

「EP通信」とは…

信州大学イコール・パートナーシップ委員会では、委員会の活動報告を「EP通信」として作成し、教職員の皆さまに配布してまいりました。今回は2019年度から2020年度までの活動報告として「EP通信VOL.10」をお届けします。

## 「ハラスメントを生まないために」

2020年度イコール・パートナーシップ委員会委員長

川村 嘉春(理学系教授)

日頃よりイコール・パートナーシップ委員会の活動に関しまして、ご理解とご協力を賜り深く感謝申し上げます。この場をお借りして、以前に視聴した大学生対象のアカデミック・ハラスメント(アカハラ)防止研修教材「ハラスメントを生まない関係づくり」(NPO NAAH)を思い返して、自身への課題と組織への提案について綴りたいと思います。しばらく、お付き合いください。

指導教員によるアカハラは、「やる気を出させるために、成果を出させるために」という熱い思いのもとで行われることが多く、その場合、指導教員は「無自覚加害行為者」とみなされます。その根底には、「自分が学生時代に受けてきた指導法であり、同じようにして成果が挙げた」という「成功体験化」や「今の学生は弱すぎるので鍛えねば」という「使命感」があると推測されます。無自覚なので、我を省みる機会がなければ、アカハラが繰り返されます。さらに、アカハラの“DNA”が指導生に引き継がれる恐れもあります。自らの指導法を振り返り、よりよきものにするよう努めたいものです。

アカハラをなくすために、「アカハラに対峙できる学生の育成」が効果的だと考えられます。現在、研究倫理教育が新生ゼミナールなどを通じて行われています。研究不正の問題と同様にハラスメントの問題も重要課題であり、(僭越ながら)ハラスメント教育も早い段

階から実施してみてもいいでしょうか。具体的には、授業の他に、学生を交えた意見交換会や課題学習会などが考えられます。どんな話題・課題でもよいと思います。例えば、「遅刻した学生を前列に座らせるのはアカハラか?」や「アカハラと感じたとき、どうすればいいのか?」などです。このような教育を早期に行うことによって、「より高いハラスメント意識を有する組織に変わり、深刻なハラスメントがなくなる」、「次の社会の担い手となる学生が高いハラスメント意識を有することにより、ハラスメントのない社会の実現に近づく」などのメリットが生まれます。



アカハラを中心に記載しましたが、他のハラスメントについても同様のことがあてはまるのではないのでしょうか。各部局にはそれぞれ独自の文化や風土や伝統があり、個人にもこれまでの人生を反映した信条や思考様式や行動様式があるため、ハラスメントのない大学および社会の実現は一筋縄ではいきそうにありませんが、部局の魅力を保持しつつ、ハラスメントが起りにくい組織・関係づくりを継続・発展して頂ければ幸いです。

Equal partnership

## 活動概要(2019年度～2020年度)

委員会活動	第64回EP委員会～ 第68回EP委員会	●委員長・副委員長の選出、予算関係、ハラスメント防止研修会の計画、ハラスメント防止・対応ガイド等の広報についての意見交換や研修の実施状況やハラスメント案件について報告しました。												
研修会活動	ハラスメント相談員研修会 (年1回開催)	主にハラスメント相談員を対象に、ハラスメント相談員の職務や相談対応にあたる際の留意点等に関する研修会を実施しました。												
	ハラスメント防止研修会 (部局毎に年1回開催)	長野県弁護士会にご協力いただき、人権擁護委員の弁護士の先生方にご講演いただきました。												
<p>■ご講演いただいた弁護士の先生方</p> <table border="0"> <tr> <td>2019年度</td> <td>6月25日(火) 風間 信弥 先生</td> <td>10月24日(木) 山崎 典久 先生</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8月28日(水) 李 栄愛 先生</td> <td>11月18日(月) 丸田由香里 先生</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9月 5日(木) 岡村あゆみ 先生</td> <td>12月 4日(水) 一由 貴史 先生</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9月24日(火) 蒲生 路子 先生</td> <td></td> </tr> </table>			2019年度	6月25日(火) 風間 信弥 先生	10月24日(木) 山崎 典久 先生		8月28日(水) 李 栄愛 先生	11月18日(月) 丸田由香里 先生		9月 5日(木) 岡村あゆみ 先生	12月 4日(水) 一由 貴史 先生		9月24日(火) 蒲生 路子 先生	
2019年度	6月25日(火) 風間 信弥 先生	10月24日(木) 山崎 典久 先生												
	8月28日(水) 李 栄愛 先生	11月18日(月) 丸田由香里 先生												
	9月 5日(木) 岡村あゆみ 先生	12月 4日(水) 一由 貴史 先生												
	9月24日(火) 蒲生 路子 先生													

## 研修会活動

### ハラスメント防止研修会 (部局毎に年1回開催)

### ■ご講演いただいた弁護士の先生方

2020年度

7月28日(火)	山崎 威明 先生	11月25日(水)	矢島 久資 先生
10月14日(水)	蒲生 路子 先生	11月26日(木)	大野 薫 先生
10月27日(火)	岡村あゆみ 先生	12月 1日(火)	森本 遼 先生
11月16日(月)	坂井田 慧 先生	12月 2日(水)	坂井田 慧 先生



この他、9月14日(月)、農学部教職員を対象に、イコールパートナーシップ委員会委員長の川村嘉春先生に、10月27日(火)～12月28日(月)e-learningにて、事務職員(主に内部部局)を対象に、本学特任准教授で弁護士の松井博昭先生に、ご講演いただきました。

### ■受講者の声

- セクハラ、パワハラ、アカハラの言葉の定義についてご説明いただいた部分が改めて参考になりました。
- 具体的な事例をご紹介いただき、行為者の方にハラスメントの意図がなくても、ハラスメントと認定されるということがよくわかりました。
- ハラスメント防止のためには、意思表示や相談がしやすい雰囲気づくり、相手の意思をよく確認することが重要だと感じました。
- パワハラ、セクハラの基本的な事項に加え、近年問題となるLGBTのアウティングの問題等を扱っており、基礎的な講習として有意義でした。
- ハラスメントを避けるためには職場で相手に敬意を払うことが効果的との指摘が参考になりました。

### ■新任教職員研修(年1回開催)

新任教職員を対象に、ハラスメント防止研修を実施しました。

## 啓発活動

### 【学生】

ハラスメント防止リーフレット及びクリアホルダーを学部学生及び大学院生の新生に配布するとともに、新生ゼミナールで説明を行いました。



### 【教職員】

ハラスメント防止・対応ガイドを配布しました。また、EP通信を発行しました。



## コラム

### 「職場におけるハラスメント防止対策強化について」

弁護士

松井 博昭(本学特任准教授・学長補佐)

2020年は法改正により、パワー・ハラスメントが定義される、事業主の義務が強化される等、職場におけるハラスメント対策が強化された1年でした。このコラムでは、ハラスメントの特徴と予防策について触れたいと思います。

まず、ハラスメントの特徴として、近しい人間関係の下で行われやすいこと、(意図してではなく)無意識に加害者になってしまいやすいことという点が挙げられます。そして、一旦、加害者になると、懲戒処分を受けたり、社会的信用を失ったりと大きなペナルティを負うことになります。

では、ハラスメントの予防策とは何でしょうか。セクハラ、パワハラ等類型は様々あれど、ハラスメントの本質は、相手を「悩

ませること」や「嫌がらせ、いじめ」であり、予防策とは、普段の人間関係で、(無自覚のうちに)加害者にならないよう注意することにあります。例えば、職場での人間関係(上司、部下、同僚)に敬意を払うこと、相手の不快感のサインを見逃さないこと、相手が自分と同じ考えであるという思い込みを捨てること、攻撃的な言動を慎むこと等の対処で、防げる事案は多いものです。



改めて、お互いを尊重し合うという人間関係の基本に立ち返っていただき、ハラスメントの発生を1件でも抑えることができると思います。

# 「昨年度のEP委員会を振り返って」

2019年度イコール・パートナーシップ委員会委員長

吉田 正明(人文科学系教授)

昨年度の委員長を務めた経験から雑感を少し書かせてもらいます。昨年度はハラスメント相談が委員会にこのほか多く寄せられました。その中には教員側からの学生や院生へのハラスメント案件もありましたが、職場における教職員間のトラブルも多く寄せられました。根本的な問題として、人と接する時に相手の立場に立って考えたり、相手の気持ちを十分に察することなく、自分の価値観を押し付けたり、自分の優位な立場を利用して相手に必要以上のプレッシャーをかけたり、威圧的な言動を繰り返すことで相手を傷つけてしまうというケースが多くあったように思われます。勿論当事者双方から事情や言い分を聴取する中で、お互いの意志疎通が不十分であったり、コミュニケーション不足による誤解や思い込みが高じたことによる人間関係の悪化が原因と思われるケースも見つけられました。

「本当に大切なものは目に見えない。」これは、わがままで身勝手な虚栄心の強い薔薇の花から受けたモラル・ハラスメント(安富歩著『誰が星の王子さまを殺したのか-モラル・ハラスメントの罫』明石書店参照)に耐えかねて地球にやって来た星の王子が、砂漠で出

会った狐から贈られた言葉です。この大切な言葉に啓示を受けた星の王子は、本当はか弱く寂しがり屋の薔薇の花の本心に気づき、置き去りにしてきた一輪の薔薇を愛おしく思い後悔の念にかられるのです。表面的な物事に惑わされることなく、心と心を通わせることで真の絆が生まれ信頼感や友情が育まれていくという意味であると受け取っています。人間関係においても相手を思いやる気持ちを常に持ち、お互いを尊重し合う気持ちを忘れてはならないと思います。

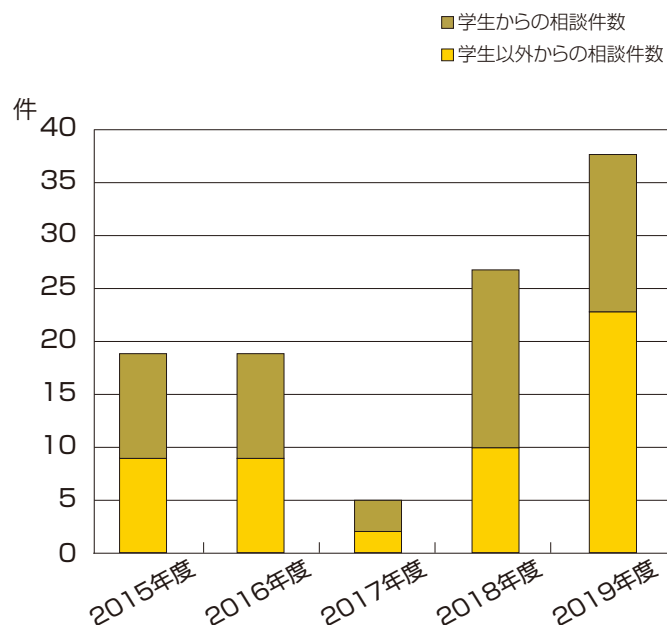


各部署におかれては、ハラスメントのない職場環境を是非築いて欲しいと切に願っています。一歩間違えば誰もが被害者にも加害者にもなりうるのです。傷つくのは当事者だけでなく、周りの同僚や友人や家族にも多大な迷惑と心配をかけてしまうということを肝に銘じて、大学人に相応しい行動をとるよう心掛けることが肝要だと痛感した次第です。

Equal partnership

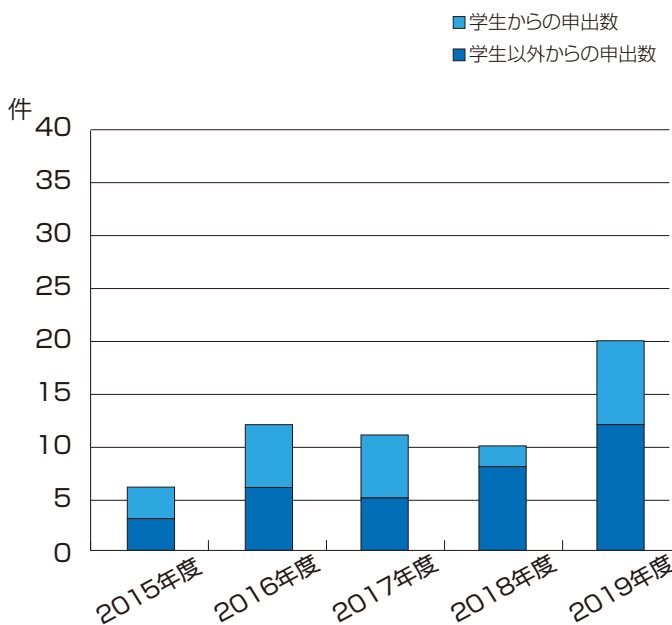
## ハラスメント相談件数

■ハラスメント相談員への相談受案件数



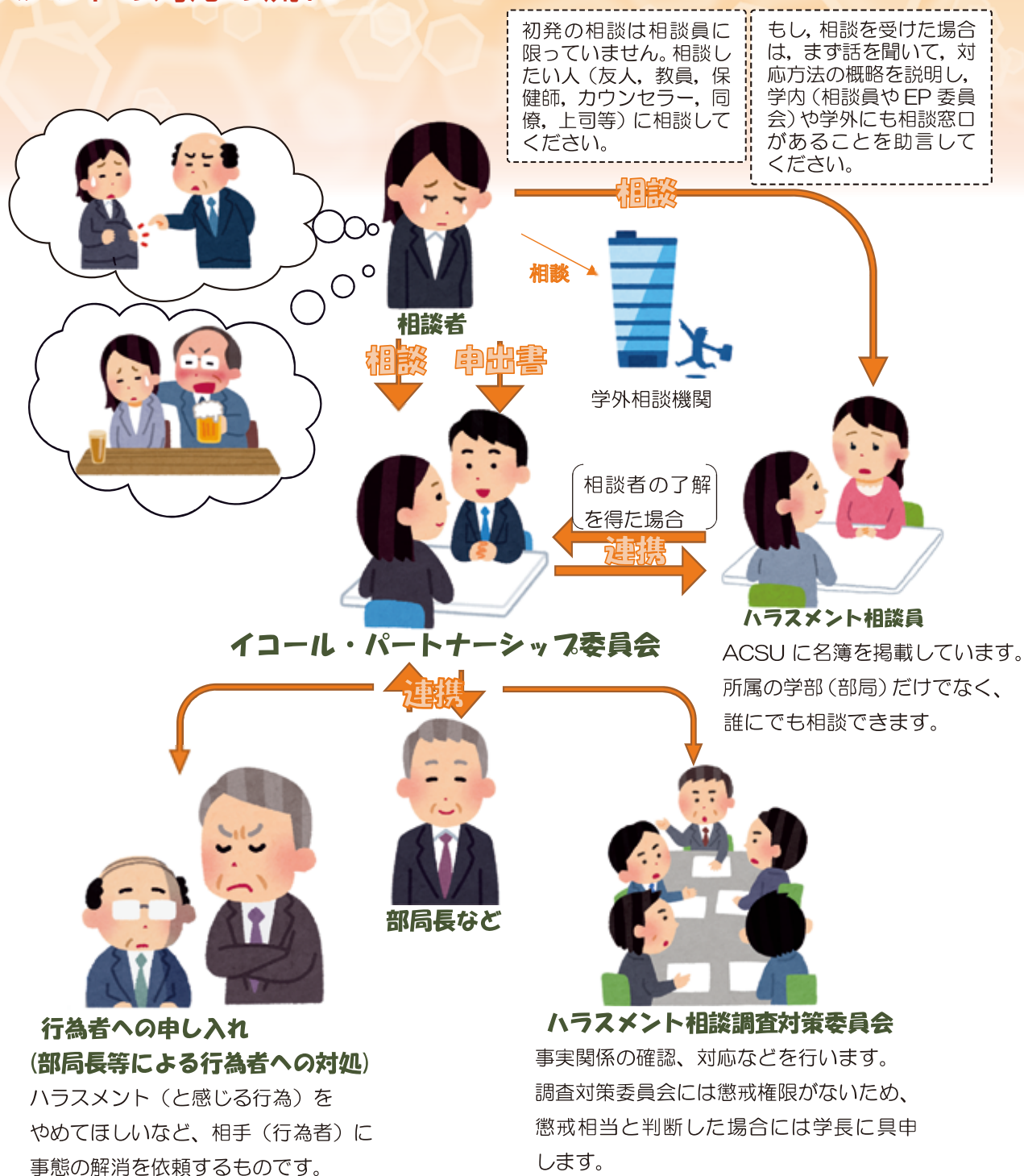
ハラスメント相談員から提出された「ハラスメント相談員活動報告書」の報告件数を集計した相談受案件数です。ハラスメント相談員は、学長より委嘱された教職員(65名、2021年1月現在)が各キャンパスで活動しています。ハラスメント相談員一覧は、ポータルサイトACSUの掲示ブロックに掲載されています。

■ハラスメント相談の申出書 受案件数



ハラスメント相談の申出があった際は、「行為者への申し入れ」と「ハラスメント調査対策委員会の設置」の2通りの対応方法があります。詳しくは次ページ「ハラスメントの対応の流れ」をご覧ください。

# ハラスメントの対応の流れ



## イコール・パートナーシップ委員会委員

### ■教員委員

川村 嘉春	理学系教授・2020年度委員長	任期2021年3月31日
加藤 善子	総合人間科学系准教授	2021年3月31日
吉村 信之	社会科学系准教授・2020年度副委員長	2022年3月31日
速水 香織	人文科学系准教授・2020年度副委員長	2022年3月31日

### ■教員以外委員

西澤 浩二	経理調達課長	任期2021年3月31日
増田 靖子	総務課副課長	2021年3月31日
上條 泰	経営企画課主査	2022年3月31日
中島 華	農学部主査	2022年3月31日

