

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) マタニティーハラスメント

マタニティーハラスメントとは、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。

○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 (092-801-0190)・(内線6401) 又は

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

岡田 賢司 (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)

森田 浩光 (障害者歯科学・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 (口腔医療以外・教授)
永井 淳 (地域連携以外・教授)	馬場 篤子 (成育小児歯科学・准教授)
澤本 良子 (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)
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)	関 真理子 (歯科衛生士リーダー)
郡 留美 (看護師・主任)	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られた場合は、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せん。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

