

障害者を対象としたハラスメント防止研修のあり方についての検討

～A大学の障害者雇用職員を対象とした研修内容の比較を通して～

○ 名古屋大学 中澤未美子 (009275)

千賀 則史 (名古屋大学・009143), 吉村 和代 (名古屋大学・008785)

キーワード: ハラスメント・障害者雇用・研修

1. 研究目的

本研究の目的は、障害者雇用による職員を対象に、3年間で2度実施した「ハラスメント防止研修プログラム」を分析し、より効果的なハラスメント防止研修プログラムのあり方の検討を行うことである。平成28年4月に施行された通称「障害者差別解消法」では、障害のある者への合理的配慮が求められており、ハラスメント防止研修においてもこれが適用されることが求められる。筆者らはA大学にてハラスメント防止業務（相談・啓発）に携わっており障害者雇用により就労している職員を対象に、平成26年よりハラスメント防止研修を実施している。しかしながら、その開発と効果測定に関しては先行研究など見当たらず試行錯誤の現状にある。そこで本研究では、A大学の障害者雇用職員を対象とした研修内容の比較を通して、今後の障害者向けハラスメント防止研修の効果的なプログラムの実施に向けた改善への示唆を得ることを目指す。

2. 研究の視点および方法

本研究はハラスメント相談を専門とし、主に社会福祉学を基盤とした対人援助職の視点に立ち、調査対象をA大学B室において実施した障害を持つ職員向けハラスメント防止研修プログラムとした。B室では、この研修の他、指導員向けにハラスメント防止研修も実施しているが、本研究の対象は障害を持つ職員向けの研修とした。これまでに実施したプログラムは、平成26年7月に実施した「みんなで気持ちよく働くために」（以下、研修1）と、平成28年11月～12月に実施した「ハラスメント防止研修」（以下、研修2）であった。研修1と研修2の運営や内容を比較し、それらの変更がどのように行われたかを検討することで、障害者を対象としたハラスメント防止研修のあり方を考察する。

3. 倫理的配慮

研究過程及び結果の公表には、日本社会福祉学会の「研究倫理指針」に基づき倫理的配慮を行った。なお、本研究の発表については、筆者らの所属長とB室の室長の許可を得た。

4. 結果

(1)研修の運営…研修1, 2ともに時間は90分、間に10分の休憩を挟み指導員同席のもと行った。一回の受講人数を10～15人にするために、対象者を4グループに分けて行った。パワーポイントを使用し、スライドには全てルビを振った。

(2)研修の内容…ハラスメントの基礎知識とコミュニケーションについては、一般のプログラムでも基幹となるコンテンツである。研修1と2の差異は表1のとおりであり、講師の数や取り扱うハラスメントや事例検討の種類等に違いがあった。

表1 研修内容の比較 ※数はスライドの枚数

	研修1	数	研修2	数
講師	1名		2名	
座席	円座		口の字型	
タイトル	みんなで気持ちよく働くために	1	ハラスメント防止研修	1
導入	講師自己紹介	1	講師自己紹介	1
			ハラスメント相談センターの紹介(各キャンパス)	3
			手元資料の確認	1
	研修の目的(2点)	1	研修の内容(目的4点)	1
	研修の流れ	1	研修の流れ	1
ハラスメントの基礎知識	力の差とは(クイズ)例:多数派と少数派攻撃とは、暴力とは	5	ハラスメントの基礎知識、力の差とは(クイズ)例:体力の差、立場の差、知識や経験の差、個人の性格の差	8
			ハラスメントが起こる7つの理由	3
ハラスメントの種類	パーソナルスペース…セクハラ防止	10	ハラスメント相談センターに寄せられる相談例(セクハラ・パワハラ)	1
			ソーシャル・メディア・ハラスメントについて ソーハラとは、ソーハラの相談例、気をつけること	5
中間まとめ			中間まとめ	1
指針	A大学の姿勢	1	A大学の姿勢	1
コミュニケーション	コミュニケーションとは 言葉でのコミュニケーション(事例提示)	13	よいコミュニケーションとは 相手を尊重するとはどういうことか ロールプレイ アサーションについて	4
事例検討・クイズ	お互いを対等な仲間としてみている	9	ハラスメントへの対処法1:障害を持つ職員間	3
			ハラスメントへの対処法2:障害を持つ職員と指導員	2
	職場での適切な対人関係とは	4		
まとめ	指導員やハラスメント相談センターへの相談推奨	3	ハラスメントと思ったら 気持ちを伝える、記録する、相談する	2
			ハラスメント相談センターの紹介	1
	合計	49	合計	39

5. 考察

本研究の結果、得られた示唆は以下3点に整理することができる。(1)障害を持つ職員にハラスメントに関する正しい知識の普及を行うことは、大学での障害者の人権を守る活動としての意義が非常に大きい。(2)受講者と講師が事例検討を行うことが、ハラスメントを防止するコミュニケーションについて共に考え、学ぶ機会となる。(3)研修内の随所で、ハラスメントに遭ってしまったときに、どこに相談すればよいかの情報を提供することで、相談支援に関する情報格差を是正し、適切な援助要請行動を獲得することへと繋がる。

今後の課題としては、障害の特性上、内容理解の程度や他者の気持ちを推測する力には各人のばらつきがあると考えられるため、更なる工夫が求められる。また、受講後のアンケートについても、同席した指導員の意見を聴取するなどして、受講者の個々の語彙力や理解力に合った形に改善する必要がある。さらに、標準的なハラスメント防止研修との情報の不平等が起こらないプログラムにするには、A大学の他のハラスメント防止研修との比較を行い、研修内容の焦点化や実施方法の工夫などについて検討を重ねていくことが必要である。