

2012年度教職員対象の人権啓発研修会報告

福岡 悦子*・安達 雅彦・井関 智美・伊藤 博康・片山 啓子
古城 幸子・福田 孝幸・木村 靖弘・後藤 吉明・山縣 晴美

新見公立大学・新見公立短期大学

(2013年11月13日受理)

2010年度から実施している教職員のキャンパス・ハラスメントに対する研修会後の意識調査のアンケート結果から、教職員の意識が変化してきていることが明らかになった。特に、自分自身の現在の言動を振り返った場合、キャンパス・ハラスメントに該当するものが含まれていますかの問いに、「あまりないと思う」と回答した割合が2010年度37.1%から2012年度62.1%と大幅に増加していた。また、「少しあると思う」と回答した割合は、2010年度54.3%から2012年度は27.6%に低下しており、これらは、研修会の効果と考えられる。課題として、①ガイドラインの作成、②被害発生時のタイムリーな対処、③パンフレット作成と配布が明らかになり、今後に向けて委員会として取り組んでいきたい。

(キーワード)

はじめに

文科省の通達¹⁾では、大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止については、「文科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(平成11年3月30日文部省高等教育長通知)」を踏まえ、各大学において、啓発活動の実施や相談体制の整備等セクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた積極的な取り組みが進められているとの通知が出されている。

本学の人権啓発委員会は、従来、人権教育としての研修会および相談機能や対策システムを構築してきた。しかし、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り組みは十分ではなかった²⁾。

本学では2010年度より、人権啓発委員会の活動方針をキャンパス・ハラスメント防止の対策強化に取り組み始め、教職員対象の人権啓発研修会を開始して3年目となった。

2012年度の研修会を終えて、教職員の意識をアンケート調査した。過去3年間の調査結果の比較を行い、今後の課題を明らかにしたい。

1. 研修会について

1. 対象者

教員50名、事務職員23名の計73名の教職員のうち、研修会に参加した教職員は2012年度37名で参加率は59.7%、2011年度47名で参加率は75.8%、2010年度は

58名で参加率は93.5%であった。

2. 時期

2012年は12月12日、2011年度は12月21日、2010年度は12月1日に開催した。

3. 内容

2011年度、2010年度は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。

2012年度は岡山理科大学他非常勤講師(社会心理学講師・カウンセラー)の市場恵子氏を招き、「キャンパス・ハラスメントを防ぐために～学んで知ろう、気づいて止めよう～」と題した講演、ギター演奏つきの歌、詩の朗読、グループワークなどを交えた多彩な内容であった。

4. 研修会の評価

研修会後にアンケート用紙を配布し、各自記入後回収箱で回収した。

5. 倫理的配慮

アンケート調査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に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、アンケート調査表には文書で記載した。回収箱への投函によって同意が得られ

*連絡先: 福岡悦子 新見公立大学看護学部 718-8585 新見市西方1263-2

たこととした。

II. 結果

1. 参加者：研修会に参加した教職員は表1、年齢別は表2のとおりである。参加者数とアンケート回答者の人数が異なっているため、アンケート回答者のみを分析した。アンケート回答者の割合は2010年63.4%、2011年74.5%、2012年78.4%であった。

表1 回答者の性別

年度	女性	男性	無回答	計
2012	9	17	3	29 (78.4%)
2011	21	13	1	35 (74.5%)
2010	26	10	1	37 (63.4%)

表2 回答者の年齢

年度	20・30歳代	40歳代	50歳以上	無回答	計
2012	6	8	14	1	29
2011	6	12	16	1	35
2010	12	10	13	2	37

2. 今までのキャンパス・ハラスメントへの注意

「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(図1)について4つの選択肢で回答を得た。

2012年度は「かなり注意していた」と回答した者は10名(34.5%)と「まあまあ注意していた」17名(58.6%)であり、2011年度と比較すると「まあまあ注意していた」70.3%より11.7ポイント下がっていた。また、「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」と各1名が回答しており、これは前年度にみられなかったことである。しかし、この研修会を開始した3年前と比較すると、あまり注意していなかったと回答した者の割合は21.6%から3.4%に下がっていることから、毎年実施することで研修の効果と考えられる。

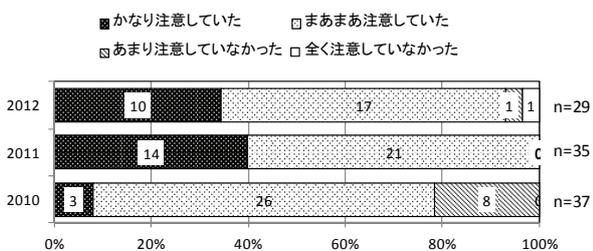


図1 あなたはこれまで業務を進める上で、どの程度キャンパス・ハラスメントに注意していましたか？

3. 研修会後の認識の変化

「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(図2)について、4つの選択肢で回答を得た。2010年度は「かなり深まった」「まあまあ深まった」の回答では94.6%であった。2011年度は85.8%に低下していたが、2012年度は93.1%となっていた。2010年度は初めての研修会で強烈的な認識の変化であったが、次年度は少し慣れたのかもしれない。2012年度は講師が変わり、さらに認識が深まったと考えられる。

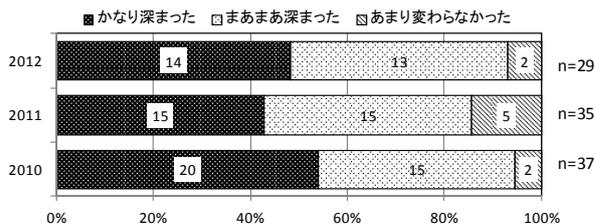


図2 あなたは今日の研修会を受けて、キャンパス・ハラスメントの認識が深まりましたか？

4. 今までの言動の振り返り

研修でキャンパス・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たと思われますか」の質問(図3)に対して4つの選択肢で回答を得た。2010年度は「かなりあると思う」と回答した者が5.7%見られたが、以降は「かなりあると思う」者は誰もいなかった。「少しあると思う」と回答した者は、2010年度54.3%、2011年度40%、2012年度27.6%と確実に減少している。また、「全くないと思う」と回答した者は、2010年度2.9%、2011年度8.6%、2012年度10.3%と増加しており、研修会の効果と思われる。

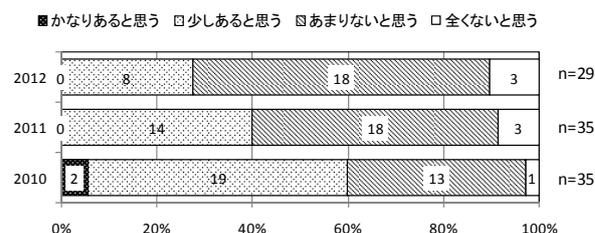


図3 あなたは現在の言動を振り返ってみた場合、キャンパス・ハラスメントに該当するものが含まれていると思われますか？

5. 研修後の言動を改善する必要

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」の質問(図4)について、3つの選択肢で回答を得た。「改善する必要があるし、今後も注意する必要がある」と回答した者は、2010年

37.8%, 2011年31.4%, 2012年34.5%とほぼ同様の割合であった。「注意する必要はないし、今後も注意する必要はない」と回答したものは過去3年間1人もいなかった。60%から70%の者は、「改善する必要はないが、今後も注意する必要がある」と回答していることから、キャンパス・ハラスメントについては注意が必要と捉えている。

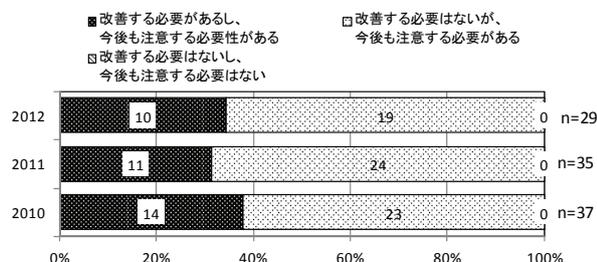


図4 あなたは、キャンパス・ハラスメントの予防や解決に向けて、あなたの言動を改善する必要があると感じますか？

6. 研修会の満足度

1) 講演の満足度

「今日の研修会のうち、講演についてどの程度満足しましたか」の質問(図5)について4つの選択肢で回答を得た。「とても満足できた」「まあまあ満足できた」と回答した者は2010年度91.9%, 2011年度97.1%, 2012年度96.6%であった。

2012年度は講師が交代したが、例年と同じ程度の満足度が得られており、効果的であったと言える。

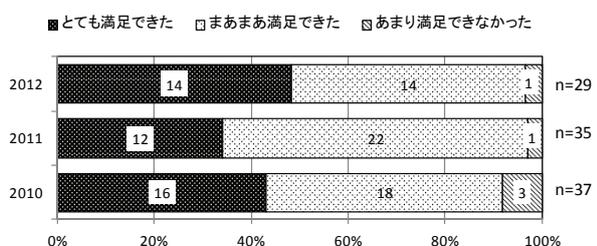


図5 今日の研修会のうち、講演についてはどの程度満足しましたか？

2) グループワークの満足度

グループワークについてどの程度満足したかの質問(図6)に4つの選択肢で回答を得た。「とても満足できた」「まあまあ満足できた」と回答した者は2010年度91.4%, 2011年度97.1%, 2012年度100%であった。

今回は具体的な事例をもとに、グループ間の各人がどのように感じたかの重要度を全員が表に書き込むといった、これまでになかった方法が用いられ、自由に意見が交換できたことが満足度を高める結果となったと考えられる。

自由記述の感想から、「鈍りがちであった自分のハラス

メントに関する感性を少しでもあげられる機会になるのでよかった」「色々な事例を示してくださり、大変参考になった。来年も話していただきたい」「自分自身が被害者、加害者にならないよう気をつけていきたい」「ハラスメントの重要度を話し合うグループワークでは、普段見ることのできない先生方の考え方や感じ方を知ることができた」「自分では当たり前と考えていることの中に、セクハラやパワハラを許してしまっていることがたくさんあるとわかった」「人間として大切な人権について学べたことは非常に良かった」「事例をとおして具体的に考えることができた」などが書かれていた。

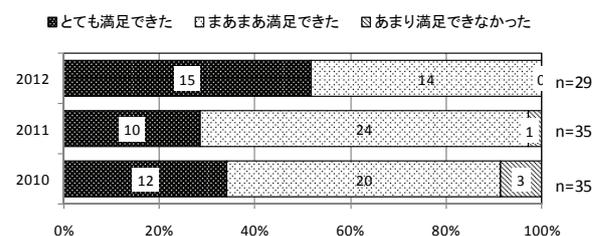


図6 今日の研修会のうち、グループワークについてはどの程度満足しましたか？

7. 人権啓発委員会の今後の課題

文科省の通達によると¹⁾、①相談や苦情に適切に対処できる体制を整備すること、②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、③教職員への研修等により服務規律を徹底すること、④セクシュアル・ハラスメントを行った教職員に対しては懲戒処分も含め厳正な対処を行うこと、⑤懲戒処分については再発防止の観点から被害者のプライバシーを考慮しつつその公表について検討すること、など、セクシュアル・ハラスメントの防止にむけた取組を一層推進するようにと記述されている。

2011年度の研修会の分析²⁾において3つの課題について述べており、今回はそれ以外の課題について

1) ガイドラインの作成

本学には委員会としてセクシュアル・ハラスメント等対応機構図を示しているが、大学としてキャンパス・ハラスメント等に対して、積極的に対処しているというガイドラインをもっと前面に掲げていく方が良いという考え方がある。ガイドラインを掲示、パンフレットの配布等で全学生に示すことで、何かあれば相談できることを学生に十分啓発する事が何よりわかりやすいと思われる。これについては委員会の中で検討し、今後大学としてのキャンパス・ハラスメントの啓発活動にさらに力を注ぎたい。

2) 被害発生時のタイムリーな対処

2012年度京都で開催されたキャンパス・セクシ

ル・ハラスメント第18回全国集会において最も重要なこととして、被害発生時のタイムリーな対処が提言された。万一キャンパス・ハラスメントの被害を申し出た事例があった場合は、①文科省の通達を参考にすること、②何よりも被害者救済を優先すること、③その場合被害者が何を望んでいるかを十分聞く、などの対処を委員会メンバーが認識を深める必要がある。

3)パンフレットの作成と配布

従来、学生にハラスメントに関連した内容のみを配布していた時期もあるが、パンフレット自体がその場限りの説明で紛失していく危険性を考え、学生便覧に収めた経過がある。今後はパンフレットを更に充実させて、配布することも必要になると考える。

文献

- 1) http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/027/siryu/06021607/031.htm, 2013.8.23.
- 2) 古城幸子, 安達雅彦, 井関智美, 他: 2011年度人権啓発研修会報告-2010年度との比較を行って-. 新見公立大学紀要, 33, 133-135, 2012.