

令和4年度 FD シンポジウム報告
適切な学生指導のあり方についてーハラスメントを生まない人間関係づくりー

石井 浩一（保健体育講座）

日時：2022年11月24日（木）13:00～

14:10

場所：teams

話題提供：野本ひさ先生（愛媛大学教育・学生支援機構 学生支援センター／人権センター）

【テーマ】

適切な学生指導のあり方についてーハラスメントを生まない人間関係づくりー

○本 FD シンポジウムを取り上げた理由

本 FD シンポジウムは、学生指導、授業改善に係る重要な問題ととらえたため、本 FD シンポジウムの視聴報告をすることにした。以下、野本先生が提示された内容に、私見をまじえて述べることにする。

1. ハラスメントのイメージ

- ・嫌がらせ／嫌がられ
- ・優越関係&支配
- ・セクシャリティ／ジェンダー
- ・マイノリティ

2. 人権意識のアップデートの必要性

- ・個人の人間性
- ・健全な組織
- ・教育機関の使命

3. 基礎知識

- ・ハラスメントの種類
- ・ハラスメントに関する法律

2022年4月から全企業に義務化された「望ましい取組」

- ① パワー・ハラスメント（パワハラ）：「労働施策総合推進法」2019年改正
- ② セクシャル・ハラスメント（セクハラ）、妊娠または出産に関するハラスメント（マタハラ）：「男女雇用機会均等法」2007年改正
- ③ 育児休業などの制度利用に関するハラスメント（マタハラ・パタハラ）：「育児・介護休業法」2017年改正

4. パワハラとは

- ① 優越的な関係を背景とした言動
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
 - ③ 労働者の就業環境が害されるもの（精神的・身体的苦痛を与える言動）
- ① から③のすべてを満たすもの

5. 本学の規定等

- ・国立大学法人愛媛大学における人権侵害の防止等に関する指針

第1 基本方針（抜粋）

- ・セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びその他のハラスメントは、個人の人権を侵害するものであり、絶対にあってはならないものである。

第4 部局等の長等の責務と構成員の義務

- ・本学の構成員は、相互に人権を尊重し、自らの言動に必要な注意を払い、部局等の長が講ずる人権侵害の防止に努めなければならない。

- ・国立大学法人愛媛大学職員就業規則

第38条 職員は、いかなる人権侵害も行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

* 特定職員就業規則、有期契約職員就業規則、短期契約職員就業規則、役員服務規程においても、同様に規定している。

6. 教育展開

大学に特有のアカデミック・ハラスメント
野本先生ご提示のアカデミック・ハラスメント防止啓発動画を視聴した。内容はとてもわかりやすく、アカハラについてよく理解できた。言動には十分注意すべきである。

7. なぜハラスメントが起きるのか？

- ① 個人の意識差と無意識の偏見
 - ※ アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）にも注意
- ② 雇用管理上の問題
- ③ 倫理観の欠如
 - ※ 現在の学校教育、他者への気づかい、思

いやり

④マネジメント能力（ヒューマンスキル不足）

⑤職場コミュニケーションの低下

⑥問題志向アプローチ

※モノに対しては問題志向、人に対しては解決志向「どうしたら上手くいくか」

⑦事故認識力が低い

*部下や後輩がパワハラを行うケース

8. ハラスメントと感じにくい指導の仕方

使ってはいけない言葉

×これは命令だ（です、よ）。

×君は馬鹿だ。

×このレポートはなってない。

×こんな文章しか書けんのか。

×（君の失敗は）皆が知っている。

×アホか！（関西ノリ）

×おい、お前、

×…ちゃん

➡ こういうふうに改めましょう

○これをお願いします。

○（具体的に）ここをこう直せばもっと良くなる。

○「皆が」という発言はしない。

○関西ノリでも NG

○呼びかけ方を考えてみる。

参考動画として挙げられていた NAAH 教材チャンネルの「ぺんぎん先生とヤギくん」5 篇を視聴した。おそらくどの事例も実際にあったことを元にして作成したのだろうが、あってはならないことだと認識した。学生に対する言動には十分注意すべきである。

9. 組織的対応

- ・人権意識の啓発
- ・相談体制の充実
- ・問題解決フローの整備；

傾聴で解決

相談で解決

現場組織で解決

法律で解決

など

〈本学の人権問題の取組み体制〉

ステップ 1: 相談者 ➡ 人権センター相談員（現在 10 名）を全学に配置。相談者の希望

により話を聴くだけで終わるケースも多い。

ステップ 2: 人権問題として審議・報告：人権センター運営委員会（学部執行部クラスの教員）が対処方法の審議を行う。

ステップ 3: ① 部局長への対処依頼：部局内で調査、注意喚起

② 人権センター調査委員会：

調査チームによる聞き取り調査

ステップ 4: ① 部局内で対処

② 懲戒委員会

〈組織対応から学んだこと〉

メリット

- ・懲戒ではなく調整
- ・当事者同士を切り離す
- ・大学への信頼

デメリット

- ・時間とマンパワーが必要
- ・現場組織からの乖離
- ・専任担当者の精神的負荷

結果

① 相談者が望まない解決は行わない

② 必ずしも相談者の望みが叶うわけではない。

10. 教師として大切な姿勢

① 人権侵害をしない

② 相手（学生）の気持ちに関心をもつ

③ 学生の成長に関心をもつ

総括

1. 多様な人と関わる中で起きる人間関係の問題にも、一定のパターンがある。
2. コロナ禍で学生同士が直接関わって切磋琢磨できないことは、学生の心の幅を狭めることになりかねない。
3. 人権問題は時代相応性の問題。社会の現象を敏感にキャッチし、学生指導に生かしたい。
4. 人権意識を高めるためには、「センス」と「ロジック」双方が大切。
5. 問題を解決するためには話し合いの機会が重要

私見まとめ

さまざまなハラスメントの一番の原因は人間性にある。私たちは教育と研究の双方を担う仕事をしている。研究も重要だが、自身の人間性を磨くことも重要なことである。