

大学教職員のキャンパス・ハラスメント予防への意識

— 2010年度人権啓発研修会前後の意識変化と課題 —

古城 幸子^{1)*}・新藤 慶²⁾・安達 雅彦¹⁾・井関 智美¹⁾・福岡 悦子¹⁾
逸見 英枝¹⁾・芝崎 美和¹⁾・久保田 トミ子¹⁾・矢庭 さゆり¹⁾・神原 光¹⁾
木村 靖弘¹⁾・大嶋 信一³⁾・小郷 敏男³⁾

(2011年11月22日受理)

キャンパス・ハラスメントに対する教職員の認識を明らかにするために、2010年度に開催した研修会において、参加者の意識調査を行った。教職員のハラスメントの予防や対応に関する意識は高く、日頃から自身の言動に注意を払っている教職員も多かった。研修後の意識の変化はほとんどの参加者にみられ、研修会は効果的な機会になった。課題は、20・30歳代の女性教職員の意識がやや低く、加害者予備軍となる危険性が考えられた点である。また、相談者の明確化や、学生への継続的な啓蒙活動の必要性など、人権啓発委員会の役割の重要性が確認された。

(キーワード) キャンパス・ハラスメント、大学教職員の意識、人権啓発委員会の役割

はじめに

1985年の男女雇用機会均等法の制定によって、ようやく性差による社会的な差別に光が当てられた。特に潜在していた性的な迷惑行為がセクシュアル・ハラスメントという言葉で明示され、一般に理解されるようになった。1998年の見直し以降はさらに対策が進み、大学においては、1999年に文部省高等教育局長から、「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程の制定について」の通知があり、啓発活動の実施や相談体制の整備など積極的な取組みが求められている。さらに、2005年には、文部科学省高等教育局大学振興課から、相談や苦情に適切に対処できる体制を整備すること、相談体制の整備を行う際には第三者的視点を取り入れること、教職員への研修等により服務規律を徹底することなどの、大学組織強化への指導が通知された。しかし、企業内で発生した「福岡裁判」¹⁾、大学内で発生した「秋田裁判」²⁾など、社会的に大きな課題を残した事例に象徴されるように、その数は減少していない。

大学内で発生するハラスメントは「キャンパス・ハラスメント」と総称される。それは、性的な迷惑行為によって相手への尊厳を傷つける「セクシュアル・ハラスメント」だけでなく、地位や権限を利用した不適切な言動によって、教職員や学生の教育や研究の権利を侵害する「アカデミック・ハラスメント」、また就労面に関する職務上の上位者が、下位の者への権利を侵害する「パワー・ハラスメント」

が含まれる。

キャンパス・ハラスメントに関して、四方³⁾は大学のシステム自体がハラスメントの解決を困難にすると述べ、①教員の持ちうる権限が他の組織と比べて大きい、②教員同士の非干渉性による相互介入の難しさ、③大学内で設置される相談システムの機能不全、④システムを運用するメンバーのジェンダー意識がその要因であると指摘している。大学組織の構成メンバー各自がハラスメントを予防する意識こそが重要であると言える。キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークが2009年に全国集会提言⁴⁾で、大学および関係機関に対して、特に大学に関しては、大学は、セクシュアル・ハラスメントが重大な人権侵害であることへの理解が浸透するよう、必修科目の設置を含む人権教育の徹底・研修など構成員に対する意識啓発活動に、より一層の力を注ぐことを提言している。

本学においても、人権啓発委員会として、相談機能や対策システムを構築してきたが、従来の研修は主として人権教育を中心とした内容であった。そのため、キャンパス・ハラスメントに関する教職員や学生に対する意識の向上への取組みは十分ではなかった。2010年度より、人権啓発委員会の活動方針をキャンパス・ハラスメントへの対策の強化に取り組むこととし、その1つとして企画したのが、教職員対象の人権啓発研修会の実施である。今回、参加者のハラスメントの認識と研修会の効果を明らかにするため意識調査を行い、委員会活動の今後の課題への示唆を得たいと考えた。

*連絡先：古城幸子 新見公立大学 看護学部 718-8585 新見市西方1263-2

1) 新見公立大学・短期大学人権啓発委員 2) 群馬大学(元新見公立大学・短期大学FD委員長) 3) 新見市役所(元新見公立大学・短期大学人権啓発委員)

I 研究目的

教職員対象の人権啓発研修会参加者のハラスメントの認識と研修会の効果を明らかにし、今後の委員会活動の課題を明らかにする。

II 研究方法

1. 調査対象

教員43名、事務職員19名の計62名のうち、研修会に参加した教員46名（非常勤助手4名を含む）、事務職員12名の計58名を対象とした。参加率は93.5%であった。そのうち、調査に協力した38名（回収率65.5%）を調査対象とした。

2. 調査時期

2010年12月1日に実施した人権啓発研修会において、自記式質問用紙を配布し、12月8日までの期間を設定し、回収を行った。

3. 調査内容

属性としては、性別、年齢、研修前のハラスメント認識度、研修後の認識の変化、研修会企画に対する満足度など、自由記載を含めてA4版2枚の内容である。

4. 分析方法

分析は、単純集計、属性の影響をクロス集計および χ^2 検定を用いた。

5. 倫理的配慮

質問紙への回答は自由意志であること、回答はすべて統計的に処理し、個人が特定されないよう匿名性を保持すること、協力しないことで不利益は被らないことを配布時に口頭で説明し、質問紙には文書で記載した。回収箱への投函によって同意を得たと考えた。

III 用語の操作上の定義

キャンパス・ハラスメントとは、大学内で教職員－学生間、教職員－教職員間、学生－学生間で発生する「個人の尊厳を侵害する迷惑行為」⁴⁾で、以下の3つのハラスメントの総称とする。

1. セクシュアル・ハラスメント：相手を不快にさせる性的言動による嫌がらせ。
2. アカデミック・ハラスメント：大学の構成員が教育・研究等の権力関係を用いて、不適切で不当な言動を行い、これによって相手が精神的・身体的な面について、修学・教育・研究や職務遂行に関連した不利益・損害を被

るもの。

3. パワー・ハラスメント：就労上、教育上又は能力上の優越的力関係（パワー）を背景にして、本来の業務や指導の範疇を超えて継続的に相手の活動を妨害し、相手の意欲及び就労上又は教育上の環境を著しく阻害すること。

IV 結果

2010年12月1日（水）にFD委員会との共催で「2010年度人権啓発研修会」を実施した。対象は教職員（非常勤実習助手を含む）である。広島大学ハラスメント相談室室長横山美栄子教授を招き、『キャンパス・ハラスメントの予防と対応』についての講演と、紙上事例を用いたグループワークを実施した。参加者の満足度は講演グループワーク共に「かなり満足」「まあまあ満足」と約90%が回答しており、有意義な研修会となった。参加者の研修前後の意識について調査した結果を以下に示す。

1. 教職員のキャンパス・ハラスメントに関する意識と変化

1) 対象者の性別・年齢

表1のように、性別では、女性26人（68.4%）、男性10人（26.3%）、無回答2名であった。年齢では、20・30歳代12人（31.6%）、40歳代10人（26.3%）、50歳以上13人（34.2%）、無回答3名であった。男女比、年齢比共に、本学の教職員の性別・年齢別構成を代表しているものと考えられる。

表1 回答者の性別・年齢 n=38

単位：人、（ ）内は行の%					
	20・30歳代	40歳代	50歳以上	NA	合計
女	9(34.6)	8(30.8)	7(26.9)	2(7.7)	26(100.0)
男	3(30.0)	2(20.0)	5(50.0)	—	10(100.0)
NA	—	—	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)
合計	12(31.6)	10(26.3)	13(34.2)	3(7.9)	38(100.0)

2) 今までのキャンパス・ハラスメントの認識

「あなたはこれまで業務を進めるうえで、どの程度キャンパス・ハラスメントに注意していましたか」の質問について、表2の4つの選択肢で回答を得た。「まあまあ注意していた」が70.3%と最も多く、「かなり注意していた」を含めると78.4%であり、一定の注意を払っていたと回答した者が多かった。一方で、「あまり注意していなかった」という者も21.6%みられた。

3) 研修後の認識の変化

「あなたは今日の研修会を受けて、キャンパス・ハラスメントの認識が深まりましたか」の質問について、表3の4つの選択肢で回答を得た。「かなり深まった」が52.6%、「まあまあ深まった」が39.5%で、研修後に認識が深まっ

表2 これまでの業務におけるキャンパス・ハラスメントへの注意度 n=37

項目	度数・割合
かなり注意していた	3(8.1)
まあまあ注意していた	26(70.3)
あまり注意していなかった	8(21.6)
まったく注意していなかった	-
合計	37(100.0)

表3 研修会を受けてのキャンパス・ハラスメントへの認識の変化 n=38

項目	度数・割合
かなり深まった	20(52.6)
まあまあ深まった	15(39.5)
あまり変わらなかった	3(7.9)
まったく変わらなかった	-
合計	38(100.0)

たと回答した者は92.1%であった。

4) 今までの言動の振り返り

研修でハラスメントの認識を深めた後、今までの自分自身を振り返って、「あなたの現在の言動を振り返ってみた場合、キャンパス・ハラスメントに該当するものが含まれていると思えますか」という質問に対して、表4の4つの選択肢で回答を得た。「該当するものが少しあると思う」が51.4%、「該当するものがかなりあると思う」を含めると、56.8%の者がハラスメントになるかもしれない言動があったと回答していた。「該当するものはあまりないと思う」40.5%、「全くないと思う」を含めて、43.2%であった。

表4 これまでの言動にキャンパス・ハラスメントが含まれていると思われる程度 n=37

項目	度数・割合
該当するものがかなりあると思う	2(5.4)
該当するものが少しあると思う	19(51.4)
該当するものはあまりないと思う	15(40.5)
該当するものはまったくないと思う	1(2.7)
合計	37(100.0)

5) 研修後の意識

研修後の意識の変化として、「あなたは、キャンパス・ハラスメントの予防や解決に向けて、あなたの言動を改善する必要があると感じますか」の問いに、表5の3つの選択肢から回答を得た。「改善する必要はないが、今後も注意

表5 キャンパス・ハラスメントの予防や解決に向けて自身の言動を改善する必要性

項目	度数・割合
改善する必要があるし、今後も注意する必要がある	15(39.5)
改善する必要はないが、今後も注意する必要がある	23(60.5)
改善する必要はないし、今後も注意する必要はない	-
合計	38(100.0)

する必要がある」が60.5%、「改善する必要があるし、今後も注意する必要がある」が39.5%であった。「今後も注意する必要はない」との回答はなかった。

2. 性別、年齢別の意識の相違

次に、性別と年齢別の意識の相違の有無を見た。年齢別では、20・30歳代、40歳代、50歳以上の3区分とした。性別で無回答が2名あり、年齢区分別では3名の無回答があった。また、それぞれの質問に対する無回答は省き、ペアワイズ法を用いて検定を行った。表の下部のp値は χ^2 検定の有意確率を示した。分析対象者が少ないため、いずれも統計学的な有意差は認められなかった。

1) 今までのハラスメントへの注意度

表6を見ると、性差では、注意度に差はなかった。年齢別では、20・30歳代では、「まあまあ注意していた」54.5%、「あまり注意していなかった」が45.5%であり、ハラスメントの注意度はやや低い。40歳代では「かなり注意していた」も含めて「注意していた」90.0%、50歳以上でも84.6

表6 これまでの業務でのキャンパス・ハラスメントへの注意度

性・年齢別	かなり注意していた	まあまあ注意していた	あまり注意していなかった	まったく注意していなかった	合計
女	1(4.0)	19(76.0)	5(20.0)	-	25(100.0)
男	2(20.0)	6(60.0)	2(20.0)	-	10(100.0)
20・30歳代	-	6(54.5)	5(45.5)	-	11(100.0)
40歳代	2(20.0)	7(70.0)	1(10.0)	-	10(100.0)
50歳以上	1(7.7)	10(76.9)	2(15.4)	-	13(100.0)

性別；p=.303 年齢別；p=.181

％が「注意していた」と回答している。

2) 研修後の認識の変化

表7のように、性別では男性に「かなり深まった」と回答したものが多く、女性では「あまり変わらなかった」が3名11.5%であった。

年齢別にみると、研修会を受けてのハラスメントの認識は「あまり変わらなかった」とする者が20・30歳代に2名16.7%あったものの、「かなり深まった」と回答したものは58.3%と他の年齢に比べて高くなっていった。

3) 今までの言動に含まれるハラスメント程度

自身のこれまでの言動にキャンパス・ハラスメントの要

表7 研修会を受けてのキャンパス・ハラスメントの認識の変化

性・年齢別	かなり深まった	まあまあ深まった	あまり変わらなかった	まったく変わらなかった	合計
女	13(50.0)	10(38.5)	3(11.5)	-	26(100.0)
男	7(70.0)	3(30.0)	-	-	10(100.0)
20・30歳代	7(58.3)	3(25.0)	2(16.7)	-	12(100.0)
40歳代	4(40.0)	5(50.0)	1(10.0)	-	10(100.0)
50歳以上	7(53.8)	6(46.2)	-	-	13(100.0)

性別； p=.403 年齢別； p=.480

表8 これまでの言動にキャンパス・ハラスメントが含まれていると思われる程度

性・年齢別	該当するものがかなりあると思う	該当するものが少しあると思う	該当するものはあまりないと思う	該当するものはまったくないと思う	合計
女	1(4.0)	15(60.0)	9(36.0)	-	25(100.0)
男	-	4(40.0)	5(50.0)	1(10.0)	10(100.0)
20・30歳代	1(8.3)	5(41.7)	5(41.7)	1(8.3)	12(100.0)
40歳代	-	6(66.7)	3(33.3)	-	9(100.0)
50歳以上	1(7.7)	7(53.8)	5(38.5)	-	13(100.0)

性別； p=.287 年齢別； p=.775

表9 キャンパス・ハラスメントの予防や解決に向けて自身の言動を改善する必要性

性・年齢別	改善する必要があるし、今後も注意する必要がある	改善する必要はないが、今後も注意する必要がある	改善する必要はないし、今後も注意する必要はない	合計
女	9(34.6)	17(65.4)	-	26(100.0)
男	4(40.0)	6(60.0)	-	10(100.0)
20・30歳代	6(50.0)	6(50.0)	-	12(100.0)
40歳代	5(50.0)	5(50.0)	-	9(100.0)
50歳以上	3(23.1)	10(76.9)	-	13(100.0)

性別； p=.763 年齢別； p=.291

素が含まれているかについては、表8のとおりである。

性別では、男性は「該当するものはあまりない」「まったくくない」を合わせて6名60%であるが、女性では、「かなり該当」「少し該当」を合わせて16名64.0%で、女性の方が今までの言動に対するハラスメントの自覚があった。

年齢別にみると、20・30歳代では「該当するものはあまりないと思う」が41.7%、「該当するものはまったくないと思う」が8.3%となっており、「該当するものはない」とする回答者が半数になっている。他の年齢層では、「かなり該当」「少し該当」含めて、60%を上回る回答で自覚があった。

4) 今後の自身の言動の改善について

ハラスメントの予防や解決に向けて、自身の言動への改善意識については、表9のとおりである。

性別で見ると、男女とも同様の傾向で、「改善と注意の必要性」が約40%、「改善は不必要だが注意は必要」が約60%の割合であった。

表10 研修会の講演の満足度

項目	度数・割合
とても満足できた	16(42.1)
まあまあ満足できた	18(47.4)
あまり満足できなかった	4(10.5)
まったく満足できなかった	-
合計	38(100.0)

表11 研修会のグループワークの満足度

項目	度数・割合
とても満足できた	12(35.3)
まあまあ満足できた	21(61.8)
あまり満足できなかった	1(2.9)
まったく満足できなかった	-
合計	34(100.0)

年齢区分で見ると、20・30歳代と40歳代は「改善と注意の必要性」「改善は不必要だが注意は必要」が半々であった。50歳代では、「改善は不必要だが注意は必要」が76.9%と高率を占めていた。

V 考察

1. 教職員のキャンパス・ハラスメントへの認識

今回の調査結果を見ると、本学の教職員は、全体ではキャンパス・ハラスメントについて78.4%が注意を払っており、業務遂行上でのキャンパス・ハラスメントに対する意識は高いと考えられる。本学の学生の性差は、看護・保育・介護という女性の就業率の高い専門性のある学部学科であり、そのため女子学生が90%以上を占める。教職員も女性2に対して男性1の割合であり、圧倒的に女性の多い組織構成である。セクシュアル・ハラスメントの加害者になりやすい男性教職員と同様に、女性教職員もハラスメントに関する注意度が高いのは、この組織構成に関連があると推測される。

今までの言動にハラスメントが含まれていたかの回答では、女性教職員の64.0%が「該当あり」と答えているのに対して、男性教職員は40.0%にとどまっている。注意度への性差はなかったものの、男性教職員より女性教職員の自己認識が高かったことは、男性教職員は言動においても意識的な対応ができていないか、あるいは反対に認識が甘いと捉えるかは明確ではない。しかし、男性の意識は、「キャンパス・ハラスメントにいつ問われるかという漠然とした不安と、自身の言動の何がキャンパス・ハラスメントに問われるのかわからないという鈍感さ」が同居するものとして構成されているとも考えられる。女性は、自分が「加害

者」となる可能性については相対的に認識が薄いと思われるものの、キャンパス・ハラスメントとして捉えられる言動については被害者の立場で理解できるため、自身の言動にも敏感であると推測できる。

一方、年齢別でみると20・30歳代に「あまり注意していなかった」が約半数を占め、40歳以上の出席者に比べると注意の程度が低い。また、「該当するものはない」とする回答も半数みられ、20・30歳代の教員はハラスメントへの認識は他の年代と比較すると低い。それは、学生との年齢が近いこともあり、権威的な上下関係になりにくいいため、「加害者」になる可能性への意識が低いと捉えられる。このような20・30歳代の「加害者予備軍」は、20・30歳代の7割が女性であることを考えると、「若手女性」であるほど、ハラスメントの「加害者予備軍」としての自覚が弱いと考えられる。このことは、若手女性教職員がキャンパスで置かれた位置を考えれば、ある程度納得ができる。なぜなら、キャンパス・ハラスメントの「被害者」になりやすいのも「若手女性」だと捉えることができるからである。つまり、「若手女性」の教職員は、「加害者予備軍」よりも、「被害者予備軍」にコミットメントしやすしい心性を有するものと考えられる。そのため「加害者予備軍」認識が、相対的にはあるが弱くなっていると考えられる。

しかし、「若手女性」といっても、教職員という立場で業務を遂行する限り、一定の権力性を帯びる。学生の立場から見ると、当然教職員は権威的な存在であり、決して対等な位置関係ではない。その意味では、「加害者予備軍」に属しているという認識の獲得が求められる。

2. ハラスメントを予防するための意識

研修を実施した後の認識の変化は、男性では「かなり深まった」「まあまあ深まった」と全員が回答し、よりハラスメント意識を深めることが出来た。一方女性では、3名ではあるが「あまり深まらなかった」と回答しており、そのうち2名が20・30歳代であり、若手女性教職員のハラスメント認識への変化を促す対策の必要性が示唆された。

研修後に今後の自身のハラスメント言動への改善や注意についてみると、改善するかどうかは別にしても、「注意が必要である」との認識は全員が持っており、研修の効果は十分にあったと考えられる。20・30歳代と40歳代は、今後の自身の言動については、キャンパス・ハラスメント予防の観点から「改善が必要だ」とする者と「今まで通りでよい」とする者とがほぼ半々であった。一方50歳以上は、これまでの言動でハラスメントに該当する場面が60%あったと回答しているものの、改善の必要性は23.1%と低い割合であった。これは、経験の長さによる過去の言動を振り返って回答したと考えられ、現時点での改善については認識がすでに高い状況であったと推測できる。

3. 人権啓発委員会の今後の課題

キャンパス・ハラスメントへの認識の向上の目的は、学

生だけでなく教職員同士も含めて、お互いの人権が尊重され、ハラスメントの無い大学組織を作っていくことである。

江原⁶⁾は、秋田事件の意見書の中で、セクシュアル・ハラスメントを生み出す大学特有の社会構造について述べている。「学問の自由」「研究室の自治」が、研究室の意思決定には大学上層部も口を挟まないという不文律や直属の上司(教授等)が人事権を持つという一般企業とは異なる構造を形成している点である。そのため、ハラスメントは見えにくく、各構成メンバーが自覚しないと、ハラスメント予防の取組は救済とは逆方向に、加害者となる教職員を守るための装置として作用する危険をはらんでいる。

1) 教職員への継続的な学習

現在委員会で実施している取組みとして、まず、新任教員に対しては各学部・学科長からのハラスメント予防への大学の姿勢や心得の説明を行っている。これには「教務手帳」を活用している。また、年1回の教職員対象の研修会の開催である。2010年からはハラスメント相談の専門家による講演やグループワークを行った。この取組みは継続していく必要がある。

大学特有のアカデミック・ハラスメントについて、中道⁷⁾は3つのパターンを説明している。①意図的に嫌がらせを行う(積極的加害行為者)、②嫌がらせを見て見ぬふりをしたり、加害者の指示に従って嫌がらせに加担してしまう(消極的加害行為者)、③意図せずあるいは悪意なく行った言動が相手の気持ちを著しく傷つけてしまった(無自覚的加害行為者)である。特にこのうち、消極的加害行為と無自覚的加害行為は大学の取組みなどをおして無くすることが可能であり、この対策によってほとんどのハラスメントは予防できるとも述べている。これは、アカデミック・ハラスメントだけでなく、キャンパス・ハラスメント全てに共通して言えることであり、教職員への継続的な意識付けは重要となる。

2) 学生への啓蒙

赤石⁸⁾の調査によると、大学のキャンパス・ハラスメント対策について学生は、ハラスメント対策や相談員の存在に対する認知度の低さ、大学や相談員に対するプライバシー保護などへの不信任があると報告している。

従来委員会では、新入学生を対象に、4月当初のガイダンスにおいて、学生便覧の中の「キャンパス・ハラスメントの予防と対応」を示して説明を行っていた。2011年度からは大学生活に慣れた6月に学外講師を招いた講演会を企画した。ハラスメントに関する認知度がどの程度高まったかについては、今後検討を要するが、継続的な啓蒙の必要性は大きい。相談窓口の担当者の存在の周知、ポスターなどの啓蒙や定期的な調査などの意識向上への取組みが必要となる。

3) 相談システムの確立

大学の組織としては、相談窓口の適切な設置と運用が最も重要である。ハラスメントの初期対応が可能となれば、被害者も大きな傷を負うことなく、加害者への対処も容易

となる。相談窓口は、学部や学科と直接関係の無い担当者が対応することが可能であれば、学生は公平さや安心感を持って早期に相談が出来る。

また、ガイドラインが適切に機能するよう、人権啓発委員会が臨機応変に対応する必要がある。ハラスメントの訴えの多くに「大学の窓口は頼りにならない」という残念な反省がある⁹⁾。必要性に応じて、学外有識者や専門家の力を借りることに躊躇せず、被害者救済を最優先して取組む委員会の柔軟な対応が重要になってくると思われる。

文献

- 1) 丹羽雅代, 松倉ゆり: 大学のセクハラ対策 — 相談カウンセリング編 —. 高等教育情報センター, 1999.
- 2) 秋田セクシュアル・ハラスメント裁判Aさんを支える会編: セクハラ神話はもういらぬ. 教育史料出版会, 2000.

- 3) 四方由美: キャンパス・ハラスメントを可能にするシステム—ハラスメント構造を下支えする知(1). 宮崎公立大学人文学部紀要, 10 (1), 103-112, 2003.
- 4) キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク: 被害を受けた人の権利保持と権利回復のために. 第15回全国集会提言, 2009. 9. 27.
- 5) 御輿久美子: アカデミック・ハラスメントの実態と防止対策について. 佛教大学「ひとのみち」, 2006.
- 6) 江原由美子: 意見書(2). セクハラ神話はもういらぬ, 教育史料出版会, 198-212, 1997.
- 7) 中道基夫: キャンパス・ハラスメントの対策とその動向. 関西学院大学人権研究, 11, 43-47, 2007.
- 8) 赤石憲昭: 健康科学大学におけるキャンパス・ハラスメントに関する一調査. 健康科学大学紀要, 6, 55-76, 2010.
- 9) 7) と同様.

Attitudes of College Faculty and Staff toward Campus Harassment — Prevention Changes in Attitudes before and after Human Rights Enlightenment Committee in 2010 and the Problem —

Sachiko KOJO, Kei SHINDO, Masahiko ADACHI, Tomomi ISEKI, Etsuko FUKUOKA,
Fusae HENMI, Miwa SHIBAZAKI, Tomiko KUBOTA, Sayuri YANIWA, Hikaru KAMIHARA,
Yasuhiro KIMURA, Shinichi OSHIMA, Toshio KOGO

Department of Nursing, Niimi College, 1263-2 Nishigata, Niimi, Okayama 718-8585, Japan

Summary

A survey on attitudes of college faculty and staff toward campus harassment was conducted at the workshop held in 2010. They were highly conscious of harassment prevention and its deal, and many of them were paying much attention to their own speech and behavior on a routine basis. After the workshop, changes in attitudes of most participants were recognized. That means the workshop was effective. The problem is that the consciousness of women faculty and staff in their 20s and 30s is a little low and that they are thought to be in danger of becoming potential harassers. Also, this survey suggested the important roles of human rights enlightenment committee, such as the decision on who to be in charge of a case, and continuous enlightenment activities to students.

Key words: campus harassment, attitudes of college faculty and staff role of human rights enlightenment committee