

令和4年度 第2回FD研修会・第1回SD研修会 報告

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、社会からハラスメントに対する厳しい目が向けられるようになり、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、これまで問題ないと思われてきた言動がハラスメントとして捉えられることも少なくありません。

令和4(2022)年10月28日(金)、「ハラスメント」をテーマとして、第2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。令和3年度に引き続き、ハラスメントをテーマとしたFD・SD合同研修会の開催となりました。参加者は、専任教員84名(参加率73%)、事務職員42名(同75%)、非常勤講師5名でした。

鈴木啓子副学長による開会のあいさつでは、「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」ことをふまえ、本学の中期目標・中期計画におけるハラスメント対策の現状と課題が紹介され、対策には、教職員一人ひとりのハラスメントに対する意識向上が重要であると述べられました。

研修会の講師には、琉球大学ハラスメント相談支援センター長・学長補佐(ハラスメント防止担当)でいらっしゃる矢野恵美氏(琉球大学法科大学院教授)にご登壇頂きました。矢野氏は、大学人もハラスメントの定義や法律をよく理解した上で「ハラスメントは人権侵害であり、教職員間のハラスメントに対してはもちろん法律を適用できるが、学生のハラスメントに関しても訴訟になれば、大学は損害賠償請求や安全配慮義務違反などに問われることに注意すべきである」と説明されました。また、大学は教育の場であると同時に職場でもあることや部局固有の問題があるといった大学の特殊性についても触れられ、「教員は学生と対等な関係ではなく、優越的な地位や立場にあることから特に注意が必要である」といった点にも触れられました。例として、文部科学省は国立大学に対し「学生に対するセクシャ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)」を発しており、該当する教職員に対しては懲戒解雇処分も含めた厳正な対処を求めていることが紹介されました。今後、大学は「構成員から構成員へのハラスメントが典型的であるが、非構成員から構成員へのハラスメントという事例にも対応できることも期待されている」との提案もありました。さらに、SOGIハラスメント、ストーカー行為、デートDV、COVID-19関連のハラスメント、就活関連のハラスメント、セカンド・ハラスメント等、多様なハラスメントの事例を詳細に解説して頂きました。講演の最後には、ハラスメント被害経験者の43.2%が誰にも相談していないという実態や、元自衛隊員の女性に対するセクハラ・性暴力対応の問題点の事例をもとに、「組織はハラスメント防止・対策を怠れば、人材の損失、費用・時間の損失、組織の信用の損失という深刻な被害が生じる」ことから、組織(大学)にとってのハラスメント防止・対策は極めて重要であるとし、本学のハラスメント対策が組織的に進むことに対して期待を表明されました。

最後に、山城事務局長から閉会のあいさつがありました。ハラスメントがもたらす大学組織への損失が極めて大きいことが理解でき、繰り返し研修会を開く必要性があることを踏まえ、「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」との掛け声とともに、ゲスト講師の矢野氏に対する感謝の言葉が述べられ、閉会となりました。

なお、参加者からの事後アンケートに対する回答では、「名桜大学にもハラスメントセンターを設置できるといい」「ハラスメントを避けるコミュニケーションスキルも重要」「(研修会を) 継続的に行うことで、組織風土として培われるのではないか」「ハラスメントに対して加害者は無自覚」「学生への名前呼びなど、とても参考になった」「沖縄の具体的な事例を挙げて頂いたので地域性が良く理解できた」等の多くの感想が寄せられました。大学におけるハラスメント対策の道のりは簡単ではないと思われませんが、教職員に対しては「耳にタコ」ができるくらいハラスメントを理解する場が必要だと感じました。

文責：木村堅一（全学FD委員長）



オンライン開催の様子



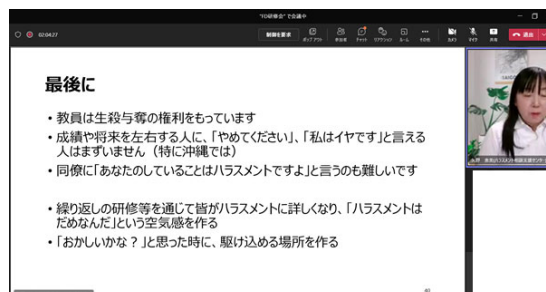
多様なハラスメントの事例①

当日資料より



多様なハラスメントの事例②

当日資料より



研修会まとめ

当日資料より