

## 第1回名桜大学FD/SD合同研修会（テーマ：ハラスメント）報告書

開催日時 令和7年4月30日（水）16：30～18：00

場所 本館3階 講義室3（オンライン参加も可）

- 報告
1. 名桜大学情報セキュリティポリシー
  2. 令和6年度学生生活実態調査（ハラスメント部分）の解説
  3. ハラスメント防止研修—加害者・被害者・傍観者にならないために—

はじめに、木村堅一氏（副学長）による開会の挨拶があった。その趣旨は、今回のテーマ「ハラスメント」は、訴えられる前に、お互い信頼できる関係を気づきあうのが大切であること、また本学で毎年実施される「学生生活実態調査」の回答のなかで、学生が「（受けた言動がハラスメントかどうか）わからない」という回答が多かったことに対して真摯に受け止めること。今回の研修にはハラスメントを一人で抱え込ませない、という意識とヒントがたくさんあるので是非とも参考にしてほしい。

まず「名桜大学情報セキュリティポリシー」と題して、鈴木大作氏（メディアネットワークセンター長）による講話があった。

名桜大学では、情報システム運用基本方針が定められており、その利用規程を順守しないと罰則を受ける。本日のテーマである「差別、名誉棄損、侮辱、ハラスメントにあたる行為」が同規程の禁止事項となっている。

情報セキュリティインシデント（個人情報漏洩、情報システムへの攻撃、情報システムの障害など、予期せぬ一連の事象で事業運営を危うくする確率が高いもの）がもし発生した場合、迅速な報告、正確な事実確認、被害拡大防止、適切な連絡が基本対応である。気をつけていただきたいのは、デバイスの管理、システムのセキュリティ、メールの管理、教育と啓発である。教員は講義室のPCのサインアウトを忘れずに行うよう徹底したい。

次に「令和6年度学生生活実態調査（ハラスメント）の解説」について前川美紀子氏（学生サポート委員長）による説明があった。

令和6年度の「学生生活実態調査」のハラスメントに関する質問に対して59.5%の学生が回答した。学年が上がるごとに回答率が下がる傾向があった。「（受けた言動が）ハラスメントに該当するかわからない」という回答が毎年一番多い傾向にある。また相談者は「大学の友人」が一番多く、次に「相談していない」という回答が多かった。「学内のハラスメント相談窓口」「保健センター（学生相談室）の利用は未だ少ない（各11.8%、3.8%）。ハラスメントに関する4つの自由記述の紹介のあと、昨年度の対応策について触れた。例えば、講義棟・サクラウムのトイレにポスターとカードで周知広報を開始したこと、新入生オリエンテーションを含む学期ごとのオリエンテーションでの周知活動を継続したこと、新入生に対するリーフレット（新入生へのメッセージ）を配布したこと、特に

運動部活動系を対象としたコンプライアンス研修会を実施したこと（12月13日、UNIVAS講師の招聘）、入試・広報課との協力によるインスタグラムを通じた情報共有の取り組みなどであった。

最後に、今回の合同研修のハイライトである「ハラスメント防止研修—加害者・被害者・傍観者にならないために—」を泊真児氏（琉球大学ハラスメント相談支援センターセンター長、ヒューマンライツセンター副センター長）が発表した。

ハラスメントとは、優越的な地位や立場、優位性などを背景に、相手方の意に沿わない言動などにより、その人格や尊厳を傷つけ、或いは就学・就労環境を悪化させること、また状況、相手、言動・行動次第で誰でも加害者、被害者になりうることについて強調された。他人事と思いがちなハラスメントであるが、受講者に実際に幾つかの身近な質問に答えてもらうことで、我々自身が上司として、或いは同僚として、ハラスメントと受け取られる特徴や考え、態度を持っているかもしれないことに気づかせてくれる設定であった。また場合によっては、我々も加害者・被害者になりうる身近な事象であることを強調したい。

大学で起こるハラスメントをキャンパスハラスメントといい、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、モラルハラスメントに4分類される。これらが重複する場合もある。例えば、パワーとは、職階、年齢、能力、経験、勤務年数などを指す。ハラスメントは、多様な関係性のなか（様々なカタチ）で生じ、例えば、教員—学生間のみならず、同僚—同僚も起こり得る。常に自分事として、振り返ること、またハラスメント事案には、研究教育の現場は構造的・状況的にハラスメントが発生しやすいという認識で一層留意することが大切である。

名桜大学のハラスメント防止規程第2条、第10条（不利益取り扱いの禁止）の解説及び相談、協力は構成員の権利であることが規定されているとの説明がされた。

アカデミックハラスメントとパワーハラスメントの見分け方は、前者が就学や研究に係る場合、後者はそれ以外と大別される。パワハラ・アカハラによくある例として、加害者（ハラッサー）には、相手に問題・落ち度がある、自分は注意、指導をしているだけといった典型的な言い分があること、またハラスメントかどうかは、言動が相手の意に反するかどうか、就学・就業環境を悪化させるか、という判断基準がある。

ハラスメントの末路は、多くの被害者の場合は、苦痛に耐え、泣き寝入りすること、一方、多くの加害者の場合、自分の非に気づかない、認めようとしめない、という傾向があるが、被害を受けたものの行動によっては法律に基づき当然処罰される。またハラスメントが被害者に与える影響は、長期化することもあり、例えば直接的には、留年、休学、退学など、また間接的には、精神的、心身（自死企図）、人間関係への影響がある。

そのためにも、ハラスメント等防止研修を開催する必要性は高い。なぜならば、人材を損失することにより組織は崩壊、費用・時間の損失にもつながり、組織は社会的信用を失墜する。更に人材が流出し、組織は疲弊し、大学に至っては受験者の減少や定員割れを起

こす要因にもなってしまふ。

大学におけるハラスメントに対して文部科学省は厳しい対応を求めている。例えば 2022 年には各国公立大学法人の学長等宛に「学生に対するセクシュアルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について（通知）」を通告した。これはセクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた周知・啓発、相談体制の整備、被害者救済のための適切な措置に加え、行為者の厳正な処分及び再発防止の徹底に確実に取り組むための通知であり、日本版 BDS（Disclosure and Barring Service：犯罪証明管理および発行システム）であるとも言える。子どもの安全確保を目的として、子どもに接する仕事に就く人に対して、犯罪歴を照会することが義務付けられる制度の適用ともいえる。

そのためハラスメントに関しては、教員の卵である教育実習生も研修対象とすることとなっている。その根拠には「教育実習生におけるハラスメントの防止及びその適切な対応などについて（通知）」、「教育職員などによる児童生徒性暴力の防止など（通知）」がある。

職場のハラスメントに関する調査（厚生労働省による労働者調査 8,000 名を対象）によると、パワーハラスメントの経験者が 20%、セクシュアルハラスメント経験者が 6%であり、前者の加害者は上司、役員が多かった。被害者の特徴として、加害者である上司と被害者である部下のコミュニケーションが普段あまりない場合、両者の間の年代の隔たり、性別の違い、職場が人手不足の状態である場合に多く起こる傾向があった。

マタニティハラスメント（妊娠・出産・育児休業にまつわるハラスメント）を受けた頻度として、第 1 位は「産休制度の利用を阻まれる、不利益な評価・労働条件を受ける」であった。制度はあれども利用しやすいものになっているかどうか、専門的な部署での対処が必要であろう。

看護職員の労働実態調査についても紹介する。名桜大学には看護学科があるため参考にされたい。セクハラ経験のある看護職員は 15%であり、その加害者は患者が 78%であった。パワハラ経験者は 34.5%、その他マタハラ 10%など。加害者は上司が一番多かった。

厚生労働省によると、職場におけるセクシュアルハラスメントの種類は、対価型と環境型がある。対価型とは労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進、昇格の対象からの除外など、客観的にみて不利益な配置転換などの不利益を受けることである。また環境型とは、労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が修業するうえで看過できない程度の支障が生じることである。セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要がある。また近年 SOGI ハラスメント（性的指向や性自認に関する差別的な言動や行動によって精神的・肉体的苦痛を与えるハラスメント）も問題視されている。アウトティング（他人が公にしていな秘密などを暴露すること：性的指向、性自認）に関しても法律の条文に規定されている。

ハラスメントに関しては「これまでそうだったから、自分もされてきたから」は通用し

ないことに十分留意すべきである。

情報化社会における気をつけるべきハラスメントとして、SNS の利用の中で私的・個人的なメッセージ交換、誹謗中傷、情報漏洩がある。SNS は公的な場であることを認識し、発見したら見過ごさずに名桜大学の相談窓口に通報することが望ましい。

大学生は、入学試験を経て選抜された者である。入学させた責任が大学側にもある。出来不出来、やる気あるなしで不当に叱責するのではなく、希望順の低いゼミに配属するなど事情もあるかもしれない。そのような学生に対する合理的配慮は必要ではないか。

自分も相手も守るために、ハラッサーにならないための呪文は「その言動は仕事を進めるうえで必要ですか？」の確認を怠らないことである。またハラスメントの相談件数が増加することを恐れず、却って相談しやすい大学づくりに成功しているとポジティブに思うこと。即ちハラスメントの相談件数が少ないのは、相談しづらい、或いは相談出来ない大学ということの裏返しともいえるのではないか。

ハラスメントは人権問題である。相手の気持ちを想像し、いつでも気軽に相談できる雰囲気づくりが大切である。

※質疑応答は時間の都合上、後ほどメールでやり取りをすることとなった。

閉会の辞が砂川昌範氏（学長）からあった。

情報セキュリティに関する相談は、天願先生にお声掛けすること。

「大学生生活実態調査」でハラスメントの項目を追加したのは、保護者からの相談に端を発した。未だ大学の相談窓口に繋がるのは 1 割程度しかない。今後更に主体的に学生がハラスメントを学ぶ姿勢を奨励したい。毎年ハラスメントに関する研修は開催されているが、少ないぐらいである。ハラスメントに関する情報は文部科学省の HP にも多く掲載されている。教職員も主体的にアクセスして情報をアップデートするように努めてほしい。

今回の研修で、ハラスメント現場を第三者として目撃した時にどう対応するかについても学ぶことができた。また自分の気持ちの持ちようも学ぶことができた。

ハラスメントに対して、大学は今後も厳格に取り組んでいく。相談窓口である総務課は大変であるが、相談件数が増えることはいいことであり、そうなることを願いたい。

研修への参加は、専任教員が 82.7%（104 人中 86 人）、専任職員が 58.9%（56 人中 26 人）と参加・関心度は FD の方が SD より高かった。

今年度よりアンケート項目をテーマ別に理解度・意識・活用性の程度を質問する内容へと変更した。その結果、今回の 2 テーマの発表に対して、ほぼ全ての参加者から前向きな回答が集まった。

特に有益だった点として、前半の情報セキュリティポリシーの発表では、情報セキュリティに対する意識の再確認ができたという意見が多かった、例えば USB メモリ、情報ネットワークの不具合時やサイバー攻撃等の対応などである。また後半のハラスメントの発表の有益だった点は、ハラスメントに対する個人の意識・行動の変化を理解することができ

たという意見が多かった。しかしながら、職場環境・相談体制・ハラスメント防止規程や大学の取り組みについて、いまだ課題が多いという意見が散見された。

今後の FD/SD 研修で取り上げてほしいテーマとして、引き続きハラスメントに関して定期的に研修で学びたいという要望の他、AI や DX についても取り上げてほしいという記載も多かった。望まれる研修形式はハイブリッドが最も多く（18 人）、次いでオンデマンド（8 人）、対面（6 人）、オンライン（6 人）であった。

（報告者 小川寿美子）