

## 「ハラスメント対応についての質問」に対する回答

### 1. ハラスメントの現状に対する認識について

組合としては、先に述べたように学内各所でハラスメントが起こっており、座視することはできない状態だと認識していますが、人事企画部として学内でのハラスメントの状況をどのように捉えておいででしょうか。

- 1) 昨年度1年間および今年度現在までの相談件数を教えてください。

相談件数は公表していない。

- 2) 相談窓口寄せられていない暗数ほどの程度あるとお考えでしょうか。

把握していない。

- 3) 暗数を減らすために行っている施策はどのようなものでしょうか。

毎年度、学生生活支援審議会とハラスメント全学防止対策委員会との共催で、ハラスメント相談窓口担当教職員やハラスメント相談への対応に携わる教職員を対象としたハラスメント防止に関するFDを実施しているほか、事務系職員については、人事企画部主催の階層別研修でハラスメント防止についての講義等を行っている。

その他、各部局等においてハラスメントの防止等のために必要な施策を講じている。

### 2. リーフレットの活用と周知について

昨年度末、組合に職員からハラスメントの相談が来たときに、人事企画課の担当者に部局長連絡会議で一言、ハラスメントについて話題にしてくれないかと依頼しました。新しいリーフレットを作成中だからできたときにとの答えでした。

- 1) 大野総長の写真入りリーフレットについての現在の活用について具体的（配付先、設置先、枚数等）に教えてください。

今年度は①新入学生全員に配布し、②職員相談室に設置した。そのほか、要望に応じてハラスメント防止対策用に各部局等に配布している。

- 2) 里見総長の写真入りの初版は教職員全員に配付されたと記憶していますが、改訂されたリーフレットは全教職員（少なくともその後入職した教職員）に配付されているでしょうか。

改訂したリーフレットは「東北大学ハラスメント防止対策」Web ページで公開しており、新規採用者を対象とする研修等において、当該ページの説明又はリーフレットの配布を行っている。

- 3) 新しいリーフレットを作成中だから完成したときにとのことでしたが、今年度になって、部局長連絡会議や事務連絡会議等でどのように話題にしたのか具体的（月日、会議名、内容）に教えてください。

令和元年 9 月 20 日開催の事務連絡会議において、職員相談室周知ポスターの周知と併せてハラスメント相談窓口等について説明した。

### 3. 職員研修について

- 1) 昨年度、事務部長のハラスメントを目の当たりにしました。採用者や昇格者に対して時間をとって研修を行っていることは知っていますが、文科省や他大学等からの課長・部長・理事等に対してどのような研修をしているか具体的に（どのタイミングで、どのような形式で、どのようなことを、どのくらいの時間をかけて行っているのか）教えてください。

文科省や他大学等からの課長・部長等を含めた研修として、「新任管理者研修」を実施している。

本研修は、新任管理者等を対象に年 1 回、1 日で行われる研修となっており、ハラスメントに関しては、ハラスメントの種類、パワハラにあたる可能性がある行為類型、パワハラに該当しないもの、適正な指導教育とパワハラの違い、アカハラになりうる言動等の内容について、講義形式で実施している。

- 2) 初めて部局の相談窓口担当者になった職員への研修について、具体的に（どのタイミングで、どのような形式で、どのようなことを、どのくらいの時間をかけて行っているのか）教えてください。また、着任した翌年からの研修はどのように行っているのか具体的に（どのタイミングで、どのような形式で、どのようなことを、どのくらいの時間をかけて行っているのか）教えてください。

前述のとおり学生生活支援審議会とハラスメント全学防止対策委員会との共催でハラスメント防止に関する FD を実施している。

- 3) 部局相談窓口担当者の中で経験交流などを行っているのでしょうか？行っていたら具体的に（どのタイミングで、どのような形式で、どのようなことを、どのくらいの時間をかけて行っているのか）教えてください。

全学相談窓口相談員が部局相談窓口担当者からの相談・問合せ等に適宜対応している。

### 4. 東北大学ハラスメント全学防止対策委員会について

- 1) 全学防止対策委員会の委員長・副委員長及び委員に対して、対策委員会の任務等の研修を具体的に（どのタイミングで、どのような形式で、どのようなことを、どのくらいの時間をかけて行っているのか）教えてください。

委員長等に個別に説明するとともに、部局等で実施している各種研修等を受講していると理解している。

- 2) 具体的に相談が上がってこなくても、定期的に顔を合わせ、情報を収集したり、コミュニケーションをしたりということを行っていることと思います。これまで、どのようなタイミングで委員会を行ってきたのでしょうか。

ハラスメントの防止等に関する対策についての企画・立案や、ハラスメントに係る問題の対応など、必要に応じて開催している。

5. 全学相談窓口について

- 1) 相談窓口の方はどのような資格をもった専門家ですか。

現在の相談員 2 名は障害者職業生活相談員資格を有しており、うち 1 名はメンタルヘルス・マネジメント検定試験（セルフケアコース・ラインケアコース）の合格者である。また、2 名とも看護師資格を有している。

- 2) 毎年どのような研修を受けていただいていますか。

相談窓口に必要なとされるスキルの向上を図るため、宮城産業保健総合支援センターが開催する種々の研修を受講している。

6. 障がいを持った教職員や難病をかかえた教職員に対して

- 1) 特別な相談窓口は設置していますか。

国立大学法人東北大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程に基づき、全学相談窓口及び部局相談窓口を設置している。

- 2) どのような支援がありますか。

具体的な状況等に応じ総合的に判断して環境整備を行っている。また、片平及び川内北キャンパスのバリアフリーマップを作成し、今後ほかのキャンパスのバリアフリーマップも作成予定である

7. ハラスメントに対する対応について

- 1) 組合からの「組合に相談が何件かきている。根絶のために話し合いたい」との連絡を受けてから、部局に対して具体的にどのような対応をとっていただいたでしょうか。

特段の対応は行っていない。

- 2) ハラスメントの加害者に対する教育的な援助が必要であることは広く知られていますが、そのような対応はどこでどのように行われているのでしょうか。

ハラスメントを行ったと認定された者に対し、事案に応じてカウンセリング受講等を勧奨している。

- 3) ハラスメントを担当する人事企画部の職員が目の前で、または他部局の知人から、ハラスメントが行われていることを見聞きしたときに具体的にどのような対応をされていますでしょうか。参考にさせてください。

状況に応じて対応は異なる。