

# 2024(令和6)年度 第1回名桜大学FD/SD 合同研修会実施報告

テーマ:ハラスメントについて

1.開催日時 2024年5月29日(水) 16:30~18:00

2.開催場所 学生会館 SAKURAUM 3階 大講義室 B

(Microsoft Teamsでも配信)

3.研修内容

## 3.1 名桜大学情報セキュリティポリシーについて

メディアネットワークセンター長の中里 収先生より、名桜大学情報セキュリティポリシーについて説明がなされた。具体的には、基本となる方針である情報システム運用基本方針、理事長が最高情報セキュリティ責任者である情報システム運用規程と禁止事項と違反行為への対処を記述した利用規程について説明が行われた。禁止事項の中には、今回のハラスメントの項目も含まれていた。

### 禁止事項

- (1)当該情報システム及び情報について定められた目的外の利用
  - (2)あらかじめ指定されたシステム以外の本法人情報システムを本法人以外の者に利用させる行為
  - (3)守秘義務に違反する行為
  - (4)差別、名誉棄損、侮辱、ハラスメントに当たる行為
  - (5)個人情報やプライバシーを侵害する行為
- 他(13)まで有り

次に文部科学省からの通知に基づく情報セキュリティインシデント発生時の報告・連絡要項について説明がなされた。情報セキュリティインシデントには、①個人情報の漏洩、②情報システムへの攻撃、③情報システムの障害があり、インシデント発生時には、迅速な報告、正確な事実確認、被害拡大防止への対処が大事であることが説明された。

また、個人情報が漏洩した場合には、「個人情報保護委員会」への報告が必要であること、ファイル交換ソフトやネットワーク監視ツールを利用する場合は事前許可が必要であることの説明があった。

その中の事例として、これまでに名桜大学で起こった事例紹介があった。名桜大学ではPCルームに忘れたUSBメモリの盗難事件があり、警察に盗難届を出したことがあったそうである。

また、神奈川県警サイバー犯罪捜査課に逮捕された男性が約1億件のメールアドレスを保持していたという話が紹介された。

そして、ヒヤリハットなどその他の事例紹介があり、教員が講義室のPCをサインアウトしないで退出することや、USBメモリを置き忘れないようにとの注意喚起が行われた。

外部の事例紹介は、他人事のように感じるが、本大学内の事例は、より身近に感じられ、気をつけなければいけないとより深く感じる事ができた。

## 3.2 令和5年度学生生活実態調査(ハラスメント部分)の解説

学生サポート委員長の前川美紀子先生より、令和5年度学生生活実態調査におけるハラスメント部分(ハラスメントに関する回答:54.8%(1154/2104人))について解説された。学内でハラスメント防止の啓発ポスタ、チラシ等を見たことがある人は46.6%、相談窓口は21.7%しか知られていなかった。ハラスメントを受けた人1.4%、ハラスメントに該当するかわからない人は3.5%であった。なお、相談する学生は49件と少ない状況であり、相談相手は大学の友人が最も多かった。そして自

由記述の 7 件が紹介され、厳しい内容も見受けられた。

課題としては、アカハラ増加、相談に繋がらない学生への対応や学生団体主体によるハラスメント講習の実施がある。昨年、学生主体で「薬物依存防止策」に関する講習会を実施したとのことで、学生主体の講習は親しみやすく学生が参加しやすいため、効果的であったとのことだった。

よって、今後ハラスメントの講習会を実施するにあたって、学生団体が主体的に実施できるように学生課がサポートしたいとの話であった。

### **3.3 矢野恵美氏によるハラスメント事例紹介・解説等について**

琉球大学ヒューマンライツセンター長／琉球大学ハラスメント相談支援センター長／法務研究科教授の矢野恵美氏により、ハラスメントの事例紹介とそれらの問題点と対応方法についての解説がなされた。

まずハラスメント防止・対策の必要性についての説明があった。ハラスメント防止・対策を怠ると、人材の損失、費用・時間の損失、組織の信用の失墜が生じる。その大学へ行きたくないと思われることは、大学にとって大変大きな損失となる。従って、ハラスメントが起こる前に、ハラスメントの被害届が出される前に、ハラスメントを未然に防止することが重要である。

#### **(1)ハラスメントの基本構造**

ハラスメントは対等な関係ではない人間関係の中で起こる人権侵害であり、優越的な地位や立場を利用した人権侵害である。加害者は無自覚、被害者は我慢、特に教員(管理職)は構造的にハラスメントが起こりやすいため注意が必要である。

典型的には、大学では、教員から学生・児童・生徒、上司から部下、先輩から後輩、の立場で起こることが多いが、一概にそうであるとは限らない。基本的には学内で発生するが、学外(その大学の構成員としての活動)、移動中、出張先、飲み会も該当する。

大学教員はハラスメントを無自覚に起こさないように注意する必要がある。大学教員は学生に対して「生殺与奪の権利」をもっていることを十分理解する必要がある。学生は成績・就職などが教員の機嫌にかかっていると思い、我慢していることやイヤな顔をしないようにしていることを心に留めておく必要がある。そのため、「指導」という名のハラスメント的な言動の被害を受けていても、やむを得ず、ハラスメント後に「ありがとうございました」といった行為者に迎合する「迎合メッセージ」をメールなどで送付していることがある。

これらの世の中の動きに対して、厚労省は「心理的負荷による精神障害の認定基準について」という通知の中で、「セクシュアルハラスメント事案の留意事項」として、迎合メールがあってもハラスメントがなかったとはいえない(ハラスメントを単純に否定する理由にならない)との見解を示している。

#### **(2)近年の動き:セクハラを含む性暴力への対応**

次に、近年の動きとして、セクハラを含む性暴力に対してかなり厳しい対応が求められているとのことがあった。2022年11月22日に各国公立大学法人の長等向けに、「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」という通知が出され、教員の採用時に「賞罰」欄のある履歴書により、過去の学生に対する性暴力等を原因とする懲戒処分歴やその具体的な事由を申告させ、経歴詐称は懲戒解雇等につながることをあらかじめ明示することにより、経歴等を十分に確認し、適切な採用判断を行うこととの通知があった。琉大では今年の4月から実施しているとの紹介があった。一方で、教員の人権への配慮はどうかという話があるとのことだった。

「教育職員等による児童生徒性暴力の防止等に関する法律(2021年法律第57号)」により、教育

職員等を採用する際には、必ずデータベースを活用することとし、何が性暴力かを「知らなかった」では済まないという注意喚起のお話があった。

### (3)性犯罪:2023年7月13日改正

さらに、性犯罪については、2023年7月13日に改正が行われ強姦罪・強制わいせつ罪だけでなく、177条:不同意性交等罪、176条:不同意わいせつ罪についての説明があった。従来は「暴力や脅迫」が行われていることが前提であったが、今回の改正では、経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力による不利益の憂慮として、対等な関係ではない人間関係(教師と生徒、スポーツのコーチと選手など)に乗じての行為は、「暴力や脅迫」がなくても、性犯罪となる、との改正が行われたと説明があった。

### (4)名桜大学の規程

その次の説明では、名桜大学の規程の紹介があった。

- ・セクシャル・ハラスメント:教職員が学生等および関係者並びに他の教職員を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が教職員を不快にさせる性的な言動
- ・アカデミック・ハラスメント:教職員が学生等及び他の教職員を不快にさせる言動

セクシャル・ハラスメントは境界がある意味明確であるが、アカデミック・ハラスメントとパワー・ハラスメントの境界は難しいとの話があった。

なお、不利益取り扱いの禁止の事項があり、「理事長、学長、部局館長その他の職員は、アカデミック・ハラスメント/セクシャル・ハラスメントに関する苦情相談や事実関係の確認に協力をしたこと等を理由とした不利益な取扱いをしてはならない。

×相談したのは誰かと探す

×ハラスメントを訴えたら名誉棄損になるということはNG

○相談、協力は構成員の権利

の記載について紹介がされた。

### (5)これってハラスメント?

そして、「ハラスメントかどうかがわからない」という話について説明された。

これって、「ハラスメントかどうかがわからない」、「ハラスメントなの?」「そうじゃないんじゃない」という話が良く聞かれる。

しかしながら、ハラスメントに関する社会の目は厳しくなっていること、ハラスメントに甘いというイメージがあると大学のイメージダウンにつながることを意識して取り組む必要がある。

ハラスメントの段階では懲戒処分ではないので、処分とならないように啓発、防止のための研修が必要であるとの話があった。もちろん、懲戒処分ではないから、やって良いということでは無い。

ハラッサー(ハラスメントをする人)の特徴の一つは「相手にも自分と同じように人権がある」という意識が欠けている」ことであり、1番重要なのは防止、予防である。

パワー・ハラスメント(6類型)の説明があり、精神的な攻撃がもっと良くある事例とのことだった。

講義やゼミで特定の学生を執拗に叱責することや、会議等の場で特定の同僚を執拗に叱責すること、また特定の同僚、学生に威圧的な表現を使うことなどが該当するとのことだった。

話を聞くと、パワハラをした人は、相手に落ち度があり、注意しているだけ、指導しているだけとの発言をすることが良くあるが、たとえ正当な理由があっても

×長時間にわたる〇〇、

×人格否定等の表現を含む〇〇(頭が悪い、親の顔が見たい、こんな人は見たことがない等)

×言い方、表現が威圧的〇〇(例:そんなことをしたら承知しない、あなたの意見は受け付けません)

があれば、それはパワハラになることを意識し、注意する必要がある。

また、周囲の教員・周囲の学生に対して、文科省、厚労省は、「傍観しているのは、ハラスメントをしているのと同じ」との見解を示している。ただ、特定の教員・学生に向けられている場合は気づかないこともあるし、自分は同意していないと思っていても、被害者は傍観者を加害者と同様に思っていることもあるとの認識を持つ必要がある。

「傍観しているのはハラスメントをしているのと同じです」というが、学生や同僚の先生が直接言うのは難しいと考えているので、研修を受けて頂き、自ら認識し、意識して改善することが必要であるとの説明があった。

#### (6)ジェンダーハラスメント、SOGI ハラスメントの両方にまたがる例

さらにジェンダーハラスメントと SOGI ハラスメントの両方にまたがる例についての説明があった。

性別役割分担意識に基づく言動の例では「男のくせに、女のくせに」がある。男女で呼び方を分けるのはダメで、女性の学生に「ちゃん、さん」男性の学生に「君」をつけることは不適切であり、基本的にはどちらも「さん」で呼ぶ。また、同僚に「まだ結婚しないの？良い人紹介しようか？」などと聞くことは NG である。

SOGIハラスメント(セクシャリティに関する差別や嫌がらせ)の例では、加害者、被害者のセクシャリティは関係がなく「男のくせになよなよして、お前はおかまか」、自分が女性だと思う学生に「女性らしくないね」と言う、自分が男性だと思う学生に「男らしくない服ばかり着ているね」と言う。

このような例をあげ、思い込みで言っていることがジェンダーハラスメントになるとの解説があった。

#### (7)まとめ

ハラスメントに関して、世間の目は非常に厳しくなっていること、セクハラ・性暴力については法律も非常に厳しくなっている。ハラスメントは病気と同じ、まず予防、次に早期発見、早期対応が大事である。

繰り返しの研修でハラスメントを許さない空気感を作っていくことが学生を守ることに繋がるのお話であった。

#### (8)質問

Q1:傍観者でもハラスメントしているのと同じであるという見解が文科省や厚生労働者から出ているということだったが、どのような内容かがわかれば教えて欲しい。

A1:文科省からは、教職課程に関する通知で、「相談を受けても対応しないことが、傍観者である」との記載ある。また、厚生労働省では、「あかるい職場応援団」という記載の場所があり、そこで、「傍観していることは、ハラスメントである」との記載がある。

Q2:ハラスメント被害が出ていると言われた教員で、自分がハラスメントをした意識のない教員は、びっくりし、その対応や心理的負担が非常に大きいものが有る。このような心理的負担を受けた教

員のフォローをどうしたら良いと思うか？

A2:本当のハラスメントをしていない場合や、他人が「濡れ衣を着せたり、陥れたりしているのではないか」という場合もある、けれども、被害者から被害相談が出ているということは、本人が「言い過ぎることがある」場合や、「継続的に行われる」場合が該当するので、自分の言動を振り返った方が良い。(多少、質問と回答がずれていたようである)

Q3:ハラスメントの対応で懲戒処分まで行かずにリカバリ出来た例があったら教えて欲しい。

A3:ハラスメントの初期段階での対応で、リカバリ出来たケース、誤解だと和解したケース、信頼関係が回復したというケースの紹介があった。話をする中で、話せば分かるケースが結構あり、コミュニケーションがあまり、上手くいってない場合に、ハラスメントになることが多いとの話があった。やはり、コミュニケーションを円滑にすることで誤解が生じることが少なくなり、ハラスメントを防止することに繋がるといえる。

Q4:ハラスメントを起こさないためには「心理的安全性」が重要であると考えているが、この「心理的安全性」が、「インターンシップ」や「フィールドワーク」など、学外の環境において崩れることがあり、大学としても問題となっている。このよう研修会は、学外の「インターンシップを受け入れて頂く先の企業担当者」に対して行うことが必要ではないかと思うがいかがか？

A4:全く、質問者の言う通りである。厚生労働省も「インターンシップ」におけるハラスメントについては問題視している。琉大でも「インターンシップ先の担当者」に対する研修会を開催しようという話しはあるが、まだ、実現には至っていない。

Q5:学内のゼミ活動において、学生からの相談を研究室で受けることがある。通常は、部屋を開放しているが、話の内容によっては閉める必要があることもある。また、ドアを開けていても廊下が暑くて学生がドアを閉めることがある。その場合、「開けておいて」とも言いにくくなり、困ることもある。

教員がハラスメントを未然に防止するためには、どのような対策を取ったら良いか、アドバイスがあれば頂きたい。

A5:個人面接をオンラインで実施することになると、身体接触はないので、問題は発生しない。

また、相手の同意を求めずに録音しておくことは問題無い。それを悪用しない限り、個人的に録音しておくことは大丈夫である。

最後に、今回の研修会は非常に有意義であった。時間が経つと人の意識は薄れていくため、このようなハラスメント研修会を毎年受けることは、大きな問題に発展する前に未然に防止することに繋がるので、継続して受講することが重要であるとの認識を新たにした研修会であった。

(文責:田邊勝義)



研修会の様子①



研修会の様子②



研修会の様子③