

教育研究活動

## ハラスメント防止のためのポジティブ・アクション宣言 —「しません」から「します」へ 星槎大学の新しい試み—

仁平 義明<sup>1</sup>・山脇 直司<sup>2</sup>・細田 満和子<sup>3</sup>・斎藤 憲子<sup>4</sup>  
斎藤 やす子<sup>4</sup>・大隅 心平<sup>5</sup>・三田地 真実<sup>1</sup>・松本 幸広<sup>6</sup>

NIHEI, Yoshiaki<sup>1</sup>・YAMAWAKI, Naoshi<sup>2</sup>・HOSODA, Miwako<sup>3</sup>・SAITO, Noriko<sup>4</sup>  
SAITO, Yasuko<sup>4</sup>・OHSUMI, Shinpei<sup>5</sup>・MITACHI, Mami<sup>1</sup>・MATSUMOTO, Yukihiro<sup>6</sup>

キーワード：ハラスメント、ポジティブ・アクション宣言、ボトムアップ、学生・全教職員参加

### はじめに

#### 1) 具体的で実質的な行為の宣言

星槎大学は、2021年3月24日付で『『安心して気持ちよく学修と仕事に取り組める星槎大学』ポジティブ・アクション宣言——一人ひとりの尊厳と権利をハラスメントからまもる大学——』を、大学のウェブサイト公表した。宣言(以下、「PA宣言」)は、これまで大学等の組織でハラスメント対応ではふつうに行われてきた、「してはいけない」禁止事項を列挙し例示するやり方とは逆の発想に基づくものである。

「PA宣言」は、禁止事項のかわりに25項目にわたる具体的で肯定的な行為を述べている。一方、「星槎大学ハラスメント防止ガイドライン」(以下、「ガイドライン」)に例示されている禁止事項には、たとえば、「ささいなミスや失敗に対して、叱責を続けたり、他の人も聞いていて恐怖を感じるような怒声をあげたりする」という項目がある。この例示項目に対応する「PA宣言」項目は、「人は誤りをするを前提に、他の人の誤りには冷静に反応し、失敗の原因や次にどうすればよいかを考え、ともに進歩するようにします」になっている。このように、「PA宣言」の特徴の一つは、「してはいけない」のであれば具体的にどうしたらよいか、ハラスメント対応を、「positive」という英語の意味「実体のある・具体的な」ものとして、「……原因や次にどうすればよいかを考え、ともに……」することにあつた。

<sup>1</sup> 星槎大学大学院教育学研究科

<sup>2</sup> 星槎大学

<sup>3</sup> 星槎大学大学院教育学研究科・教育実践研究科

<sup>4</sup> 星槎大学共生科学部

<sup>5</sup> 星槎大学大学院教育実践研究科

<sup>6</sup> 星槎大学大学院

各著者は、2020年度ハラスメント防止委員、全学FD委員、事務局としてPA宣言案作成の全過程に参画した。

## 2) 全教職員参加によるボトムアップ宣言

「PA 宣言」のもう一つの特徴は、大学から構成員にトップダウン的に「与えられたもの・指示されたもの」ではなく、教職員全員参加のハラスメント防止研修の場で参加者自らがグループのメンバーと考えた案を統合した「ボトムアップ」宣言であることにある。

「PA 宣言」の案の大部分は、2020年度の大学のハラスメント防止研修（2021年1月20日）の中で、いくつかのグループにわかれたセッションで作成された。グループ・セッションでは、配付された「ガイドライン」にある37項目の禁止行為と「PA 宣言」の見本になる項目案との「対照表」を参照しながら、宣言案を考える作業が行われた。この過程で、参加者は「ガイドライン」に書かれている「してはいけない行為」を熟読し、それを自分でポジティブ・アクションに変換する創造的な思考過程が加わり、深い情報処理を行うことで禁止行為の意味を理解することになった。

## 3) 学生参加

さらに、「PA 宣言」が作成された過程には、別の大きな特徴がある。学生が参加していることである。教職員参加のFD・SD研修では、どのような作業をするのか目標がわかりやすいように、「星槎大学ガイドライン」の例示項目とともに、対照表のかたちで「PA 宣言」項目の素案が部分的に提示された。研修のおよそ1ヶ月前2020年12月27日、研修でセッションが円滑に行えるかどうかを確かめるために、防止委員会の委員長・副委員長のゼミ生（院生、客員研究員、修了生）に呼びかけて、宣言項目案の作成ワークショップが行われた。ここで作成された項目案は、教職員による研修資料として用いられている。

教職員研修後の項目編集作業はハラスメント防止委員会によって行われ、さらに山脇学長、防止委員長、松本前防止委員長によって最終案がとりまとめられた。その後、大学運営会議の了承、全学協議会への説明などの段階を経て、最終的に「PA 宣言」が行われた。

本ノートは、こうした発想がなぜ生まれ、どのようにして大学の宣言として実現されていったかの過程をたどり、さらにこの試みがハラスメント防止上どのような意義をもつのかについて考えていこうとするものである。

## 1. 星槎大学のハラスメント防止体制

星槎大学のハラスメント相談・申し立てによる対応体制が確立されたのは、近年のことである。

平成31（2019）年、「星槎大学ハラスメント防止に関する規程」が改訂され、大学のハラスメント対応では比較的標準的な手続き（仁平・大畑・繁樹他、2006）である、相談後の申し立てに3通りの対応「調整・調停・調査」が行われるシステムが初めて確立された。また、それまでなかった「星槎大学ハラスメント防止ガイドライン」が制定されて、具体的にハラスメントになる可能性がある37の行為が例示項目として記載されたのも、同じ年である。この時点で、星槎大学ではハラスメントは次の4つのカテゴリーからなるものとして定義さ

れた：①「人権を侵害する可能性があるハラスメント」、②「アカデミック・ハラスメント」、③「パワー・ハラスメント」、④「セクシュアル・ハラスメント」。ハラスメントになる可能性がある行為として例示されたのは、それぞれ、9、10、6、12項目の合計37の行為であった。このうち、「人権を侵害する可能性があるハラスメント」をあえて独立したハラスメント・カテゴリーとして最初にあげたのは、共生を重視する星槎大学の考え方を反映しているといえる。

各カテゴリーに含まれる例示項目は、たとえば、①の「人権を侵害する可能性があるハラスメント」では「個人の障害・人種・民族・国籍などについて否定的・差別的な発言をする。」、②では「求められた必要な指導を不当に拒否する。“あなたのことは指導しない”などの発言をする。」、③「業務上伝えるべき情報を伝えない、話しかけや質問・発言を何度も無視するなど、無視・職場内での孤立・仲間外し・組織内の人間関係からの切り離しをはかる。」、④「性的要求への服従を、教育・研究・業務上の指導や評価、人事などに反映させること、そのほめめかしをすること。」のように、すべて「してはいけない」禁止項目のかたちをとっている。

このように多数の例示項目によってハラスメント防止をはかるのは、ハラサーも自分の行動とハラスメントになる可能性がある」と書かれた例示項目を比較することで、行動を抑制することになるだろうという想定（仁平，2013）によるものである。

## 2. 「宣言」前文・本文

ここまでとこれ以降の説明を理解するには、宣言そのものを読むのが最も近道になる。大学ウェブサイトが2021年12月にリニューアルされ、トップページから、情報公開のページに入ると、ハラスメント防止への取り組みの最上部に「『安心して気持ちよく学修と仕事に取り組める星槎大学』ポジティブ・アクション宣言（全文）」がアップロードされている。しかし、ウェブサイトのページにある宣言文と本稿の内容をいちいち見比べるのは実際的ではない。この文の中に「PA宣言」の全文を示しておく方が適切だろう。

宣言は、「前文」と次の4つの項目群の「本文」から成り立っている：【人としての尊厳と権利をまもる大学】、【自由な学修・教育研究を大切にする大学】、【相手を尊重し、創造性・意欲・自尊心をもって業務を行える大学】、【性の多様性が尊重され、性差別のない大学】。「前文」には、宣言と星槎大学創立の理念との関連が述べられており、「本文」には、4つのカテゴリーごとに、合計25の項目が示されている。「PA宣言」の項目と「ガイドライン」の例示項目との関係は、一対一対応とは限らず、複数の例示項目が1つの宣言項目にまとめられているものも少なくない。

\*\*\*\*\*

## 「安心して気持ちよく学修と仕事に取り組める星槎大学」

### ポジティブ・アクション宣言

—— 一人ひとりの尊厳と権利をハラスメントからまもる大学 ——

星槎大学は、学生・教職員一人ひとりの尊厳と権利がまもられ、安心して気持ちよく学修と仕事に取り組める大学であり続けるために具体的に行うことを明らかにし、誠実に実行していくことを約束します。

人の尊厳と権利をハラスメントからまもるのには、二つの道があります。

一つは、尊厳を傷つけ権利を侵害する「してはいけない」行為を列挙し、禁止と制裁をすることです。しかし、ハラスメント防止の規程やガイドラインに示されているような「禁止と制裁」は、必ずしもだれもが読みたい内容であるとは限りません。

もう一つの道は、尊厳と権利をまもるために行うべき具体的な行為を、大学の理想として掲げる「ポジティブ・アクション」宣言です。

わたしたちは、何かを「しない」ためではなく何かを「する」ために、この大学に集まりました。それは、いまの世界で部分的にしか実現されていない「共生」をできるだけ完全なものに近づけていくことです。星槎の創設者宮澤保夫は「共生」の理念を、「人を認める、人を排除しない、仲間を作る」というわかりやすい表現で示しています。

星槎大学は、すべての大学に先駆けて、さまざまな配慮を必要とする学生も学べる大学であることをうたって創設されました。それゆえに、星槎大学でなければならない教育、この大学に勤務してはじめてできる働き方を実現させるべく、人の尊厳と権利がまもられるハラスメントのない大学にするために何をしたらよいかを考えるのは、わたしたちにとって自然なことでした。しかし、それを言葉だけではなく行動によって実現する道がどれだけ難しいことであるかもまた、十分に理解しています。

わたしたち教職員と学生・修了生一同は、自分たちが行おうとする具体的な行動を約束し、星槎大学が理想とする「共生」という目標に向かってたゆまぬ努力を続け、安心して気持ちよく学修と仕事に取り組める大学であり続けることを、ここに宣言します。

### 【人としての尊厳と権利をまもる大学】

- わたしたちは、民族・宗教・思想信条・出自・学歴・性自認や障がいの有無にかかわらず、お互いの個性と、自分が接する人たちの個性を尊重し、人としての尊厳と権利を守ります。また、すべての人が自分の学ぶべき対象であると考え、敬意を持って接します。
- わたしたちは、一人ひとりの良さを大切にし、お互いに認め合い、同じ組織の仲間として支え合うことで、仕事に意欲を持てる関係を育てます。
- わたしたちは、お互いに、つねにおだやかな温かい声をかけ、親切に接します。
- 人は誤りをするを前提に、他の人の誤りには冷静に反応し、失敗の原因や次にどうすればよいかを考え、ともに進歩するようにします。
- 教職員や学生にとって大事なご家族に対しても、本人に対しても、大学人は敬意をもった発言をするようにつとめます。
- お互いのプライバシーを尊重し、関係の公私を区別します。

### 【自由な学修・教育研究を大切にせる大学】

- 大学は、学生の希望や特徴と指導教員の専門が適合するように、十分な教育的配慮をしながら指導者を決定します。
- 教員は、指導を求められたときには、どの学生にも分け隔てなく懇切な指導をします。
- 教員は、指導をするまでに時間がかかりそうなときは、学生におおよその見通しを伝え、学修がスムーズになるようにします。
- 学生への課題は、本学で期待される学力の程度や学生の生活背景を考慮しながら、求める期間で可能な、達成感の持てるものにします。
- 成績評価は、基準を明確にして、透明性のある合理的・客観的の評価を行います。
- ゼミや研究グループの活動には、いつも全員が平等に参加できるようにして、必要な情報は全員で共有するようにします。
- 学修・研究グループは、「人を認める、人を排除しない、仲間を作る」ものになるようにします。
- 教員は、学生が希望した研究テーマに対しては、広い視点や深い理解に基づいた、新しい問いや答え、解決法につながる意義のあるものになるように支援します。
- 論文や学会発表は、アイデアから研究完成までの総合的な貢献度に沿った、公正な著者順にします。

### 【相手を尊重し、創造性・意欲・自尊心をもって業務を行える大学】

- 大学は、教職員すべてが自分の仕事をやりがいのある必要なものだと感じられるように、能力や経験を配慮して担当させ、仕事が自己効力感や自尊心の源になるようにします。
- 大学は、能力や状況を考慮して達成可能な目標や期限の業務の割り当てをするようにします。
- わたしたちは、お互いの内なる声に耳を傾けるコミュニケーションにつとめるとともに、だれもがもれなく同じ情報を共有できるようにします。
- 仕事の評価は、透明性・公平性・妥当性を感じられるようにし、また、評価をする側の謙虚さと誠実さが伝わるようにします。さらに、評価が脅威の源になるのではなく、自主的な働き方を促進させるものになるようにします。
- 業務の決定と責任の関連を明確にするとともに、仕事にあたっては広く相談ができる、個人の創意工夫も活かせる職場にします。

### 【性の多様性が尊重され、性差別のない大学】

- わたしたちは、教育・研究・業務上の指導や評価、人事は、性とまったく独立なものであるという原則をかたくまもります。
- わたしたちは、心身ともにお互いに程よい距離感を保ちます。
- わたしたちは、特定のジェンダー観にとらわれず、個人の性的指向、センスや振る舞いを尊重します。また、個人の性に関するプライバシーを保護します。
- 掲示と広報は、人権尊重とジェンダー平等の観点や性的表現にも配慮した品位あるものにします。
- 大学は、学修や業務上の役割が性役割とは独立なものであることを自明なこととして考えます。

2021年3月24日

星槎大学 学長 山脇 直司

#### 【付記】

この宣言は、星槎大学の全教職員参加による「ハラスメント防止研修」(2021年1月20日)での、ポジティブ・アクション項目作成の試みに基づいています。また、本学大学院生・修士生と防止委員会委員長・副委員長による項目作成セッション(2020年12月27日)での提案も、参照されています。

### 3. きっかけ

#### 1) 他大学でのハラスメント防止研修

宣言を作成することになったきっかけは、ハラスメント防止委員会が例年行っている教職員対象の防止研修を2020年度も実施するにあたって、研修テーマの設定に悩んだことであった。どこの大学でも、研修は各種ハラスメントの定義や禁止行為の例示、被害者への影響、対応システムの説明、ケースの紹介、懲戒の例、訴訟に至ったケースの解説、諸外国のシステムとの異同等が中心になる。こうした禁止と威嚇による研修では、問題の性質上、研修の参加者も講師も重い気持ちになりがちである。

そのような中で、防止委員長は依頼されて前年に別の大学のハラスメント研修の講師をつとめていたが、たまたまその際に、「PA宣言」の原型ともいえるものを、研修の中で提案していた。研修スライドにある文言は「大学のハラスメント対応—『しません』から『します』へ—」という、今回の「PA宣言」のコンセプトにきわめて近いものだった。また、スライドには「大学人（教職員・学生）として、大学が教育・研究・地域・世界への貢献組織としてどのような理念を持ち、どのような未来を目指すかにより行為を方向づけ・表現する（プラスの方向づけによる抑止）」という考え方の説明も含まれている。しかし、研修を行った大学は現在もそのような宣言の作成を未だ行っていなかった。

#### 2) ハラスメント防止委員会による研修企画

星槎大学ハラスメント防止委員会は、研修を企画するにあたって、このような「ポジティブ・アクション宣言」による積極的なハラスメント防止の試みを、星槎大学が全国の大学に先駆けて行うことが望ましいと考えた。

2020年10月開催の防止委員会では、本年度の星槎大学ハラスメント防止研修は、全教職員参加で「ポジティブ・アクション宣言」を作成するグループ・ワークのかたちで行うという基本方針が承認された。同時に、このような研修が可能かどうか、委員長と副委員長がゼミの学生（大学院生と修了生）とのワークショップで宣言の素案づくりの試行をして、結果を研修に反映させることも承認された。さらに、このような新しいかたちの研修を行い、可能ならば大学として宣言として公表することについて、大学での評議会にあたる「大学運営会議」の了承をえることが委員会で承認された。

12月16日、研修案と最終的に大学として宣言を公表するという方針とは、大学運営会議の承認を受けている。

### 4. 学生の立場から作成された項目案

2020年12月27日、ポジティブ・アクション宣言の項目素案を試行的に作成するセッションが、ハラスメント防止委員会委員長・副委員長のゼミ生（教育学研究科の大学院生・修了生）が参加して、ウェブ会議システムZoomによって行われた。参加した学生は、教育学研

究科が通信教育の大学院であるという性質上、すべて社会人である。

学生には、委員長が作成した宣言の仮の「タイトル」と趣旨を書いた「前文」の仮の案が示され、「してはいけない」禁止項目にかえて「する」具体的で積極的な行為の宣言案を学生の立場から考えるという、セッションの意図が説明された。次に、防止ガイドラインにある例示禁止項目全37項目と、仮に見本として作成したほぼ半数の宣言項目案との「対照表」を見ながら、宣言項目の素案を自由に出しあい、ディスカッションによってより適切な表現にしていくことが求められた。

学生の立場から案を作成する課題は学生たちの創作意欲を刺激し、新しいアイデアが数多く提案された。グループ全員が女性で遠慮なく意見を述べやすかったのか、とくに「セクシュアル・ハラスメント」の例示項目群に対しては、後に宣言で【性の多様性が尊重され、性差別のない大学】というカテゴリーになった項目で、アイデアが集中的に出された。参加者は、伊豆田麻子、大澤理恵、荻野貴美子、恩田晶子、佐藤優子、高橋真由美、葉狩由香子、藤井淳子の8名。参加者のうち、佐藤優子は新しい提案を積極的に行っていたが、残念なことに宣言の公表をみることなく、セッションの一週間後に渋谷でのタクシーの交通事故によって亡くなった。

学生たちから提案された宣言項目案は、一つの例示項目に対して複数の宣言項目案が出るなど多様なものであった。その後、防止委員会は、一つの例示項目に対して出された複数の宣言項目案を整理し、後に述べる教職員研修用「例示項目－宣言項目対照表」では一つの宣言見本項目に編集するなどの作業を行った。

## 5. 教職員全員参加研修によるボトムアップの宣言作成

2021年1月20日、全教職員参加を基本とするFD・SD研修として、ハラスメント防止委員会による「ポジティブ・アクション宣言」案を作成する研修がZoomで行われた。

参加者には、宣言のコンセプトが説明され、次に宣言の趣旨を述べた「前文」の仮案が示された。さらにガイドラインにある禁止行為の例示項目の全項目と、宣言に入れるポジティブ・アクションとしての項目見本との「対照表」（一部の例を、表1に示した）が与えられた。参加者は8グループに分けられ、各グループには4つの宣言項目カテゴリー【人としての尊厳と権利をまもる大学】、【自由な学修・教育研究を大切にす大学】、【相手を尊重し、創造性・意欲・自尊心をもって業務を行える大学】、【性の多様性が尊重され、性差別のない大学】のうち、1つが割り当てられ、主に割り当てられたカテゴリーについて、「～してはいけない」例示項目を「～する」という宣言項目に変換していくことが求められた。ただし、自分のグループ担当のカテゴリー以外のものについても宣言項目を提案してかまわない旨の指示もされた。また、表右側の宣言項目案は、左側の「ガイドライン」にあるハラスメント例示項目と一対一対応になるものではなくてもよい、複数の項目を一つにまとめてもよいし、例示項目にない新たな宣言項目を考えてもよい、自由な発想で案を作成するようとの説明がされた。

グループは8グループあったので、1つのハラスメントのカテゴリーそれぞれについて2グループが宣言項目案を考える方式をとった。

グループの作成意欲を維持するために、対照表には項目見本をすべて記入することはしないで、宣言項目案の半数程度は空欄にしてあった。また、見本項目がある場合も見本はたんにやり方を示すものなので、それにとらわれずにグループで自由にアイデアを出し合うようにとの説明がされた。

仮の「前文」についても、結果的にはとくに修正意見はなかったが、参加者は研修時あるいは研修後にも修正案を出すように求められた。仮前文は、研修後に学長・防止委員会委員長・2019年度委員長によって調整され、大学運営会議の了承を得て、最終的な宣言のものになった。

表1 研修時に配付された「ガイドライン例示項目」と「宣言項目案」の対照表の例

ガイドライン例示項目 【人権を侵害するハラスメントになる可能性がある行為の例】	ポジティブ・アクション宣言項目 【人としての尊厳と権利をまもる大学】
1. 個人の人格・障害・人種・民族・国籍などについて否定的・差別的な発言をする。	・すべての学生・教職員の尊厳を全力でまもり、障害の有無や国籍、性自認にかかわらず、一人ひとりのちがいと個性を大事にします。
2. 身体的特徴について、否定的な発言をする。	
3. 家族に対する否定的な発言その他差別的な発言をする。	・構成員自身に対しても、構成員にとって大事なご家族に対しても、大学人は敬意をもった発言をするようにつとめます。
4. ダメな・無能な人間は大学をやめてしまえ・“やめさせてやる”など、組織から排除する発言をする。	
5. 暴力的な行動や威嚇的な行為をする。	・教員や上司は、学生・教職員のみならずすべてに、つねにおだやかなあたたかい声をかけ、親切に接します。
6. ささいなミスや失敗に対して、叱責を続けたり、他の人も聞いていて恐怖を感じるような怒声をあげたりする。	・人間は誤りをするものであることを前提に、失敗があっても次からミスをしないためにどうすればよいかを一緒に冷静に考え、ともに進歩することを喜びます。
7. 自分が支持する政治的信念や党派・思想・宗教に関わる行事への参加や機関誌などの購入を求める。	
8. 自分の私生活、私的な活動への参加や協力を強制する。	
9. 教育・研究・業務上関係のない、私生活に関する情報を求める。	

<注> 研修では、ガイドラインの例示全37項目についての対照表が配付された。

研修後、宣言をとりまとめる段階では、まず防止委員会で各グループから提案された項目案を一つの項目案として整理し、次に学長、防止委員長等が最終案を調整した後、大学運営会議で承認をえるというプロセスについても、参加者に説明がされ、了承が求められた。

なお、研修グループには学長・副学長、大学担当理事、各研究科長、事務局長も参加して、全教職員参加という趣旨が徹底されていた。

また、この研修には、事務局から非常勤職員でも可能な場合は参加するように呼びかけられていたが、たまたま研修を傍聴していた星槎学園高等部の職員から、後日、防止委員長あてに宣言項目案が参考として寄せられることがあった。将来、可能であれば、ハラスメント対応体制の拡張や宣言作成のような試みを、大学に限定しないで高校などの関係組織全体に広げることを考えてもよいのかもしれない。

## 6. 宣言とハラスメント防止効果

### 1) 自分が具体的行為を宣言したことによる抑止効果

2020年1月の教職員研修による宣言案作成からおよそ2ヶ月後、『『安心して気持ちよく学修と仕事に取り組める星槎大学』ポジティブ・アクション宣言——一人ひとりの尊厳と権利をハラスメントからまもる大学——』が公表された。

最初の項で述べたように、多数の禁止項目を示してハラスメント防止をはかる方策がとられるのは、ハラサーも自分の行動と例示項目を比較することで、「ハラスメントになる可能性がある」と書かれた行動を抑制することになるだろうという想定によるものである。ただし、多数の禁止項目を例示することが実際にハラスメント防止につながったというエビデンスは、まだ見あたらない。

しかし、どこの大学でも行われるハラスメント行為の禁止的な例示と、今回のポジティブ・アクション宣言の作成には、根本的なちがいがあがある。前者は、いくら数多くの禁止行為を列挙しても、それは大学からトップダウンに与えられたものにすぎない。強制的な「与えられたメッセージ」は、ときには望ましい行動とは異なる行動をとることで強制からの自己の自由を回復しようとする「心理的リアクタンス」(Brehm, 1966)を生じさせ、組織でのコンプライアンスの障壁になることがある。たとえば、Reynolds-Tylus (2019)は、医療分野で服薬コンプライアンスを妨げる要因として、この心理的リアクタンスの問題をとりあげている。

ハラスメント防止のために禁止行為を列挙して提示するという、全国のさまざまな組織での標準的な方式が、つねに成員のコンプライアンス意識を高め、意図した効果をあげるとはかぎらないことは考慮しておいた方がよいだろう。多数のハラスメントの醜い行為のリストを読み通すのは快いことではない。実際、今回の研修の参加者に「ガイドラインにある例示項目をすべて読んだことがあるか」どうか研修後に回答を求めたところ、「すべて読んだことがある」割合は、当然知っていなければならない防止委員・ハラスメント相談員・関係役職者を除けば、8.5%にすぎなかった。

それに対して、今回の宣言は、参加者全員が自ら望ましい行為だとしてアクティブに考え

出したものである。自ら努力してアイデアを出し宣言したことに背反する行為をするのは、難しいだろう。全員参加のポジティブ・アクション宣言という手続きは、ハラスメント行為の例示を組織側がトップダウンに与えることだけに頼る欠陥を埋めるものになるかもしれない。

## 2) どこにもないけれど社会が必要としているもの

宣言は、内容・表現・手続きその他の面で、パーフェクトなものではない。問題もないわけではない。有効な薬ほど副作用も強い。そのことは、企画し準備をしてきたハラスメント防止委員会と、大学の管理責任者は十分に理解をしている。

しかし、宣言は学生参加、全教職員参加のボトムアップによって作成され、最終的には大学の宣言として公表することについて合意をみたものである。また、宣言は全国の大学に先駆けて作成された、初めてのハラスメント防止の「ポジティブ・アクション宣言」という意味で、「どこにもないけれど社会が必要としているものをつくりあげる」という星槎の精神を示すものだといえる。

宣言の前文にあるように、わたしたちは、何かを「しない」ためにではなく何かを「する」ために、この大学に集まったのである。

## 謝辞

金子眞治、乙守高志の両氏には、2020年度ハラスメント防止委員会事務局委員として、宣言案作成の準備段階から公表に至るすべての過程で継続的な支援を受けている。また、井上一大学担当理事からの宣言「前文」に関する有益な助言に対しても、謝意を表したい。

## 引用文献

Brehm, J. W. (1966). *A Theory of Psychological Reactance*. New York, NY: Academic Press.

仁平義明 (2013). ハラスメント調査委員発言マニュアルー申し立て人と被申し立て人への説明と質問ー. 白鷗大学教育学部論集, 7 (2), 407-431.

仁平義明・大畑昇・繁榊算男・池田忠義・倉光修・齋藤憲司・田中健夫・高野明・丹野義彦・平石界・吉武清實 (2006). アカデミック・ハラスメント防止ガイドライン作成のための提言. アカデミック・ハラスメント防止等対策のための5大学合同研究協議会 (北海道大学・東北大学・東京大学・東京工業大学・九州大学).

Reynolds-Tylus, T. (2019). Psychological reactance and persuasive health communication: A review of the literature. *Frontiers in Communication* (online journal), Vol.4, doi: 10.3389/fcomm.2019.00056.