

ハラスメント窓口相談員研修会

京都大学におけるハラスメント相談の心構え

カウンセリングセンター 講師 中川 純子
(ハラスメント全学相談窓口)

1. 京都大学におけるハラスメントとは

1a. ハラスメントの定義

資料：京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程 第2条参照のこと

参考：厚労省、「職場のハラスメントの予防・解決に向けた提言」の定義

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」

1b. ハラスメント相談件数

全学相談窓口(カウンセリングセンター)におけるハラスメント相談件数の推移

現在では大体1年間で80~100件、相談回数は400~500回

(カウンセリングセンターの全体の相談回数の1割くらい)

まだ相談を受けたことがない方は、今のところそれはたまたまである。

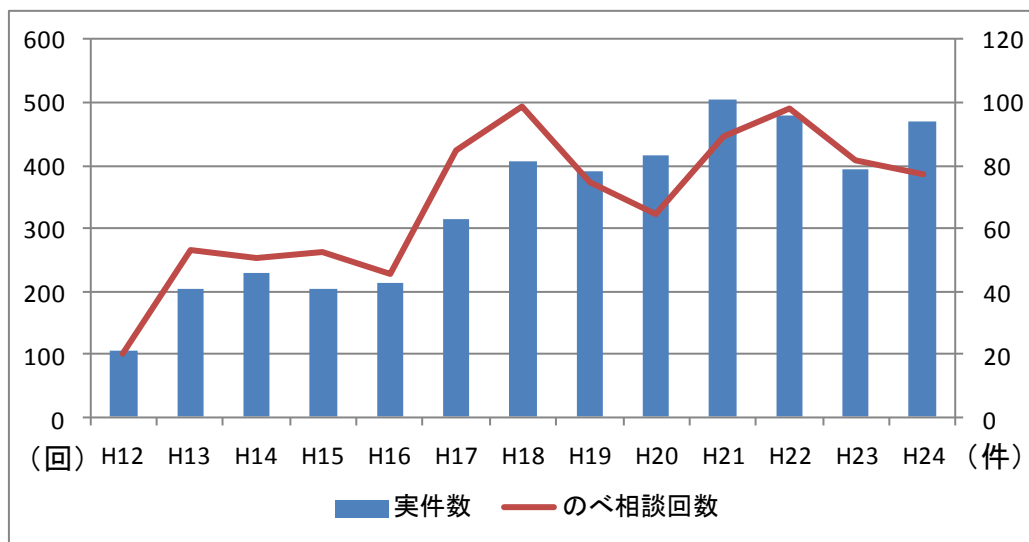


図1. 全学相談窓口(カウンセリングセンター)におけるハラスメント相談件数の推移

1c. ハラスメントになりうる例

京都大学におけるハラスメントの防止と対応について pp.12-13 参照

セクシュアル・ハラスメント

- 対価型(最も古典的なセクハラ概念)、環境型
- 性犯罪、ストーカー的行為も

アカデミック・ハラスメント

–修学・就職・卒業・修了・進学・研究等の妨害、成果の奪取、暴力・誹謗・中傷・精神的虐待、不当な負担の強制、権力の乱用、個の侵害、排斥・放棄 等

–学会等学外での出来事も

パワー・ハラスメント

–暴力・暴言、無視、悪意による昇進妨害・噂・配置転換 等

–労働争議様のものも

学外でのハラスメントに類する出来事

ネット上でのハラスメントに類する出来事

ここに書いていない言動はハラスメントではない、という性質のものではない

ここに書いてあるから、一方だけの話を聞いて相談員がすぐさま「それはハラスメントです」と断言していいものではない

「ハラスメントになる可能性がありますね」との姿勢で。

2. 相談窓口の留意点

2a. 相談窓口の立場

秘密の厳守 ……安心して話してもらうために

–他の者に話す必要がある際には、相談者に確認、了承を取ることを忘れない
対応システム全体で「中立」「公平」「公正」を目指す

–本当に「中立」にいと、両当事者から「相手寄り」に見えるモノ

–一方のみの相談者から話を聞く段階、相談者の立場に立った理解を心がける

今自分はハラスメント相談員？上司？友人？

–相談者にハラスメント相談であることを確認し共有する

–立場によって変わる次の行動

2b. 相談窓口の業務

秘密厳守のもと、相談を受ける

ハラスメント相談対応システムの全体像を相談者に説明する

相談者自身が可能そうな、対処法の助言を行う

相談者が大学の調査・対応を希望する場合は、報告書を作成し、相談者に確認をとり、部長に提出する

例：大学への調査・対応希望の報告（申立）に必要な事項

申立年月日

申立人についての情報

–氏名・性別・所属

–調査委員会から連絡する場合の連絡先

被申立人についての情報

–氏名・性別・所属

-申立人との関係
申立の概要（時系列でまとめる）
学内の他の窓口への相談状況（あれば）
大学に希望する対処

2c. ハラスメント相談の心得

ハラスメント相談員マニュアル 参照

step1

自己紹介を丁寧に行う
プライバシーの保護について約束する
相談に訪れた事情のあらましを尋ねる
相談者の苦悩への理解を伝える
複数で相談に応じていくことを伝える
手紙・電話・電子メールによる相談の場合
相談の内容は必ず記録に残す

step2

詳細な事情を尋ねる
話を聴く時間は1回につき50分程度が適当
再確認しながら聴く
相談者を責めない

step3

マニュアルのない世界
冷静さと思いやり
相談員の仕事は「裁くこと」ではない
ハラスメントを行ったとされる人に会ってほしいと言われた場合
一人で抱え込まない（一人で事情を聴くこととなった場合）

参考資料

京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程
京都大学におけるハラスメントの防止と対応について（パンフレット）
ハラスメント相談員マニュアル（平成24年10月1日更新版）