

# もしハラスメントと感じたら…



## あきらめないでください

- ・勇気をもって、相手に「不快であること」を伝え、拒否しましょう。ただし、それが言えなくてもあなたの落ち度とされることはありません。
- ・ひとりで我慢せず、周囲の人や相談窓口へ相談しましょう。
- ・「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」を記録してください。



## 自分を責めてはいけません

- ・こちらに非があるかもしれないと悩んだり、嫌だと言えなかった自分を決して責めないでください。悪いのはあなたではないのです。
- ・ハラスメントはじっと耐えるだけでは解決しないことを認識し、勇気をもって誰かに相談しましょう。



## ハラスメントを見かけたら

- ・可能であれば、傍観せず、行為者に注意しましょう。
- ・誰にも言えず、ひとりで悩んでいるかもしれません。気づいた場合は声をかけ、力になってあげてください。
- ・相談窓口に行くようにすすめましょう。また、必要な場合には証人になってあげましょう。
- ・悩んでいる人を責めたり、傷つけたりするといった二次加害に注意しましょう。

## ハラスメント相談窓口のご案内

あなた自身がハラスメントの被害にあわれたり、誰かがハラスメントの被害を受けているところを目撃した場合は、ハラスメント相談窓口にご相談ください。

ハラスメント相談窓口では、相談者のプライバシーは必ず守ります。相談者の許可なく相談内容を誰かに話したり、相談員が独断で動くことは絶対にありません。

また、相談することによって不利益を受けることはありませんので、安心して相談してください。

### 学内の窓口

電話・メール・手紙など、あなたが相談しやすい方法で、相談しやすい人に連絡してください。

### 学外の窓口(委託先 ティーベック様)

臨床心理士などの専門家が対応する学外の第三者機関による相談窓口です。電話又はWEBにて相談を受け付けています。

\*連絡先等の詳細は、「滋賀医科大学ホームページ」>「まるっと滋賀医大」>「ハラスメント相談窓口」を参照してください。

## 相談窓口Q&A

Q

相談窓口にご相談したら、他の人に知られてしまわないか、相手から報復されないか心配です。

A

あなたの同意なく、誰かに相談内容を伝えることは絶対にありません。相談の内容によっては、相談者の了解を得てから、必要に応じ行為者から事情を聴くことがありますが、事情を聴く際は「報復の禁止」について十分に説明し、もし報復行為があった場合は、大学として適切な対応を取ります。



## ～ハラスメントのない快適なキャンパスを～

滋賀医科大学は、ハラスメントのない環境づくりに全力で取り組みます。  
もし、ハラスメントの被害にあったり、ハラスメントを目撃したらひとりで悩まず、相談窓口にご相談ください。  
一緒にハラスメントを解決しましょう。

### 学長からのメッセージ



学長 上本 伸二

ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、就学・就労における個人の能力の有効な発揮を妨げます。

本学は、教育・研究・診療の使命を担った就学・就労の場であり、あらゆる不当な差別をなくし、人権が尊重される環境を作っていかなければなりません。

本学はいかなるハラスメントも容認しません。ハラスメントのない環境を確保し、大学としての責務を果たします。

もし、ハラスメントが発生した場合には、迅速かつ適正に対処し、その解決に取り組みます。

教職員の皆さまにおかれましては、ハラスメントのない大学を目指し、引き続き努力してまいりますようお願い申し上げます。

# ハラスメントをなくすために

## 当事者意識を持つ

ハラスメントは自分には関係ないことだと思っていないか？  
自分と相手の感じ方が異なることに対する理解不足から、思わぬハラスメントが生じる可能性があります。  
誰もが当事者になり得るということを改めて認識し、ひとりひとりが当事者意識を持つことが、ハラスメントの防止につながります。



## ハラスメントを正しく理解しよう

### ● セクシュアルハラスメント

行為者の意図を問わず、相手に不快な思いをさせたり不利益を与える性的な言動を指します。異性だけでなく、同性や性的少数者に対する言動もセクハラになり得ることがあります。

- たとえば
- ・食事やデートにしつこく誘う
  - ・性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙、Eメールを送り付ける
  - ・身体に不必要に接触する
  - ・聞くに耐えない卑猥な冗談を言う
  - ・性的な経験や性生活について質問する
  - ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする など

### ● パワーハラスメント

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をすべて満たすものを指します。

- たとえば
- ・周囲も不快となるような大きな声で叱責、注意する
  - ・相手の評判を落とすようなことを言いふらす
  - ・「何もできないのだな」「文句があるならさっさと辞めろ」などと発言する
  - ・業務内容の説明・指示・相談が不十分またはあいまいであるにもかかわらず、成果が出ないことを叱責する
  - ・隔離、会議や研修に出席させない、仲間外し、挨拶をしないなど人間関係からの切り離しをする など

※「優越的な関係」は、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司等でも成立する場合があります。

業務上正しいことを命令し、指導する場合であっても、感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、社会通念上許容される限度を超える場合には、パワーハラスメントに該当する可能性があります。



### ● アカデミックハラスメント

大学の構成員が教育・研究上の優位性を背景に、相手に対して教育、研究または就学上の不利益や損害を与える言動を指します。

- たとえば
- ・文献・図書や機器類を使わせないという手段で研究遂行を妨害する
  - ・理由を示さず単位を与えない
  - ・「結婚したら研究者としてやってはいけない」と言い、結婚と学問の二者択一を迫る
  - ・指導を求められても、理由なく指導をしようとしなない など

### ● マタニティハラスメント

妊娠・出産・育児等を理由として、就業環境を害する言動または不利益を与える言動を指します。

- たとえば
- ・妊娠の報告を受け、「他の人を雇うから辞めてもらいたい」などと発言する
  - ・「男のくせに育休を取るなんてありえない」などと発言する など

※以上の事例は全てハラスメントになり得る言動ですが、実際には、個別の状況等を踏まえて判断されます。

### ● その他のハラスメント

- たとえば
- モラルハラスメント
  - ジェンダーハラスメント
  - アルコールハラスメント
- などがあります。



# 行為者にならないために

## 5つの心がけ

1. お互いの人格を尊重しましょう
2. お互いが大切なパートナーであるという意識を持ちましょう
3. 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくしましょう
4. 異性・部下・下級生・異なる職種を劣ったものとして見る意識をなくしましょう
5. 学内でハラスメント防止研修等が実施される際は、積極的に参加しましょう



## 3つの注意点

### 1. 勝手な思い込みはやめましょう

- ・自分では親しみを込めたり、ほめているつもりでも相手が不快に感じればハラスメントになることがあります。
- ・「この程度のことは相手も許容するだろう」という勝手な憶測はやめましょう。「相手との良好な人間関係が出来ている」と勝手な思い込みはやめましょう。
- ・上司、指導教員、先輩などからの言動には、立場上拒否の意思表示ができない人もいます。それを同意・合意と勘違いしないことが大切です。

### 2. 相手が嫌がることを繰り返さないようにしましょう

- ・相手が拒否し、または、嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。
- ・ハラスメントに当たるような行為をしてしまった場合には、直ちに相手に謝罪するなど、相手との良好な関係の維持に真摯に努めましょう。

### 3. 普段からコミュニケーションを整えましょう

- ・ハラスメントが発生しやすい環境の特徴として、「職場内でのコミュニケーションが少ない」ことが挙げられます。普段から感じたことや意見を言い合ったり、伝えることのできる風通しのよい環境づくりを意識しましょう。

