

## 令和3年度 第1回FD研修会・第1回SD研修会 報告

令和3(2021)年6月30日(水)、「ハラスメント」をテーマとして、第1回名桜大学FD研修会・第1回名桜大学SD研修会(主催:名桜大学FD委員会、共催:名桜大学総務企画部総務課)が開催されました。参加者は、教員が89名、事務職員が36名でした。

令和元(2019)年に改正労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法)が成立するなど、ハラスメントに対して社会から厳しい目が向けられるようになり、個々人のハラスメントへの意識は年々高まってきています。大学においても、これまで当然と思われてきた行動がハラスメントとして捉えられることも少なくなく、誰もがハラスメントの加害者になりえるリスクを持っています。このような状況を防ぐために、ハラスメントに関する共通認識を深め、ハラスメントを起こさない組織を作る目的から本研修会を企画・開催いたしました。

今回は研修会の準備段階から工夫を行いました。全参加者を対象としたハラスメント事例収集のアンケートを実施した結果、アカデミックハラスメント17件、セクシャルハラスメント14件、パワーハラスメント16件の事例が寄せられました。そこで、これらの身近な事例を用いてハラスメントの定義や影響をディスカッションする分科会(教員8部会、職員2部会)の企画を立てました。今回、分科会のファシリテーターとして、FD委員と若手職員が務めました。

研修会の司会は、林副学長が務めました。開会の宣言では「職場におけるハラスメントでは、誰もが加害者にもなりうるし、被害者にもなりうるため、単に講演会を聴くのではなく、お互い参加者が情報共有しながら理解を進める分科会方式を採用しました」との趣旨説明がありました。

続いて、砂川学長から開会のあいさつを頂きました。「メンタルヘルスに問題を抱える人の7割が人間関係のトラブルが原因であり、就業規則39条においてもハラスメントの禁止が明確に示されています。ハラスメントは、有為な人材を流出させるだけでなく、大学に対する社会的評価も悪化させます。2006年厚生労働省の実態調査では、過去3年間にパワハラを経験した人は3人に1人おり、2019年にはハラスメントの防止法も成立しました。大学も組織としての対応が求められている。本日のFD・SD研修会では分科会に分かれて活発な意見交換をお願い致します。その結果、お互い尊重しあう職場づくりにつながることを期待しています。大学としても、倫理委員会を恒常的に開催できる体制を構築し、ハラスメントのない職場環境づくりを進めていきたい」とのお言葉を頂きました。

その後、全教職員が10組の分科会に分かれて65分間のディスカッションが一斉にスタートしました。教員はオンライン会議システムを活用したディスカッションでした。アカデミックハラスメントの分科会では「教員が『このまま返信がない場合、保護者に現在の状況を電話する』とメールで伝えた場合はどうでしょうか?」などの事例について検討しました。「学生にとっては、現在の状況を親に知られたくないと思っていることもあるため、学生にとってはダメージになる」「教員からの圧力を感じる」「教員への不信につながる」などの意見がでました。パワーハラスメントの分科会では、「専任教員が、任期制教員に対し、任期更新が正式に理事会に通っていないという理由で、次年度の授業時間割やゼミ

担当に入れられない場合」という事例などをディスカッションしました。「本人に断りなく、任期教員を次年度の大学運営計画に入れられないことはハラスメントにあたる」「不信感や対立などの人間関係の悪化につながり、有益な人材の流失につながる」などのダメージについての意見がありました。セクシャルハラスメントの分科会では、「下腹部を見ながら『オメデタ（妊娠中）ですか？』と質問された」事例などが紹介され、「人間関係・職場の雰囲気が悪化する」「法人に対してセクハラ防止の意識が希薄であるというイメージがつく」「加害者となってしまった側のダメージ」などの意見がありました。

ちなみに、私が参加した分科会では、今回の事例はハラスメントっぽいのが「ハラスメント認定」という判断は難しいことが議論されました。ハラスメントの対策としては、他の人と協力してハラスメント認定の証拠を得るようにすることや、発言者の真意を確かめる質問や説明を求めることが重要であること、そして説明を避けて単に命令・指示をすることはハラスメントと認定できるという意見が出ました。

分科会終了のタイミングで、全参加者にアンケートへの回答を依頼し、後日、その回答全てを教職員と共有する試みをしました。一方的な講義を受けるだけでなく、お互いのハラスメントに対する意見交換を通して、ハラスメントの定義、評価の難しさ、大学組織としての対策の必要性に対して理解が深まったといえます。今後、大学としてのハラスメントの制度設計や啓発のための教材作成に役立てられることを期待しています。アンケートのコメントでは、「ハラスメントになるかならないかは、お互いの関係性が大きく影響してくると思います。極論ですが、お互いに相手への思いやりと尊敬の念を持って接する事が出来れば、ハラスメントという問題は起きないと思います」という個人レベルでの対策が重要であるとの意見がある一方、「相談窓口から最終責任者までの間のどなたかがパワハラ相談の対象者の場合について、どのように相談、対処すればよいかということとをさらに検討して頂ければ」と組織的な対策を求めるコメントもありました。

アンケートへの回答も終わり、全体会に戻ったのち、質疑応答を行いました。「総務課長宛てのメールアドレス ([soumu@meio-u.ac.jp](mailto:soumu@meio-u.ac.jp)) となっているが、誰でも閲覧できるメールアドレスなのか」との質問があり、誰もが確認できるメールアドレスではないとの回答がありました。

最後に、鈴木副学長と山城事務局長から閉会あいさつを頂きました。鈴木副学長からは「本日は、事務職員が36名、教員は89名の参加があり、合計10のグループでのディスカッションが行われました。名桜大学では、はじめてのハラスメントの研修会であり、このコロナ禍の中でも先生方と一緒に考えることができるということが良かったこと、さらには、事例を理解する際、様々な条件によって判断が異なるという意見があったこと、そして、先生方と協力して考えられるという環境があること自体がハラスメント対策に重要です。最初に学長のあいさつにあったように、私たち自身が安全・安心な環境で働くことができることが、学生にとっても安全・安心な学習環境を作ることができます」とのお言葉がありました。山城事務局長からは「ハラスメントはハラスメントを受ける側がどう感じるかが重要であることがわかりました。今回の研修会でハラスメントへの理解を深めてもらい、教員や学生が安全安心な環境で研究・学習をしてもらうことができるようにしていきましょう」とのご挨拶を頂きました。最後に、ファシ

リテーターとなった教職員とFD研修会を準備した教務課職員に対して感謝の拍手が贈られ、閉会となりました。

なお、研修会の冒頭、中里MNC長から「名桜大学情報セキュリティポリシー」の説明がありました。具体的には、①本学の情報セキュリティの最高責任者が理事長であること、②情報セキュリティ違反には罰則があること、③全構成員が情報セキュリティの理解を深める重要性について説明がありました。今年度から、情報セキュリティポリシーに関する解説動画が作成され、MNCホームページから自由に閲覧できることの報告もあったことを申し添えておきます。

文責：木村堅一（全学FD委員長）

