

活動報告

コロラド大学の性的不正行為と差別に関する研修から学ぶ ハラスメント防止の取り組み

久 桃子 九州大学ハラスメント対策推進室 助教

中村真子 九州大学大学院農学研究院 教授

玉田 薫 九州大学副学長 ハラスメント対策推進室 室長 男女共同参画推進室 副室長

1. はじめに

大学におけるハラスメントの防止やその対応は急務の課題であり、ハラスメント予防のための取り組みの一つとして構成員への研修があげられる。今回コロラド大学のOffice of Equity（以下OE）が実施する、性的不正行為及び差別に関するオンライン研修の資料「Discrimination & Sexual Misconduct」を入手する機会があり、海外におけるハラスメントに関する取り組みの一例として紹介する。日本とは異なるアプローチを学ぶことは、ハラスメント対策への新しい視点を得るためにも重要である。また、留学生や外国籍の教職員等多様な背景のある構成員があつまる大学の場合では、ハラスメントや人権に関する国際的な知識を持つ必要がある。本報告では、OEの研修を紹介すると共に、九州大学のハラスメント対策推進室及びハラスメント委員会が実施しているハラスメント防止・対策e-learning研修との比較を通じて、今後大学で取り組むべきハラスメント研修や防止対策についてまとめた。なお、以下の紹介する研修内容については、コロラド大学では「Sexual Misconduct,

Intimate Partner Violence, and Stalking」¹⁾、「Non Discrimination Policy and Procedures」²⁾、「Equal Employment Opportunity and Affirmative Action」³⁾、及び「Conflict of Interest in Cases of Amorous Relationships」⁴⁾の4つの指針の内容から構成されている。また九州大学の研修内容については、「九州大学ハラスメントの防止等に関する指針」⁵⁾及び「ハラスメントに係る苦情相談及び苦情申立の手続きについて」⁶⁾の内容から構成されている。

2. オンライン研修実施状況

2-1 コロラド大学OE

全教職員、ボランティア及び関連会社職員に対して3年に1度、受講が義務付けられ、新入教職員については入職日から90日以内に受講することとなっている。なお、OEが差別、ハラスメント、性的不正行為への教育を提供することは、指針の「Sexual Misconduct, Intimate Partner Violence, and Stalking」に記載されている¹⁾。

表1. 両大学の研修内容の比較

	コロラド大学	九州大学
1. 取り扱う不正行為の定義	1-1) 性的不正行為	2-1) セクシュアル・ハラスメント
	1-2) 差別・ハラスメントについて	2-2) その他のハラスメント
2. 制度・解決プロセス	1-1) 恋愛関係に関する報告義務	※ 該当箇所無し
	1-2) 禁止行為の報告義務	2-1) 相談対応
	1-3) 報告後の解決プロセス：救済措置調査	2-2) 相談 plus 苦情申立「調整」、苦情申立「通知」 2-3) 苦情申立「調査」
3. 予防的対応について	1-1) 一次予防	※ 該当箇所無し
	1-2) リスク低減戦略	
4. 意識啓発	性的同意 傍観者介入	ハラスメントをしないために 気を付けること 被害を受けた場合の対応等

2-2 九州大学ハラスメント対策推進室

対象者は全教職員・学生となっており、在籍中及び在学中に1回の受講となっている。この研修は国立大学法人九州大学ハラスメント防止規程⁷⁾第5条の4項に基づき実施されている。

3. 研修内容

「取り扱う不正行為の定義」「制度・解決プロセス」「予防的対応について」「意識啓発」の4つの観点からOE及び九州大学の研修内容の整理を行い(表1)、OEの研修内容と九州大学における取り組みとを比較した。

3-1 取り扱う不正行為の定義

3-1-1 OEの研修で取り扱う不正行為の定義

1) 性的不正行為

性的不正行為は、「性的な性質を持つ歓迎されない行為、または性的関係や交際関係における虐

待のことである。性差別も含まれることがある」と定義されている。大学は、「Title IX」(教育改正法第9編)ならびに指針で定義された、性的不正行為を含む性に基づく差別及び嫌がらせを禁止している。性的不正行為の形態については、性的暴行、デート・バイオレンス、ドメスティック・バイオレンス、性的搾取、ストーカー行為、敵対的な環境、見返り型セクシュアル・ハラスメントが挙げられる。

2) 差別・ハラスメントについて

差別については、「個人が保護されている特性(法律で定められた、差別から保護されるべき特定の特性)を理由として、その個人が不利な結果を被る場合に発生する。」と定義されている。保護されている特性として、人種、肌の色、国籍、年齢、性別、妊娠に関すること、性自認と性表現、性的指向、退役軍人、障害、宗教・信条、所属政党・政治的思想が挙げられる。不利な結果とは、保護特性のアイデンティティ(これを欠いては自

分ではないとする属性や特性)を理由として、物質的な利益(金銭、仕事、資源、在職期間など)を奪われたり拒否されたりすることである」と定義される。例として、保護されている特性を理由に学術プログラムへの入学の拒否すること、プロジェクトに資金を提供しないこと等が挙げられている。

ハラスメントについては、「保護特性のアイデンティティに関連する言語、文書、または物理的な行為により、個人の仕事・学業を不当に妨害するほど深刻または広範なもの、または威圧的・敵対的な職場、生活、または教育環境を作り出すもの」と定義されている。

また、これらの特性に対する「職位、職場、学業環境に対する支援や変更、慣行・方針・手続きの修正、補助的な支援やサービス」等の合理的配慮についても記載されている。

3-1-2 九州大学のハラスメント防止・対策研修で

取り扱う不正行為の定義

1) セクシュアル・ハラスメント

「行為者の意図に関わらず、他者を不快にさせる性的な言動」と定義されている。また、対価型セクシュアル・ハラスメント(上下関係や立場を利用した交際や性的関係の強要、性的な言動への利益又は不利益を与える行為)、環境型セクシュアル・ハラスメント(相手方や周りの望まない性的な言動・画像の提示、性差別的な言動)に分類されている。

2) その他のハラスメント

パワー・ハラスメントは「優位的な関係を背景とした、就労上又は修学上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就労上又は修学上の環境を害することを指す」と定義され、それが教育・研究

に関わる時はアカデミック・ハラスメントと呼び、パワー・ハラスメントの定義に準じている。また、妊娠・不妊治療・出産・育児休業・介護休業を理由としたハラスメントについては「妊娠又は出産等の否定につながる言動や、育児休業又は介護休業等の制度の利用否定に繋がる言動により就労上の環境が害されるもの」と定義される。

3-1-3 両大学の定義の違い

OEでは、法律で規定された、国籍や肌の色等の特定のカテゴリに対する差別的言動を不正行為としている。特定の対象ではなく、優位的な関係を背景とした不当な言動を取り扱うパワー・ハラスメントに該当するものはない。性的不正行為とセクシュアル・ハラスメントは対応関係にあると考えるが、日本のセクシュアル・ハラスメントは男女雇用機会均等法により定義され、職場(大学の場合は修学の場合も含む)で起こるものを想定している。そのため、デートDV等、大学の管理下を離れた行為も対象とするコロラド大学の方が、性的不正行為の対応範囲が広い。このように、根拠となる法律等が異なる結果、取り扱う不正行為にはOEと九州大学間で違いがある。

3-2 制度・解決プロセス

3-2-1 OEの研修に記載された不正行為に対する制度・解決プロセス

1) 恋愛関係に関する報告義務

恋愛関係について、「個人が相互に同意して、その関係を恋愛のまたは性的なものであると理解する場合に存在する」と記載されている。教員と学生、上司と部下など、評価をする権限を持つ者と評価対象となる者が恋愛関係となった場合、当事者は所属長への報告義務がある。報告があった

場合には、当該教職員の評価権限を辞退し、所属長は評価対象者が評価権限を失った事をOEに報告する義務がある。

2) 不正行為の報告義務

大学コミュニティの全てのメンバーが、OEに対して、OEが取り扱う不正行為を報告でき、報告により、適正な調査や解決プロセスの提供、利用可能なサポートへのアクセスの促進を行うと明記されている。また、管理監督者には不正行為の報告義務がある。不正行為の報告により、大学側が組織的なリスクを特定し、研修プログラムの効果を高め、必要なサービスを検討出来るという理由から、不正行為の報告は教育や雇用機会を平等に提供するキャンパス環境整備の基本となるものであると述べている。報告方法等も研修内に詳細の記載がある。

3) 報告後の解決プロセス

報告後の解決プロセスとして救済措置と調査について記載されている。報告された内容について、ポリシーに違反したかどうかの正式な調査は行わず、事案の状況に応じた救済措置を行う解決プロセスが設けられている。当事者の安全、大学の教育・職場環境を守る、性犯罪の抑止という観点から、サービスを提供することが記載されている。調査では、報告された行為が大学ポリシーに基づく違反であることが判明した場合、懲戒処分に至ることがある。また、調査の過程では、全ての当事者にとって公正なプロセスを確保することが記載されている。

3-2-2 九州大学のハラスメントに関する制度・解決プロセス

1) 相談対応

九州大学では、各地区に教職員が兼任する相談

員が配置されている他、ハラスメント対策推進室に専任相談員が配置されており、構成員は相談したい窓口自由に相談できる。

2) 相談plus、苦情申立「通知」、苦情申立「調整」

ハラスメント対策推進室では、「相談を受けて、事態の深刻化を予防し、相談者の就学・職場環境等の早急な改善を図る必要があると推進室長が判断した場合には、推進室長から関係部局の監督者等にご協力をお願いする」、相談plusという制度を設けている。また、ハラスメント委員会が実施する、「調整」（環境調整）、「通知」（匿名での注意喚起）という苦情申立制度が設けられている。いずれも事実認定を前提としない。

3) 苦情申立て「調査」

申立人や被申立人及びその他の関係者から事情を聞き、事実関係の調査や確認を行う。

3-2-3 両大学の制度・解決プロセスの相違点

九州大学とコロラド大学における制度・解決プロセスにおいて、相談あるいは報告を受けて、正式な調査とは別に、不正行為の認定の有無に関わらず環境調整等の救済措置を設け、問題の解決を行っている点は共通している。異なる点として、コロラド大学においては、評価権限を有する関係における恋愛関係の報告義務がある。コロラド大学のポリシーによれば、セクシュアル・ハラスメントには、評価権限等を背景に行われる不適切な性的言動が含まれ、恋愛関係により評価権限が適切に行使されなくなるリスクを想定しての措置である。国内の大学においては、広島大学の指針に指導学生と教員の交際について、学生の良好な修学環境確保のため指導関係を外れることが望ましいとの記載がある⁸⁾。

また、九州大学では被害を見聞きした第三者か

らの相談も受けているが、具体的な対応や介入については、被害を受けた本人からの相談と申請が原則となっている。一方コロラド大学は「報告」ベースであり、監督者等の第三者からの報告も義務付けられている。取り扱う不正行為の定義や法的背景等の違いから、本学と取り組みが異なることは予想されるが、第三者からの相談へどのように対応するか本学においても検討が必要であろう。

3-3 予防的対応について

3-3-1 OEの研修に記載された予防対応について

1) 一次予防

一次予防については「セックス・ポジティブに焦点を当てたキャンペーン活動、包括的な性教育、暴力を永続させる男性に求められる社会的な行動・態度・信念を解体する教育プログラム」が挙げられている。

2) リスク低減戦略

キャンパス内での性的暴行等の可能性を低減させるため「キャンパス内の青い安全灯、護身術教室、レイプホイッスル、傍観者の介入、技術環境構造の変化、神話削減教育、総合的な性教育」を実施していることが記載されている。

3-3-2 九州大学のハラスメントの予防的対応について

研修資料内にハラスメント対策推進室が行う具体的な予防的対応の記載はない。依頼があった場合に実施されるハラスメント研修、ハラスメントの定義とハラスメント対策推進室の連絡先を記載したカード・リーフレットの配布等の一次予防活動が実施されている。

3-4 意識啓発

3-4-1 OEの研修に記載された意識啓発について

性的不正行為の防止のため、性行為の同意について「肯定的同意」とも呼ばれ、性行為を行う意思が明確で相互に理解できる言動によって与えられるものである。同意がなければ、どんな性行為も性的暴行になる。」と定義を定めている。また性的同意の構成要素として、①行為や態度に協力的であること、②自由意志を行使すること、③何が起きているのかを知ること、の3点を挙げそれぞれについての説明がなされている。

また、傍観者介入についても具体的に記載されている。傍観者介入とは、他人に暴力を振るう場面を目撃した場合の被害の可能性を防ぐための行動で、5D (direct (指示)、distract (注意をそらす)、delegate (委任)、delay (遅延)、document (記録)) が推奨される。

3-4-2 九州大学の研修に記載された意識啓発について

九州大学の研修では、構成員一人ひとりへの啓発として、ハラスメントをしないために気を付けることや、被害を受けた場合の対応、ハラスメントを見かけた際の対応について説明している。ハラスメントをしないために気を付けることについては、自分と相手の受け取り方が違うことや、相手方の立場に立って考えること、等のコミュニケーションにおける留意点等を記載している。また、被害を受けた場合の周囲や相談窓口への相談、記録を取っておくこと等の対応策について記載している。見かけた際の対応としては、言動をしている人への注意や、言動を受けている人の話を聞くこと、周囲やハラスメント対策推進室に相談することを記載している。

3-4-3 両大学の意識啓発に関する違い

OEの研修において、主に性暴力の防止に関して個人ができることが行動レベルで具体的に記載されている。九州大学においては、ハラスメント全般に関するそれぞれの心がけについての記載が主となっており、抽象度が高い標記も多く、より具体的なハラスメント防止のための考え方や実践出来る行為について周知する点は参考となる部分である。

4. コロラド大学の事例から得られるハラスメント対策の提言：本学への適用

コロラド大学OEのオンライン研修内容より九州大学のハラスメント防止・対応策を提言する。根拠となる法律の違いなど、異なる点もあるが本学が積極的に取り組むことで他大学への波及効果も期待される。

4-1 一次予防の幅広い取り組み展開

1) 性被害防止の取り組み・意識啓発について

OEの取り組みでは、性暴力の防止のため、護身術教室、性教育、傍観者介入等、幅広い対応が行われている。ハラスメントの問題を当事者のみの問題と捉えず、構成員一人ひとりの意識啓発を今後の研修に取り入れていく意義は大きい。

また、OEの研修では「性的同意」について明確に提示されている。2023年6月に、刑法及び刑事訴訟法の一部が改正され、従来の強制性交等罪、準強制性交等罪を統合し、不同意性交等罪と名称が変更された。社会全体で性的同意についての教育や意識の向上が求められている。今後外国人構成員もさらに増加することが予想され、国際

基準に即した「性的同意」に関する教育・啓発活動は喫緊の課題である。

2) 幅広い一次予防策の展開について

九州大学ではハラスメント防止・相談体制の研修・周知は行われている。今後はそれに加えて、OEの取り組みを参考に、ハラスメントを防止するためのコミュニケーションに関する研修や、第三者の当事者意識と行動を促す傍観者介入教育、セクシュアル・ハラスメントを防止するための性に関する啓発等、より幅広い意識啓発や研修を提供について検討の必要がある。

4-2 ハラスメント相談とハラスメント予防の円環的な取り組みについて

OEの研修では、不正行為の報告によりコミュニティのリスクを特定し、研修実施や環境対策をも行うことが記載されており、OEが把握した報告内容が、性暴力や差別・ハラスメントの防止への取り組みにつながっている。ハラスメント相談情報は取り扱いに特段の配慮を要し、原則本人の同意なく開示不能であるが、個人の相談を特定しない形で、相談窓口が得た情報から組織のリスクを理解し、研修等の対策へつなげる視点が必要であろう。今後、ハラスメント予防の観点から、ハラスメント対策推進室が相談窓口として、コミュニティのリスクに対しアプローチできる仕組みを検討する必要がある。

4-3 支援策の明確化及び構成員への具体的提示について

コロラド大学における研修で、OEへの報告の目的や意義、報告後の対応等についての詳細が構成員に説明されている点は参考となる部分であ

る。現在の九州大学のe-learning研修では、相談対応について簡単な説明にとどまるため、構成員がハラスメント対策推進室へ相談を持ち込んだ後のイメージを持ちにくい状況が推察される。ハラスメント対策推進室における相談対応の流れや実際に室で行われる支援事例を示すなど、構成員に具体的な説明をすることで相談の不安を低減させられれば、早期相談につながることも期待できる。

5. まとめにかえて

ハラスメントの防止・対応には、大学コミュニティ全体の連携と積極的な行動が必要である。国際的な取り組みを参考とし、ハラスメント防止対策をさらに充実・発展させることで、一人ひとりが尊重された健全で快適なキャンパス環境を今後とも目指したい。

謝辞

本報告は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」で得られた情報をもとに執筆されたものである。研修資料をご提供いただいたコロラド大学Office of Equityに感謝する。

参考文献 すべて最終閲覧日は2023年12月22日である。

- 1) University of Colorado 「Sexual Misconduct, Intimate Partner Violence, and Stalking」 <https://www.cu.edu/sites/default/files/aps/79746-aps-5014-sexual-misconduct-intimate-partner-violence-and-stalking/aps/5014.pdf>
- 2) University of Colorado 「Non discrimination Policy and Procedures」 [https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-](https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/3054--nondiscrimination-policy_updated_2023.pdf)

[library/3054--nondiscrimination-policy_updated_2023.pdf](https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/3054--nondiscrimination-policy_updated_2023.pdf)

- 3) University of Colorado 「Equal Employment Opportunity and Affirmative Action」 https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/equal-employment-opportunity-and-affirmative-action.pdf?sfvrsn=c15c1db9_2
- 4) University of Colorado 「Conflict of Interest in Cases of Amorous Relationships」 https://www.ucdenver.edu/docs/librariesprovider102/default-document-library/5015_amorous-relationships.pdf?sfvrsn=a05d5fb9_6
- 5) 九州大学「九州大学ハラスメントの防止等に関する指針」 https://www.kyushu-u.ac.jp/f/52534/03_20230426_sisin.pdf
- 6) 九州大学「ハラスメントに係る苦情相談及び苦情申立の手続きについて」 https://www.kyushu-u.ac.jp/f/52754/04_20230515_mousitate.pdf
- 7) 九州大学「国立大学法人九州大学ハラスメント防止規程」 https://www.kyushu-u.ac.jp/f/52532/01_20230426_kitei.pdf
- 8) 広島大学「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」 <https://www.hiroshima-u.ac.jp/system/files/205578/%E5%BA%83%E5%B3%B6%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E3%83%8F%E3%83%A9%E3%82%B9%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88%E3%81%AE%E9%98%B2%E6%AD%A2%E7%AD%89%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E3%82%AC%E3%82%A4%E3%83%89%E3%83%A9%E3%82%A4%E3%83%B3.pdf>