

一人で悩まないで… 相談員が真摯に話をお聴きします！

ハラスメント相談室では、
専門相談員(カウンセラー)・全学相談員(教職員)が
あなたの立場に立って相談に応じます。

- ・相談員は、匿名の相談も受け付けます。ただし、匿名の相談への対応には限界があることをご理解ください。
- ・相談員は、相談者の名誉やプライバシーを固く守ります。安心してご相談ください。

ハラスメントに対する措置等

- ・ハラスメントの被害者とされる人に対しては、相談中、調査中であっても可能な限り最善の救済が与えられるよう努力します。相談したことによって不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのような事態が生じた場合は、適切な措置をとります。
- ・相談室は、相談者の了承を得て、加害者とされる人の所属する部局等と問題解決のための調整をすることができます。
- ・相談室では解決できないか、あるいは被害救済及び再発防止のための対処が必要と判断した場合は、相談者の了承を得て、ハラスメント対策会議に報告し相談内容に応じて、関係部局に被害拡大防止措置を取ることがあります。また、事実関係の調査が必要である場合には対策会議は調査委員会にその旨を依頼することができます。
- ・ハラスメントの事実が認められた場合には、加害者には相応の厳しい態度で臨みます。



大阪大学ハラスメント相談室

- ・相談を希望する場合は、いずれかの相談室にまず電話予約の上お越しください。
- ・各相談室の相談時間帯は、大阪大学ホームページのキャンパスライフ→学生生活→ハラスメントの防止等に最新の情報が掲載されておりますので、そちらをご覧ください。
https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh/

吹田地区(工学U1E棟4階)
06-6879-7169(直通)



豊中地区

ハラスメント相談室1
06-6850-5029(直通)(キャンパスライフ健康支援センター東階段2階)
ハラスメント相談室2
06-6850-6006(直通)(サイバーメディアセンターデータステーション2階)



箕面地区(新箕面キャンパス・外国学研究講義棟1階)
072-730-5112(直通)



大阪大学の基本姿勢

- ・大学とその構成員は、人権尊重の精神に則り、全構成員が互いに尊敬し合い、人として対等のコミュニケーションを取り合い、平等に能力を発揮し協力し合える、自由で開放的な環境を維持しなければなりません。
- ・良好な環境のもとに、その持てる力を最大限に活かした教育、研究、就労活動を遂行することは、全構成員の義務であり、大学の社会的使命でもあります。

大阪大学はハラスメントを見逃しません、許しません、
厳正に対処します、という防止対策の三原則を基に、学
内におけるあらゆるハラスメントを根絶し、ハラスメン
トのない良好な教育・研究・労働環境を維持するためさ
らに厳しい姿勢でその防止や問題の解決に取り組みます。
大学の構成員すべての人が適用対象です。

大阪大学 人権問題委員会
ハラスメント相談室



お互いの人権・人格を尊重しあい、 快適な勉学環境や職場環境を維持するために

ハラスメントとは？

大阪大学におけるハラスメントとは、

「セクシュアル・ハラスメント」
「妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント」
「アカデミック・ハラスメント」
「パワー・ハラスメント」



をいいます。

ハラスメントをしないために

- ・個人の尊重という人権保護の基本を理解し、お互いの人権を尊重しましょう。
- ・全ての構成員は、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。
- ・修学上の、あるいは職務上の上位の人は、自らの言動のもつ影響力を自覚し、常に相手への配慮を保ちましょう。
- ・指導する立場にある人は、ハラスメントが研究する権利や教育を受ける権利、良好な環境で就労する権利などを侵す人権侵害行為であることを認識し、研究、教育の本来のあり方を踏み外すことのないよう、また、自らの言動が誤解を招かないように日頃から周囲と十分なコミュニケーションをとり、相互の信頼関係を保つよう心がけましょう。

被害にあったとき、 被害にあっている人を見たときには

- ・ハラスメントの被害にあったときは、一人で悩まないで、友人や家族、同僚など信頼できる周囲の人に相談してみましょう。
- ・大学には、ハラスメント問題に関して相談室が設けられています。
- ・なるべく記録を残しましょう。
「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」などを記録しておきましょう。もし、証言してくれそうな人がいるならば、証言を依頼しておくことが望まれます。
- ・自分の周囲でハラスメントにあっている人がいたら、次のような行動をするなど勇気を出して助けてあげましょう。
加害者とされる人には、「その言動は、ハラスメントになり得る言動ですよ。」と言うような注意をしてみましょう。
証人になったり、相談員のところに行くときは同行してあげましょう。

これらの言動はハラスメントになり得ます！

セクシュアル・ハラスメント

- ・聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす。
- ・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。
- ・ヌードポスターなどを研究室に貼る。
- ・酒席で、教員の側に座席を指定したり、お酌などを強要する。
- ・身体を執拗に眺め回す。
- ・研究指導を口実に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・メールを送る。
- ・「男のくせに」「女のくせに」「オカマみたい」などと発言する。
- ・「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。
- ・女性であるというだけで、研究会のお茶くみ、掃除、受付などを強要する。
- ・性的指向や身体的特徴についてからかう。

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント

- ・妊娠して、育児休業等を考えている人に対して、「え？妊娠したのに仕事辞めないの？」と言う。
- ・妊娠したことがわかると、「今は子育てがいちばん大事なんだから、他のことはせずにそっちに専念しなさいね。しばらくは仕事ができないね」と言う。
- ・妊娠中、つわりなどで労力の低下がみられるとき、または、超過勤務時間の制限を請求したときに、「いいよね。妊娠してたらなんでも免除してもらえて」と言う。
- ・産前休暇等の取得の相談に対して、「休みを取るなら辞めてもらう」と言う。
- ・育児休業中などの人に対して、「貴方の後任雇ったから帰ってくる席ないけど…」などと言う。
- ・育児休業の取得についての相談に対して、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言う。
- ・介護休業の請求に対して「自分ならあり得ない」と言って認めない。
- ・「子供を産まないのは何故？」「子どもを産んでこそ一人前だね」と言う。

アカデミック・ハラスメント

- ・正当な理由なく研究・教育上の指導を一切しない。
- ・正当な理由なく、文献・図書や研究機器類を使わせないことで、研究の遂行を妨害する。
- ・プライベートな行動につきあうことや送り迎えを強要する。
- ・正当な理由なく就職活動を禁止する。
- ・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。
- ・本人の望まない退職や、他の研究教育組織への不当な異動を強制する。
- ・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。
- ・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。

パワー・ハラスメント

- ・正当な理由なく職務上の指導を一切しない。
- ・正当な理由なく仕事を与えない。
- ・休暇の申請を不当に認めない。
- ・退職や転職を強要する。
- ・本人が希望しているにも関わらず、退職を認めない。
- ・業務の指導の範囲を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動を行う。
- ・虚偽の噂を流したり、怪文書を配るなど不当に人格や地位を貶める行動をする。
- ・職務上知り得た部下や同僚の個人情報を不当に他の教職員に告げて回る。

