

ハラスメントのないキャンパスづくり

○職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

本学園の方針・・・本学園におけるすべての構成員は、ハラスメントを行ってはいけません。
《ハラスメント防止規則第5条》

ハラスメントとは・・・他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることをいいます。
《ハラスメント防止規則第2条》

方針の対象・・・役員、教職員、学生その他学園に在籍するすべての者が対象です。
《ハラスメント防止規則第2条》

○ハラスメントの類型例

(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、職務上の地位を利用した性的な言動により、相手方に不快な思いをさせ、若しくは精神的・肉体的苦痛を与えること、又は本人が意図するとせざるとにかかわらず、性的な言動等により、それによって、相手方を不愉快にし、屈辱感を与え、若しくは相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させることをいいます。

(2) アカデミックハラスメント

アカデミックハラスメントとは、教育・研究の場における地位又は権力を利用して行う不適切で不当な言動、指導又は待遇により相手方の学習・研究意欲を低下させ、精神的・肉体的苦痛を与え、又は教育・研究環境を悪化させることをいいます。

(3) パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、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ことをいいます。

(4) ジェンダーハラスメント

ジェンダーハラスメントとは、個人の能力や特性を無視した性別による差別意識に基づく言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、教育・研究及び労働環境を悪化させることをいいます。

(5) マタニティハラスメント

マタニティハラスメントとは、女性の職員が妊娠したこと、出産したこと、及び、これらに伴う法令に基づく休業を請求し、若しくは、休業をしたことに対して、不適切で不当な言動（不妊治療に対する否定的な言動も含む。）、指導又は待遇により、相手方を不愉快にし、又は相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させることをいいます。

(6) 育児又は介護休業に関するハラスメント

育児又は介護休業に対するハラスメントとは、職員が法令に基づく育児休業又は介護休業を請求し、若しくは休業をしたことに対して、不適切で不当な言動、指導又は待遇により、相手方を不愉快にし、又は相手方の教育・研究及び労働環境を悪化させることをいいます。

(7) その他のハラスメント

その他のハラスメントとは、前記（１）～（６）のハラスメント言動に準ずる不当・不適切な言動であって、相手方に精神的・肉体的苦痛、不快感その他の不利益を与えることをいいます。

～あなたの周りにありませんか？こんなハラスメント（具体例）～

《セクシュアルハラスメント》

対価型セクシュアルハラスメント



- 経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された。
- 出張中の車中で上司から腰、胸などを触られたが、抵抗したため、通勤に２時間もかかる事業所に配置転換させられた。

環境型セクシュアルハラスメント



- 事務所で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。
- 同僚が取引先でプライベートな交友関係の性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流したため、そのことが苦痛に感じられて仕事が手につかない。

《アカデミックハラスメント》

良好な環境における研究・教育・修学の侵害

- 正当な理由なく研究・教育上の指導を一切しない。
- 本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを十分な説明もせず、無理矢理押しつける。
- 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。
- 正当な理由なく、実験機器や試薬などを勝手に廃棄し、実験の遂行を妨害する。
- 正当な理由なく、必要な出張届や物品購入を承認しないことで、出張や物品購入を妨害する
- 正当な理由なく研究室や資料室などへの立ち入りを禁止する。
- 正当な理由なく、研究に関して人と相談することを一切禁止する。
- 必要もないのに、休日の研究や深夜における指導を強要する。
- 研究費から支出すべき実験の費用などを不当に学生等に負担させる。
- 空バイト・空謝金（アルバイトをしたという架空の書類を学生等に作らせ、不正に研究費を引き出すこと）などの金銭的不正行為を強要する。
- 研究データの捏造、改竄を強要する。
- 論文の内容、著者順などについて共著者に説明することなく、また、了承を得ずに投稿する。
- 学生等の未公開論文の内容を指導教員が無断で引用する。
- プライベートな行動に付き合うことや送り迎えを強要する。

不当な評価や処遇

- 単位の不認定の理由を聞かれてもまったく教えない。
- 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。
- 正当な理由なく、就職や他大学の進学に必要な推薦書を一切書かない。
- 正当な理由なく、就職活動を禁止する。
- 「結婚したら研究者としてやっていけない。」などといって、結婚と学問の二者択一を迫る。
- 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

身体または精神的な侵害

- 学生の論文原稿を目の前で破り捨てたり、ゴミ箱に捨てたりして侮蔑する。
- 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。
- 正当な理由なく、就職活動を禁止する。
- 個人的な感情によって特定の学生に対して指導を拒否したり、侮蔑的言辞を与える。
- 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おとしめる行為をする。
- 職務上知り得た教職員や学生等の個人情報を不当に他の教職員や学生等に告げて回る。
- プライベートなことがらをしつこく聞き、強引に勝手なアドバイスをする。

《パワーハラスメント》

以下の例は限定列举ではありません。また、個別の事案の状況等によって判断が異なることがあります。

※以下の例は、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

身体的な攻撃



- 殴打、足蹴りを行う。
- 相手に物を投げつける。

精神的な攻撃



- 人格を否定するような言動を行う。（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）
- 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
- 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。
- 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する。

人間関係からの切り離し



- 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。
- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

過大な要求



- 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で直接関係のない作業を命ずる。
- 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

過小な要求



- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
- 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。

個の侵害



- 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。
- 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

《ジェンダーハラスメント》

性別に基づく固定観念から生まれる業務の強要

- コピーは女性に頼む
- 力仕事は男性に頼む

性別に基づく能力の評価

- 性別のみで仕事に関する能力を評価する

性別に基づく期待

- 男性がリーダーである方が組織がしまって見える
- 女性なら接待の場で細やかな気遣いができるだろう

性別に関する差別的な言葉遣い

- 男らしく・男なんだから
- 女らしく・女なんだから

性別に関するジョーク

- 女のくせに釣りをするなんて変わってる
- 男なのに編み物が趣味なんて見かけによらない

外見や服装への不適切なコメント

- 女性は華やかな格好をした方が良い
- 男が明るい色を着るもんじゃない

妊娠や家庭に関する不適切な質問

- 妊娠や出産、家庭環境に関わるプライベートな質問

性別に基づく仕事の割り当て

- 細かい作業は女性に依頼する
- 人前に入る仕事は男性が行う

性別に関する無意識の偏見

- 女性だから話が長い
- 男性だから大雑把

《マタニティハラスメント（職場における妊娠・出産等に関するハラスメント）・育児又は介護休業に関するハラスメント》
制度等の利用への嫌がらせ型



- 産休の取得について上司に相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。
- 介護休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに介護休業をとるなんてあり得ない。他の家族で対応できないのか」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

状態への嫌がらせ型



- 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。
- 上司から「妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている。
- 同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

○被害にあったら…

自分を責める必要はありません。不快であるという意思表示をすることも大切です。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。一人で悩まず、信頼できる周囲の友人やハラスメント相談窓口又はハラスメント相談員に相談しましょう。ハラスメントは、あなただけの問題ではありません。なるべく記録を残しましょう。（「いつ」「どこで」「誰から」「何をされたか」など）証人になってくれる人がいれば、証言を依頼しておくこともよいでしょう。

○ハラスメントに関する相談等

本学におけるハラスメント相談は、次の方が対応致します。相談窓口及び相談員は、ハラスメント等に関する対応等に当たっては、関係者のプライバシーや名誉など人権を尊重し、対応します。また、相談員は秘密を厳守することを誓約していますので、安心して相談してください。相談者の了解なしに、他の相談員と情報を共有することはありません。

被害を受けた人だけでなく、被害を目撃した人や被害を与えたと言われた人、被害者から相談を受けた人など、ハラスメントに関し、悩み等をもつ人など誰でも相談することができます。なお、ハラスメントの相談等を理由として不利益な取り扱いは行いません。

ハラスメント相談窓口 (50周年記念講堂4階・保健管理センター内)

TEL (092-801-0490) 又は

WEB 相談受付フォーム <https://www.fdcnet.ac.jp/fdc/health/form/form.html>

得能 智武 (保健管理センター長)
足立 友里 (保健管理センター・主任 (公認心理師))
川口 智也 (保健管理センター・公認心理師)
松本 裕子 (保健管理センター・看護師)

ハラスメント相談員

【統括相談員】金光 芳郎 (心療内科学分野・教授)

松崎英津子 (歯科保存学・教授)	都築 尊 (有床義歯学・教授)
香川 豊宏 (口腔画像診断学・教授)	鳥巢 浩幸 (小児科学・教授)
谷口 奈央 (口腔健康科学・教授)	永嶋 哲也 (医療倫理学・教授)
金子 高士 (口腔医療ケア・教授)	田中 佑 (心療内科学・助教)

秋永 和之 (看護大人看護学・講師)	宮坂 啓子 (看護大地域在宅看護・講師)
馬場 篤子 (短大歯科衛生士研修支援センター・教授)	後藤加寿子 (短大歯科衛生学科・教授)
和才 広輝 (教育研究支援課・課長)	箱田 智紀 (看護大事務課・課長)
飯尾 寛人 (短大事務課・係長)	多賀谷陽子 (病院事務課・係長)

縄田和歌子 (歯科衛生士リーダー)	安河内笑香 (歯科衛生士リーダー)
郡 留美 (副看護師長)	辰島 敦子 (看護師)
草場 裕美 (歯科衛生士リーダー)	

濱崎 和紘 (老健・理学療法士)	安井みずえ (老健・歯科衛生士)
------------------	------------------

☒ ハラスメントに係る専用メールアドレス (事務担当者) jinken@fdcnet.ac.jp

※相談者の了解なしに、他の相談員と情報を共有することはありません。

外部相談窓口

福岡ジェンダー研究所DV・ハラスメント電話相談 (毎週木曜・13:00~19:00) TEL:092-401-6563

自治労福岡県本部ハラスメント相談窓口 (月~土・12:00~16:00) TEL:092-401-2600

福岡県人権擁護委員会連合会窓口 (土・日・休日以外の8:30~17:15) TEL:092-739-4151

○ハラスメント行為等への対応

ハラスメントの事実については、処分又は就学、就業環境の改善が必要と認めた場合は、処分又は関係部署等との連携による再発防止等により被害者への配慮を講じるものとします。また、ハラスメント行為者、ハラスメントに関する苦情の申出者並びに相談を受けた者 (相談員及び相談を受けた学園構成員) 及び事実調査に協力した者 (以下「相談・協力者」) に対する不利益な取り扱いや嫌がらせ、又は相談・協力者の探索に関与した学園構成員に対しては、懲戒処分その他適切な措置を講じることとなります。

ハラスメント苦情・相談等の流れ

