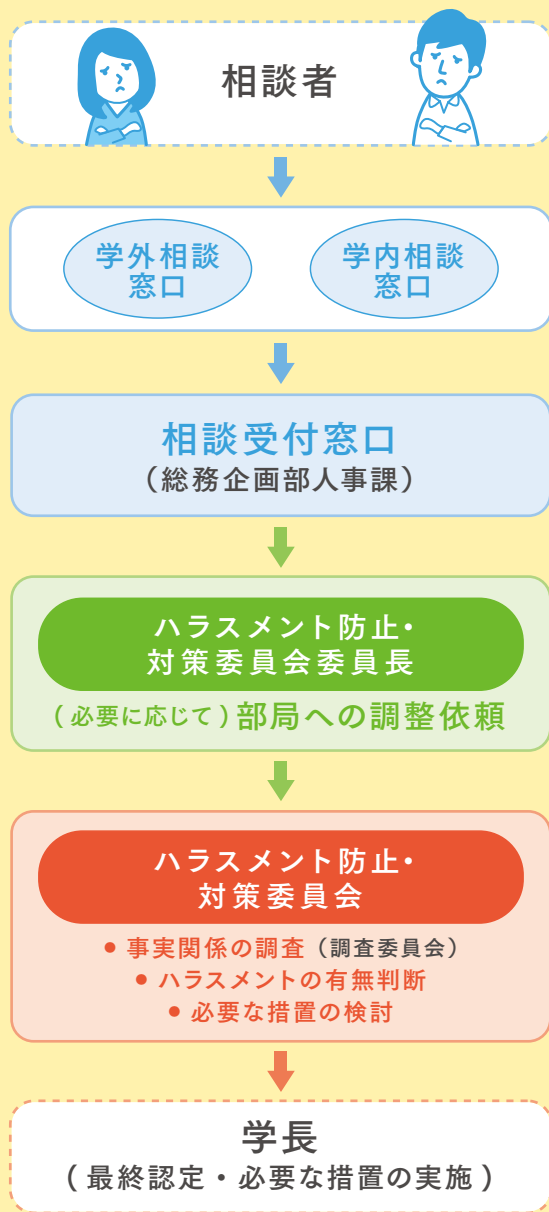


ハラスメント相談の流れ



相談

報告・検討・
初期対応

調査・認定
必要な措置の実施

本学のハラスメントに関する規程・ハラスメント相談の流れは、以下のHPに掲載しています。

URL <https://www.tottori-u.ac.jp/1085.htm>

ハラスメントを受けたと感じたら

学内相談窓口

本学では、構成員からのハラスメントに関する相談にあたるために、学内の教職員をハラスメント相談員に任命しています。相談した内容、プライバシーは堅く守られますので、所属部局等に関係なく、相談しやすいと思う相談員に相談してください。

ハラスメント相談員の氏名、
連絡先 (E-mail) は、HP で公表しています。

URL ▶ <https://www.tottori-u.ac.jp/1714.htm>

※相談を受けた相談員は、ハラスメント相談記録を作成し、相談者の了解を得てハラスメント防止・対策委員会委員長へ報告します。相談者が希望しない内容が報告されることはありません。

どの相談員に相談すればよいかわからない場合は、相談受付担当窓口へ連絡してください。要望をお聞きし、相談員に取り次ぎます。

●相談受付担当窓口 (総務企画部人事課)

T E L 0857-31-5012

E-mail harassment@ml.adm.tottori-u.ac.jp

学外相談窓口 (学内の相談員には相談しにくい場合等に利用してください。)

1 本学が契約する外部相談窓口

本学では、学外にも相談窓口を設置しています。心理カウンセラー等の専門家が電話・Webにより相談を受け付けます。

専用ダイヤル 0120-601-554 【月・水・金・土・日／10:00～21:00、火・木／10:00～22:00】
※祝日・年末年始除く

URL <https://t-pec.jp/websoudan>
(ID: toridai-h / パスワード: 601554)
※24時間・年中無休 (年末年始除く)

※学外相談窓口の担当者は大学内の事情には詳しくないことをご理解ください。相談内容は、相談者が希望した場合に相談者の了解を得た内容が大学窓口へ報告されます。必要な場合は、大学窓口 (総務企画部人事課) から相談者に連絡をとらせていただくことがあります。

2 公的機関等相談窓口

鳥取大学のハラスメント専用相談窓口ではありませんが、公的機関等の相談窓口も利用できます。(相談可能な曜日・時間等の詳細は問い合わせてください。)

●鳥取県男女共同参画センター

センター相談室 (倉吉) Tel: 0858-23-3939
東部相談室 (鳥取) Tel: 0857-26-7887
西部相談室 (米子) Tel: 0859-33-3955

相談した後は…?

ハラスメントのない
大学を目指して





鳥取大学は、ハラスメントが構成員の
人権や就学・就労等の権利を侵害するもの
であり、あってはならないものであるとい
う認識のもとに、ハラスメントの防止等に
努めています。

構成員とは

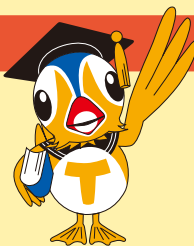
本学のすべての役員、職員、学生、生徒、児童、幼児、
本学に派遣されている派遣労働者並びにその他本学
において修学、教育、研究、研修及び受講する者を
いいます。



構成員の責務

すべての構成員は、ハラスメントが許されないことを
正しく認識し、ハラスメントの防止に協力しなけれ
ばなりません。

どのような行為がハラスメントになるか知っていますか？



本学では、セクシュアル・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、妊娠・
出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他ハラスメントを「ハラスメント」と
定義しています。

ハラスメントになり得る言動としては次のようなものがあります。HP のハラスメント事例集には、より具体的
な例を掲載していますので参考にして下さい。(https://www.tottori-u.ac.jp/1085.htm)



① セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

「相手の意に反する性的な言動又は性別による差別的言動」のこ
とをいいます。

例えば…

- 性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価
あるいは学業成績に反映させること、もしくは人事および、
勤務条件の決定や業務指揮に反映させること
- 教育・研究上の指導や評価の見返りとして、また人事や業
務上の処遇の見返りとして、身体接触をしたり交際を要求し
たりするなど性的働きかけをすること
- 執拗にもしくは強制的に、性的行為に誘ったり、交際の働
きかけをすること
- 話題や行動により、性的な面で不快感を与えるような状況
をつくること

② アカデミック・ハラスメント(アカハラ)

「教育上若しくは研究上の地位又は人間関係等の優位性を背景
に、その立場又は職務権限を濫用し、教育又は研究の適正な範
囲を超えて行う不適切な言動」のことをいいます。

例えば…

- 学習・研究活動の直接的・間接的妨害
- 卒業・進級の妨害
- 指導義務の放棄
- 不当な経済的負担の強制
- 暴言
- 暴力
- 不適切な環境下での指導の強制 など
- 就職等の選択権の侵害
- 指導上の差別
- 研究成果の収奪
- 過度の叱責(精神的虐待)
- 誹謗・中傷

セクハラ
の判断は…

相手がその言動をどのように受け止めたかが大きく影響します。
この程度のことは一般的に許容されるだろうという勝手な憶測は
禁物です。また、相手が応じていたとしても、意に反する不快な
言動であれば、セクハラと判断されることもあります。

③ パワー・ハラスメント(パワハラ)

「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」で
あって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職
員の就業環境が害されるものをいいます。

例えば…

- 身体的な攻撃
- 精神的な攻撃
- 人間関係からの切り離し
- 過大な要求
- 過小な要求
- 個の侵害 など

④ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等 に関するハラスメント

「職務上優位にある職員による、又は職員間における、妊娠、
出産、育児、介護に関する制度等の利用又は妊娠したこと等
に関する不適切な言動」のことをいいます。

例えば…

- 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの
・産前休暇の取得を相談したら「休みをとるなら辞めてもらう」と
言われた
- 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
・育児休業の取得を相談したら「男のくせに育児休業をとるなんて
あり得ない」と言われた など

⑤ その他ハラスメント

「①～④に掲げるもの以外の相手の意に反する不適切な言動」
のことをいいます。

例えば…

- モラル・ハラスメント(言葉や態度等で繰り返し相手を攻撃する精神的暴力)
・根も葉もない噂を SNS 等で流す
- ・身体的特徴をからかう
- ・無視や仲間はずれ など
- アルコール・ハラスメント(アルコールに関係した嫌がらせ)
・飲酒の強要
- ・一気飲みの強要
- ・酔った上での迷惑行為 など

アカハラ・
パワハラの
判断は…

問題となった具体的言動やその行為が行われた状況(背景事
情)、継続性等に基づき、指導・教育の「適正な範囲」を超え
たかどうかによります。