

令和3年8月10日

## 令和2年度ハラスメントに関する概要について

(ハラスメント防止・対策委員会)

### 1 令和2年度の委員会活動状況

- (1) 開催回数 2回 (うち1回はメール審議)
- (2) 審議事項
  - ①令和元年度ハラスメント相談員連絡会議について (年次報告)
  - ②令和元年度のハラスメント防止対策について (報告)
    - (1)ハラスメント学外相談員による相談の実施
    - (2)部局ごとのハラスメント防止研修会の実施
  - ③令和2年度のハラスメント防止対策 (依頼)
    - (1)ハラスメント学外相談員による相談の実施
    - (2)部局ごとのハラスメント防止研修会の実施
  - ④ハラスメント関係規程の改正について (承認)

### 2 今後の課題等

- ・ハラスメント教職員相談員及びハラスメント学外相談員の制度周知及び相談員の技術向上
- ・受講者のハラスメントへの意識付けを一層高める防止研修会の実施

### 3 資料

- ・ハラスメント学外相談員制度のお知らせ
- ・令和2年度ハラスメント防止研修会の実施結果
- ・ハラスメント防止・対策委員会ニュースレターNo.10

# ハラスメント学外相談員制度のお知らせ

本学では、学内の教職員による相談制度のほか、学外相談員を配置して、ハラスメント相談に対応しています。

セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントに関する相談を、学外の相談員が面談及び電話等で受け付けます。

〔※新型コロナウイルス感染症の感染状況により、対応が異なる場合がありますので、詳細は大学ホームページ、ユニバーサルパスポートによるメール配信内容を御確認ください。〕

学生の方も教職員の方も相談できます。匿名でも相談できます。秘密は厳守しますので、安心して相談してください。

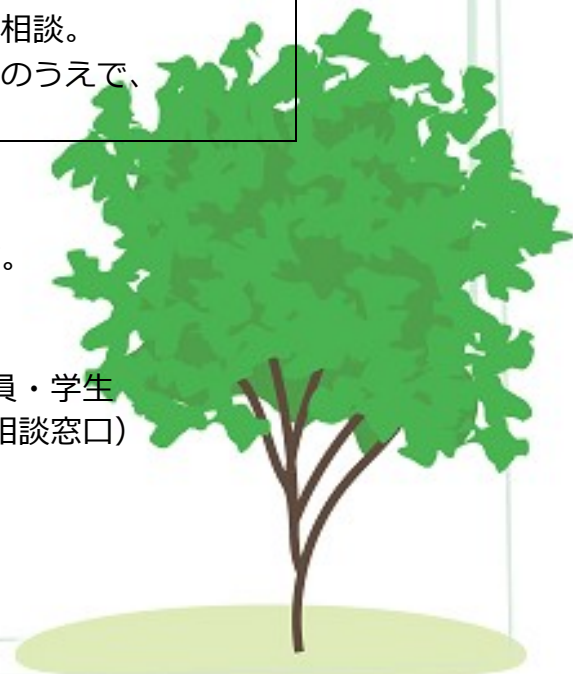
- 相談員 : 鈴木 美紀
- 開催日 : <草薙キャンパス> 原則として毎週 1 回  
<小鹿キャンパス> 原則として毎月 2 回  
※毎月末、次月の日程を、大学ホームページ、ユニバーサルパスポートによるメール配信でお知らせします。
- 時 間 : 10:00~17:00
- 場 所 : <草薙キャンパス> 図書館 2 階 AV 送出センター  
<小鹿キャンパス> 事務・図書館棟 1 階学生相談室
- 申込方法 : 開催日に電話又は事前に電子メールにて、相談の日時を予約してください。

※コロナ感染症対策のため、当面の間、以下のとおり対応いたします。

- 電子メールで事前予約を入れてください。
- 基本は、学外相談員から指定のあった日時に電話相談。
- 対面相談を希望する場合は、感染防止対策に配慮のうえで、原則として 30 分以内といたします。

- 電 話 : <草薙キャンパス> 054-264-5811  
<小鹿キャンパス> 054-202-2613  
※開催日に電話で相談することもできます。
- E-mail : hmsoudan@u-shizuoka-ken.ac.jp

詳細については、大学ホームページ（学内専用>教職員・学生専用>様式・規程・各種マニュアル等>ハラスメント相談窓口）をご覧ください。



令和2年度ハラスメント防止研修会の実施・計画状況 (R3.3.31 現在)

部局名	開催日時・内容	対象人数	受講人数		受講率
			研修会	動画視聴等 個別対応	
(1) 薬学部	12月21日(月) 16:00~17:00 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">ZOOM</span> 「大学におけるダイバーシティとハラスメント防止」	79	68	11 〔講演動画視聴〕	100%
(2) 食品栄養科学部	3月9日(火) 15:00~16:30 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">ZOOM</span> 「理系学部・大学院におけるアカデミック・ハラスメント ～グレーゾーンについて考える～」	61	53	8 〔講演資料配布〕	100%
(3) 国際関係学部	厚生労働省あかるい職場応援団 パワーハラスメント オンライン研修受講 (8月18日~12月14日)	56	/	56	100%
(4) 経営情報学部	厚生労働省あかるい職場応援団 パワーハラスメント オンライン研修受講 (12月11日~2月23日)	31	/	31	100%
(5) 看護学部	厚生労働省あかるい職場応援団 パワーハラスメント オンライン研修受講 (11月17日~2月19日)	47	/	42	89%
(6) 県大事務局	2月16日(火) 13:15~14:15 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">ZOOM</span> 「働きやすい職場をつくるハラスメント防止対策とメンタルヘルス」	126	77	49 〔講演動画視聴/ 自習用テキスト配布〕	100%
(7) 短期大学部・事務部	11月19日(木) 16:00~17:00 講堂 「大学におけるハラスメントの防止」	50	46	4	100%



みなさん、こんにちは。近年、職場において強いストレスを感じたり、業務上の心理的負荷により精神障害を発症し労災認定される事例が増えるなど、職場におけるメンタルヘルス対策が重要な課題となっています。そこで今回は、「パワハラが精神的・身体的健康に与える影響」と「産業保健の観点からのパワハラ防止対策・メンタルヘルス対策」について御紹介したいと思います。

## ◎パワハラが精神的・身体的健康に与える影響について◎

**パワハラを直接受けていなくても、パワハラが発生している職場に勤務しているとメンタル不調になる可能性が高くなる**

### パワハラが精神的・身体的健康への影響

#### 【精神的影響】

- ・心身愁訴（頭痛、腹痛、めまい）
- ・心理的ストレス反応
- ・燃え尽き（バーンアウト）
- ・PTSD 症状：被害者の76%に発症  
5年後も65%が関連症状
- ・うつ病：目撃者も抑うつ症状が3倍に

#### 【身体的影響】

- ・虚血性心疾患（狭心症、心筋梗塞、心不全等）
- ・線維筋痛症（全身に激しい痛みが生じる）

### パワハラが波及効果

#### 【職場にパワハラが存在する状態がもたらす影響】

- ・行為者⇒直接被害：被害者本人
- ・行為者⇒間接被害：周りの同僚に与える影響



何だか居心地が悪い…  
被害者が可哀想  
見ていて辛い  
次は自分がターゲットでは…

**「専制型」上司だけでなく「消極放任型」上司も職場にハラスメントをもたらす。部下に積極的に関わらない消極型リーダーシップは逆効果。「個別配慮型」リーダーシップがパワハラを予防する。**

- 「消極放任型」上司を持つと、「自分は嫌われているのでは？」と部下に感じさせたり、「関心を示してもらえない」と疎外感を感じさせたりすることで、長期的に見ると部下に不満をもたらしやすい、パワハラを受けていると感じさせやすい。
- 明確な指示がないことで、部下の間で役割葛藤や役割の曖昧さが発生し、安心して仕事ができる環境が失われ、部下同士の意見の不一致や衝突が増えることにより、職場内で部下同士のパワハラやいじめが発生しやすい。
- 職場で部下同士のパワハラやいじめ行為が発生した際に上司が介入しないと、「許される行為だ」という認識が広がり、行為者側の行動がエスカレートする危険がある。これは「無言の承認」と言われ、部下の行動に関わろうとしないことが、意図せずして「上司のお墨付き」となってしまう。
- 部下の長所を見極め、長所を生かせる仕事を与える、部下に対し一人の人間としての関心を寄せるリーダーシップ形態である「個別配慮型」リーダーシップがパワハラを予防する。

## ◎産業保健の観点からのパワハラ防止対策・メンタルヘルス対策◎

### リーダーシップ教育の推進

- ◇管理職のリーダーシップ形態がパワハラが発生・予防に大きく影響
- ◇管理者が自らのリーダーシップ形態やマネジメントスタイルについて、現状を認識することが重要。

### 職場全体の礼儀正しさ（シビリティ）向上

- ◇インシビリティ（非尊重的態度）はパワハラ発生の前段階に位置するため、改善可能
- ◇職場の働きやすさ・生産性向上にも貢献

### ストレスマネジメント強化

- ◇上司自身のストレス度と部下のパワハラ認識は相関
- ◇上司自身がストレッサーに上手く対処できるよう、セルフケア教育やカウンセリングを行うなど上司を支援するメンタルヘルス対策がパワハラ防止対策に有効

【出典】津野香奈美「メンタルヘルスとハラスメント予防」  
ジュリスト2020.6；1546：39-45、津野香奈美「産業保健の観点から考えるパワハラ予防対策」  
Business Labor Trend 2019.10、津野香奈美「いじめ・ハラスメントによる健康影響・組織への影響と防止対策 上司のリーダーシップ形態との関連から」  
労働の科学2015.3；70-3：144-147

●**キャンパスにおけるハラスメント度チェックリスト** **ここに該当しないことを確認してください**

	パワー・ハラスメント/アカデミック・ハラスメント	セクシュアル・ハラスメント/マタニティ・ハラスメント
1	学生や部下が失敗すると、つい大声で怒鳴ったり、長時間叱責したりしてしまう	職場で、性的な冗談を言ったり、「恋人はいないのか？」等の質問をする
2	他の学生や職員がいる前で、叱責することがよくある	「結婚しないのか?」「子どもはつぐらないのか?」等の質問をする
3	学生がなかなか授業内容を理解しないと、「大学生とは思えない」「早く大学を辞めた方がいい」等言ったことがある	ゼミや職場の記念写真で、気に入った異性や部下を隣に立たせる
4	「お前のようなやつは卒業させない」と言ったことがある	宴会の席で、隣に座ることやお酌やデュエットを強要する
5	多少の徹夜は仕方がない、そこまでやらない学生は意欲がないと思う	気に入った学生の個人的な連絡先を聞き、食事に誘う
6	若手研究者は、今までの恩があるので、論文には常に指導者名を掲載すべきだ	大学生は大人だから、教員と飲食をともにしたくなければ、断るだろう。OKするのは好意があるからである
7	担当している学生が自分以外の教員に質問したり、助言を受けるのは不愉快で我慢ならない	発表や報告がうまくいったら異性でも、ハグしてほめる
8	研究室に所属するまでは優しくするが、所属後は厳しくし、指導に従ってもらう	妊娠したら、学生、教職員、スタッフは辞めるべきである
9	研究は研究室の財産なので、学生のアイデアであっても指導教員の名前で発表してかまわない	育児休業を男性が取ることは厚かましいと思う
10	忙しくてあまり研究室に顔を出せないが、大学院生は自分で勉強・研究すべきで、教員はあれこれ言うべきでない	自分の部下やゼミの学生に同性愛者がいたら、ここだけの話としてみんなに伝える

出典：「キャンパスにおけるハラスメント防止ハンドブック」（公益財団法人 21 世紀職業財団）



**アンガーマネジメントとは**

リクエストにより「ニュースレターNo.8」からの再掲です



「怒りの感情と上手に付き合い振り回されないようにコントロールする技術」のことをいいます。ここでは『悪い叱り方の例（態度、NGワード）、上手な叱り方』を御紹介します。部下の業務指導や研究室やゼミ等での院生・学生の指導にあたり、参考にしてください。

×悪い叱り方の例（態度）

機嫌で叱る	機嫌によって叱る基準がぶれる
人格攻撃	人格、性格、能力を責める
人前で叱る	他の皆にも問題が共有できるからと人前で叱る
感情をぶつける	目的が“自分（叱り手）の気持ちを理解しろ”になっている

×悪い叱り方の例（NGワード）

過去を持ち出す言葉	前から言っているけど 何度も言っているけど
責める言葉	なんで？ どうして？ なぜ？
強い言葉	いつも、絶対、必ず
程度がはつきりしない言葉	ちゃんと、しっかりと きちんと

○上手な叱り方

基準	ルールに沿って叱る 事実だけを叱る	・叱る時の基準を明確に ・誰が見ても評価の変わらない「事実」だけを叱る
リクエスト	感情をぶつけるのではなく、リクエストを伝える	・リクエストは具体的かつ明確に ・自分（叱り手）を主語に「I（アイ）メッセージ」で伝える
状況・表現	一対一で叱る 穏当な態度、表現で	・フェイス・トゥ・フェイスの場を設ける ・ゆっくり低いトーン、ゆったりなボディランゲージ

出典：「アンガーマネジメント実習講座」安藤俊介（IP 研究所）、「叱り方の教科書」安藤俊介（総合科学出版）、「怒りが消える心のトレーニング」安藤俊介（ディスカバー・トゥエンティワン）



**学外相談員によるハラスメント相談のお知らせ**

草薙キャンパスでは週1回、小鹿キャンパスでは月2回、学外相談員がハラスメントに関する相談を電話又は面談により受け付けています。相談日は毎月、HP、メール及び Web 学生サービス支援システムにてお知らせします。コロナ禍にあるため、必ず事前の相談希望日時予約をお願いしております。秘密は厳守しますので安心してお気軽にご相談ください。

【予約専用 E-mail】 [hmsoudan@u-shizuoka-ken.ac.jp](mailto:hmsoudan@u-shizuoka-ken.ac.jp)

