2012.9.6

# 和光大学ハラスメント防止啓発研修会

中央大学人事部担当副部長　　飯塚恭子
（ハラスメント防止啓発支援室兼務）

配布資料：
① 研修レジュメ
② ハラスメント・チェックシート
③ 最近の大学におけるハラスメントの事例（新聞報道記事より）
④ 職場いじめ・嫌がらせに関する円卓会議ワーキング・グループ報告概要
⑤「パワハラ」国が定義（2012.3.16 毎日新聞記事）
⑥ 中央大学教職員用防止啓発リーフレット（NON　HARASSMENT MOVEMENT）

## 1. 大学がハラスメント防止に取り組む理由

○社会的責任、態勢整備は必須
- 法的には、セクハラは配慮義務から措置義務へ－男女雇用機会均等法第 11 条
- 厚労省作業部会がパワハラについての報告書をまとめ、職場のパワハラの定義を明確化（2012.1.30）
- 大学評価の一項目
- 被害者支援、被害が及ぼす影響（学修環境の悪化及び就業環境悪化）を最少にする責務
- 加害行為を発生させない学修環境・職場環境を醸成する責務
- 危機管理の一環

## 2. キャンパスにおけるハラスメントとは？

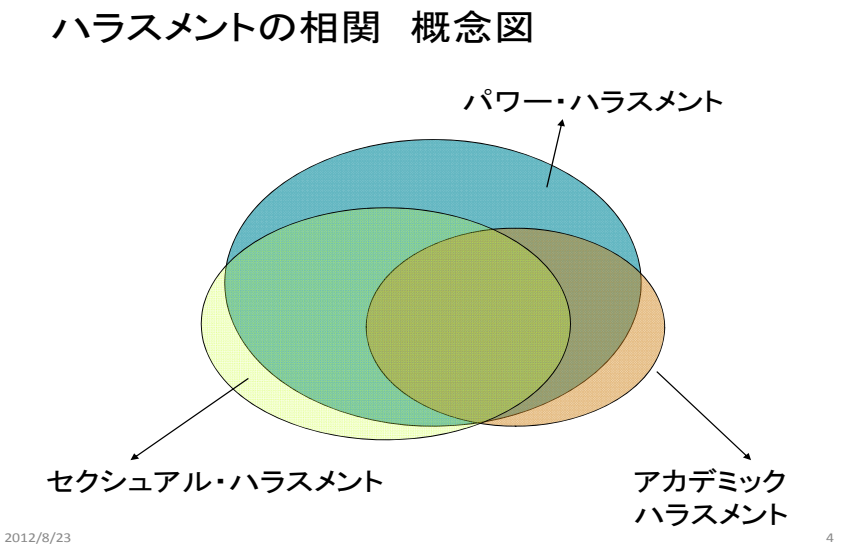
○セクシュアル・ハラスメント
- 当時者がどう感じるかが基本
- セクハラの背景には、固定的な男女の役割分担意識がある。（中央大学はセクハラにジェンダー・ハラスメントを含んでいる）

○パワー・ハラスメント

○アカデミック・ハラスメント

○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にあたる書き込み、ストーカー（メール・ストーカー）、セクシュアル・マイノリティへの差別等




**3. キャンパス・ハラスメントは何故おきるのか、何故深刻化するのか？**

○大学という組織の特殊性

・各教授（各研究室）は、事実上相互に不干渉・・たこつぼ型
　被害がみえにくい

・教員が学生・院生に対して圧倒的なパワーをもつ・・単位付与権等
　被害を訴えにくい

・加害者が有能で地位があることが多く、被害が放置されやすい。

・被害者であることの認識がない（あるいは認めたくない）こともしばしば。

○教員（職員）は自分がもつパワーを認識していない。

・「そんなつもりはなかったが・・」と加害者は言葉を発するが・・。

○教員（職員）と学生のコミュニケーション・ギャップ

・教職員は学生のコミュニケーション不全傾向の理解が必要（特に初期対応時）

○全体的（教職員も学生も）にトラブルへの調整力・援助力の低下

・トラブル等への対応力（調整する力やサポートする力）の低下

・初期の調整や援助不介入による深刻化

## 4. 最近の学生とは？

○一般的・・・バラツキの拡大（おしなべて肯定的自己評価低い傾向）

・対人関係が希薄、集団生活が苦手

・パソコンや携帯等の普及によるコミュニケーションツールの変化、コミュニケーション能力の低下、現実的な問題に対する解決能力の低下傾向

・他人の評価（他人にどうおもわれているか）を恐れる傾向　－　恥をかきたくない、傷つきたくない、嫌われたくない、失敗したくない。

・そこそこの上昇志向、泥臭いことはしない、スマートを重んじる。
リア充へのこだわり等

・穏やか、マイルドな所に身を置く傾向

・世の中が求めている人物像に敏感に反応、その中で楽に生きる生き方を模索

○メンタル面・・・青年期の長期化、統合失調症の好発期（大学生）、古典的な神経症の減少等々

○対応に一定の理解が必要な学生の登場・・・発達障害（アスペルガー症候群）、性同一性障害等

## 5. ハラスメント防止するためには？

○ハラスメント防止対策の基本

ハラスメント対策が目指すものは、<u>健全な修学・研究・就労環境の維持</u>

・防止啓発活動の重要性（ハラスメント未然防止）

・組織管理者の意識はハラスメント防止の風土醸成に大きく影響（理事長、学長・学部長、職員管理職等のハラスメント防止に対する姿勢）

・相談・対応システムの構築・・相談窓口の周知、相談しやすい窓口づくり

・教育機関として処分による措置は最終手段（特に、解決方法として「通知」や「調整」を重視）、特に学生には、教育的な対応が求めらている。

・相談者をアセスメントすることによって、よりよい対応策の模索

○窓口等の不適切な初期対応で、ハラスメント問題として拡大化する傾向

・初期対応の重要性（窓口担当者、相談担当者）

・カウンセリング的対応の重要性（カウンセリング・マインド）
Accept,　Clarify,　Advice,　Positively

・学生（相談者）との距離（言葉遣い・態度・終結の仕方に注意）

・相談の枠組み（抱え込みすぎない）

・チーム対応（組織的対応）の重要性・・危機管理対応

○構成員一人ひとりの意識が重要

・ハラスメントは人権侵害の問題という共通認識

・ハラスメントは個人間の問題ではなく、組織的なパワーや優位性を背景とした差別や支配の問題であるとの認識

・コミュニケーション・ギャップの現状とその認識

上下関係、世代間の差、多様な雇用関係、男女の差、価値観の違いがミス・コミュニケーションを発生させている。→　コミュニケーション・ギャップによりハラスメントとして、拡大化する傾向も。

コミュニケーション・ギャップを埋める努力が必要

具体的には、

①相手の意思を尊重し、言葉を尊重すること

②人それぞれ、快/不快と感じる感覚、距離は異なることを理解し、尊重する。
　ゆっくり距離を縮め、親しくなり信頼関係を築くことが必要

③ハラスメントを見過ごさない、傍観者にならない。

## 6. ハラスメント相談現場の最近の傾向

○父母からの訴えの増加

○匿名相談の増加（メール・FAX）

○時として、当時者にとって不利になったことを「ハラスメント」として訴えることも。

・例えば、友人同士の確執、サークルの人間関係、単位取得できない理由等

↓

ハラスメントに対する理解と防止啓発が一層重要になっている

以　上