2012 年 9 月 6 日

職員全体研修記録

日　時: 2012 年 9 月 6 日(木)14:00～16:00

場　所: E-101 教室

テーマ:和光大学ハラスメント防止啓発研修会

講　師: 飯塚 恭子氏 中央大学人事部担当副部長（ハラスメント防止啓発室長）

出　席：53 名（教員：7 名　職員:46 名）

プログラム：① 開会挨拶

② 講師紹介

③ 講義（ワークシート、DVD 上演）

④ 質疑応答

⑤ 閉会挨拶

厚生労働省（以下、厚労省）が職場のパワーハラスメントの予防・解決について提言をとりまとめる等、社会全体でハラスメント防止の機運が高まっている。本学でも、ハラスメント委員会が設置されてから 7 年目を迎え、コミュニケーションを不得手とする学生の増加等、相談の質的変化に直面している。そのような状況を踏まえ、中央大学の飯塚氏を講師としてお招きし、ハラスメント防止をテーマに講義していただいた。

講演要旨

1. 大学がハラスメント防止に取り組む理由

2007 年 4 月施行改正男女雇用機会均等法において、事業者が講じるセクシュアル・ハラスメント防止対策について、配慮義務から措置義務へと強化された。2012 年 1 月には厚労省が職場のパワハラを定義・明確化したことにより、ハラスメント防止の環境が社会的にも整いつつある。

大学においてハラスメントの被害が生じることで、当事者への影響に加え、大学が使用者責任を問われる可能性もある。これらにより大学の社会的信用が大幅に低下する。

大学基準協会による評価項目が加えられるなどハラスメントに関する相談体制の充実が求められている。これらのことから、健全な教育・研究・就労環境を整えることは、事業者・教育機関としての大学の責務といえる。

2. キャンパスにおけるハラスメントとは？

セクシュアル・ハラスメント

性的ないやがらせのことで、受け手がどのように感じるかが判断の境目となる。行為者の思想的背景には性別役割分業意識がその根幹にある場合が多い。中央大学ではジェンダー・ハラスメントをセクシュアル・

ハラスメントに含めている。

パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係の優位性を背景に行われるハラスメント。「優位性の有無」がポイントであり、職務上の位階の差はその一面でしかない。中央大学では、規定上の定義を相談者の「意に反する」行為としていたが、これを削除し、厚労省の定義に従い「優越的立場にある者」からの行為であると定めた。

アカデミック・ハラスメント

教育・研究上における指導的立場の者から指導を受ける者に対して、その教育・研究を阻害する行為をいう。これは教学上のトップがハラスメントを許さないという毅然とした姿勢を見せることによって減らすことができる。逆にハラスメントに対する態度を曖昧なまま放置しておけば、教職員全体の意識が弛緩することとなる。

中央大学は４年に１度学生に対してアンケート調査を実施しており、毎回、自由記述欄にはアカデミック・ハラスメントに対する深刻な告発が寄せられる。

その他のハラスメント

アルコール・ハラスメント、デート DV、ネット上での人権侵害、誹謗中傷の書き込み、ストーカー、セクシュアル・マイノリティへの差別等。いずれも啓発の早期化が必要であり、大学生になってからの教育では遅い。中央大学では系列高校４校に対してデート DV に関する講習を行った。

3. キャンパス・ハラスメントはなぜ起きるのか、なぜ深刻化するのか？

学生と教職員のコミュニケーション不全が前提として存在しており、その上で教職員の調整・援助の能力が全体的に低下している。そのため、トラブルの初期対応が不適切となり、案件が深刻化している。

加えて、伝統的に教員同士が相互不干渉であるため、周囲の教員が被害の実態を把握し、通報することは難しい。このことが、被害の深刻化を助長している。また、教職員である以上、学生に対し無条件でパワーを有しており、学生は自分の言動により、教職員の心情を害し、自身が不利益になると必要以上に不安になる場合がある。そのため、教職員は自身の学生への対応がハラスメントの認識がなく、訴えに対する否認が見られることもある。

4. 最近の学生とは？

総じて自己肯定感に乏しく、他者からの否定的評価を恐れがちである。

加えて、コミュニケーションツールの変化によって、学生の対人関係における意識の変化が起きている。現代の学生はネット上の情報収集に長け、世間一般の平均的な幸福像を志向するが、その範囲を逸脱した生き方を必要以上に忌避する傾向がある。

精神保健学からの見地では、学生時代は発達段階上の青年期にあたり、精神疾患の好発期である。しかし、

現在では古典的神経症（不安障害）の罹患率は減少傾向にある。一方で発達障害、性同一性障害の学生が増加しており、対応に一定の理解が必要である。

5.　ハラスメントを防止するためには

ハラスメント防止の基本的な考え方は、「健全な修学・研究・就労環境の維持」であり、構成員一人ひとりの認識を深めるために、防止啓発の視点で環境づくり進めることが必要である。特に大学トップのハラスメント防止に対する姿勢が、学内の風土醸成に大きく影響する。

しかし、ハラスメントをゼロにすることはできず、常にハラスメントは存在するべきものとして認識することが必要である。ハラスメントの根底には男女、世代、地位、雇用形態等の価値観の差異によるコミュニケーションの不全があり、ハラスメントを防止するには、ハラスメントに結びつく小さな行為を看過せず、他者への理解を深め、相手の立場・価値観を尊重する互いの努力が必要である。

6.ハラスメント相談現場の最近の傾向

父母からの訴え、匿名相談が増加している。対応に際しては、初動対応を誤らないことが重要であり、特にアセスメントが要点となる。例えば、学生がハラスメントに当たらない事案を拡大解釈したり、自分にとって不利益な案件を有利に働かせる意図を持って来談する場合がある。この場合、カウンセリング・マインドを持ち対応し、必要に応じて適切な部署および機関につないでいる。学生と共同して問題解決に取り組むという視点で対応することが重要である。

【質疑応答】

Q1　組織全体として、トラブルの対応力（調整・支援）が低下しているとのことだが、それらを向上させるための訓練方法はあるか。

A1　中央大学では、相談員を始めとする教職員に対し、研修を行なっている。その際、一方的な講義形式では効果が低いので、事例研究やロールプレイを用いた研修を用いて相談員の対応力向上を図っている。

Q2　リーフレットにおけるパワハラの説明について、従来とは逆のケース、例えば部下から上司に対しする嫌がらせ等の行為はハラスメントに含まれるのか。

A2　中央大学では含めており、その場合も厚労省の定義に基き、「優位性」の有無を判断の基準としている。また、相談者がハラスメント防止啓発支援室ではなく、人事部に来る場合があるが、その場合は相談の内容にかかわらず、最初期に相談を受けた部署が相談を１次取扱い窓口として扱う。

Q3　学生にとっては、ハラスメント相談の過程に対して不安があると思うが、相談窓口での相談の流れや初期対応について説明する際に、どのような点に注意を払っているか。

A3　学生にとって、相談のプロセスがわかりにくいということはあり得る。中央大学の場合、セクシュアル・ハラスメントに対して相談窓口を立ち上げたのがその始まりだが、初期対応として速やかに相談のフロー

に繋げることが重要であると考えている。中には、ハラスメントではなく部課室が対応すべき事案も見受けられる。それらの部署での初期対応が不適切だったためにハラスメントととして顕在化してしまうこともあるため、初期対応での見極めが重要である。

Q4　女性から男性へのセクシュアル・ハラスメントについては少数事例として見過ごしがちになるのではないか。その場合、どのように対応すべきか。

A4　改正男女雇用機会均等法では、セクシュアル・ハラスメント防止が措置義務へと強化された。このことに伴い、啓発活動がより重要性を帯びると考えている。なお、女性から男性へのセクシュアル・ハラスメントの案件は、けして少数事例ではない。

Q5　たとえば、学長選挙における相手へのネガティブキャンペーンとして、相手を陥れることを目的としたハラスメントの申出は存在するか。

A5　事実存在する。そういったことがあり得ることを前提として対応する。そのため、情報の真偽を必ず確認することが重要。ネットでの証言や信憑性の低い情報に基づく申し出については取り扱わない。

Q6　学生に対するハラスメント防止の要は、教員が学生を公平に扱うことだと考えているが、熱心な学生に対してはそれに応える様な指導をしたいのが本音である。ハラスメントにならないために、その境界線をどのように見極めればよいか。

A6　その「指導」について他人に問われた場合、説明責任を果たせるかがポイントである。自分の身近な人に対して同じ事ができるかと置き換えて考えてみても良い。

以 上