護の休暇を取得したことに対して、嫌味を言う、といった行為です。

◆その他、差別・いじめ・誹謗中傷など

人種・出身地・国籍・性別・性的指向・性自認などを理由に差別的な言動をする、といったことです。本人に対する発言だけでなく、SNSなどでの発言も含まれます。

人権侵害（ハラスメント）の当事者にならないために

上記のいずれのハラスメントも、行為をした側は軽い気持ちでも受けた側は深く傷つき、後々まで影響が残ることもあります。相手の気持ちに立って思いやりのある行動を心がけるようにしましょう。