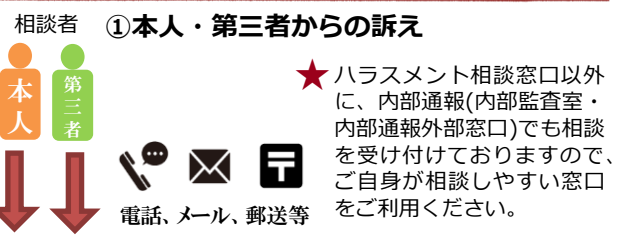


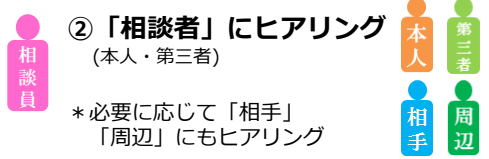
3

相談と解決に向けて

相談の大まかな流れ



相談窓口 ★



③相談員の仲介による和解

* ハラスメント防止委員会で処理した方がよいと相談員が判断した場合、本人の承諾を得てハラスメント防止委員会による協議へ

ハラスメント防止委員会

④委員調停による和解

もしくは
調査委員会の発足

* 必要に応じて「本人」「相手」「周辺」ヒアリング

本人 相手 周辺

学長への報告

学長によりハラスメントに該当するかどうか判定され、本人や相手への説明とともに、本人への環境の回復・メンタルケア等や相手への注意・懲戒処分等、必要な措置が取られます。

4

誰もが被害者・加害者にならないために

ハラスメントの防止のために何より大切なことは、**ひとりひとりが意識を持って、この問題に取り組むこと**です。

その一歩として**あなたにできること**があります。



- (1) ハラスメントについて知る
- (2) 本学の取組みを知る
- (3) 相手を尊重する
- (4) 傍観者でなく抑止する力になる

* 詳しくは、大学ホームページへ！

法人案内 > ガバナンスに向けた取り組み
<http://www.tokyo-med.ac.jp/company/governance/harassment.html>



* このパンフレットについてのお問合せ

東京医科大学
 TOKYO MEDICAL UNIVERSITY FOUNDATION

住所：〒160-8402 東京都新宿区新宿6-1-1
 TEL：03-3351-6141 人事課（内線 370）

ハラスメント のない 環境のために



東京医科大学
ハラスメント防止委員会

1 ハラスメントのない環境をつくっていくために

東京医科大学は、建学の精神を「自主自学」、校是を「正義・友愛・奉仕」とし、この建学の精神と校是に基づき、思いやりの心と深い教養に裏付けられた最高水準の技能を持った医療人の育成をめざしています。そのため、教職員と学生、学生同士、教職員同士、患者様ご家族等、多様な立場や考え方をもつ構成員が、個人として尊重され自律的に活動できること、考え方の違いを退けるのではなく互いの価値を認め合う場とすることは極めて重要です。

個人の尊厳を不当に傷つけ、精神的、身体的損害を与えるハラスメントは、社会的に許されない行為であり、構成員の良好な教育、研究、就学、就労、診療環境の実現のため、皆が安心して取り組める環境づくりを意識して心がける必要があります。

2 ハラスメントとは？

本人が意図するかしないかにかかわらず、ごく軽い気持ちでの行為や言動が、**相手にとっては耐えられない苦痛となっている**ことがあります。誰もが、加害者にも被害者にもなりうるのです。本学で起こりうる代表的なハラスメントを下記に挙げています。定義や区分は厳格ではなく、区分することが難しかったり、相互に絡み合いながら発生することも多く、より深刻なハラスメントになってしまう場合があります。どのような振る舞いがハラスメントに相当するか本学構成員が自覚して、ハラスメントを防止しましょう。



セクシュアル・ハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者の意に反する性的な言動であり、他の者にとって不快な性的言動として受け止められ、他の者にさまざまな不利益を与えたり、不快感、脅威、または屈辱感を与え、教育研究環境、職場環境等を悪化させること

⇒ 事例

- ・交際をせまる、つきまとう(メール、手紙、電話など)
- ・身体、容姿、服装などについて言う
- ・コンパなどの席でお酌を強要する
- ・「男なんだから重い物を運んで」「お茶くみは女子にやらせとけ」といった性差を理由に仕事を頼む



アカデミック・ハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、教育・研究の場において、優越的な地位または有利な立場にある者がその地位を利用し、または逸脱して、より下位または不利な立場の者に対し、教育・研究上の不適切な言動・指導等を行い、学習や研究の意欲を減退させ学習環境や教育・研究環境を悪化させること

⇒ 事例

- ・求められた教育指導を正当な理由なく拒否する
- ・成績に無関係なことを成績に結びつける発言をする
- ・正当な理由なく、文献、図書や機器類を使用させない
- ・正当な理由なく、研究室の立ち入りを禁止する



パワー・ハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、職務上または学生活動上、優越的な地位または有利な立場にある者がその地位を利用し、または逸脱して、部下や同僚、後輩、同級生等、不利な立場にある者に対して、不適切な言動・指導、処遇等を行い、就労その他の意欲の低下や環境を悪化させること

⇒ 事例

- ・業務の指導や注意の範囲を超えて、人権を著しく傷つける発言をする
- ・一方的に過度に叱責したり、罵倒する
- ・正当な理由なく、仕事を上げたり、過剰な量・内容の仕事を与える
- ・日常的に私用を部下に言い付けたり、宴会への参加を強要する



妊娠、出産等に関するハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、上司や同僚、先輩・後輩、同級生が、妊娠、出産に関する法律に基づく制度等の利用に対し、制度等の利用を阻害する言動や制度等の利用を理由に不適切な言動を行い、または、妊娠、出産等の状態にあることを理由に不適切な言動・処遇等を行い、就労その他の意欲の低下、環境を悪化させること

⇒ 事例

- ・つわりがひどくて休んでいたら違ってでも出てこいと言う
- ・体調不安を申し出ても適切な業務軽減策を講じない
- ・「おめでとうと言った方がいいんだろうけどこのタイミングは困るなあ」などと発言する
- ・「産休・育休は認めない」と言う



その他のハラスメント

前述のハラスメントにあたらないが、他の者の意に反する言動であり、本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者にとって不快感、脅威、または屈辱感を与え、教育・研究環境、職場環境を悪化させること

⇒ 事例

- ・お酒が飲めない人、弱い人にお酒を強要する
- ・上司を陥れるために、しめし合わせて仕事をしない
- ・相手の同意を得ることなく、インターネット上に他人の写真や居場所を公開する

