HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	2015年度国際ＦＤワークショップ ： イギリスの大学ダイバーシティ研修 グローバル時代の職員研修
Author(s)	Khan, Ammara
Relation	北海道大学新渡戸カレッジFD研修, 2015年度国際FDワークショップ「イギリスの大学ダイバーシティ研修 グローバル時代の職員研修」. 主催：新渡戸カレッジ. 日時：平成27年12月16日（水）17:15～20:00、場所：北海道大学高等教育推進機構S講義棟　5講義室
Issue Date	2015-12-16
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/60438
Type	learning object
File Information	Dignity and respect in the workplace HU workbook_Japanese_2015_12_28.pdf, ハンドブック

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

Dignity and respect in the workplace

Dealing with Bullying and Harassment Participants Handbook

職場における尊厳と敬意

いじめ・ハラスメントへの対応

参加者用ハンドブック



Aim 目的

To provide participants with an opportunity to explore dignity & respect in the workplace and understand the process of dealing with bullying & harassment.

職場における尊厳と敬意について考察し、いじめとハラスメントへの対処プロセスを理解するための機会を参加者に提供すること

Objectives 目標項目

- Explore the importance of dignity and respect in the workplace
  職場における尊厳と敬意の重要性について考察すること

- Understand the definitions of bullying and harassment
  いじめとハラスメントの定義を理解すること

- Examine what constitutes bullying & harassment and the impact it has on the individual
  いじめとハラスメントに該当する言動と、それが個人に及ぼす影響について検討すること

- Understand University Policy
  大学の方針を理解すること

Session 1 セッション1

What does dignity & respect in the workplace look like?

職場における尊厳と敬意とは、どのようなものか？

Participants are asked to work in pairs and outline what dignity and respect looks like in the workplace. Think about the ways you would like to be treated.

参加者に二人一組になってもらい、職場における尊厳と敬意とはどのようなものか、概要を説明してもらう。あなた自身は職場でどのように扱ってほしいか、考えてみましょう。

There is an expectation that all colleagues will behave in a professional manner at all times.

すべての教職員（スタッフ）は、常にプロフェッショナルな態度で行動することを期待されている。

Our Policy states:- ‘As an academic community, the Institute promotes a collegial and collaborative culture within which the contributions of diverse individuals and groups are recognised. As a consequence, the university is committed to building a positive working environment where high levels of trust, respect and mutual support exist at all levels of the organisation’

「方針」では、次のように定めている。「大学は、学術的共同体として、多様な個人ならびに集団の貢献が正当に認められる、平等かつ協力的な文化を推進する。そのために大学は、高い水準の信頼、敬意、相互支援が組織のあらゆるレベルに存在するポジティブな職場環境の構築に向けて尽力する。」

Our Equality & Diversity Policy states: -

「平等ならびに多様性に関する方針」では、次のように定めている。

‘The university is committed to supporting, developing and promoting equality and diversity in all of its practices and activities and aims to establish an inclusive culture free from discrimination and based upon the values of dignity, courtesy and respect.

「大学は、そのあらゆる業務ならびに活動において、平等と多様性を支持し発展させ推進することに尽力し、尊厳・礼儀・敬意に基づくインクルーシブ（包摂的）な、差別とは無縁の文化を築くことを目指す。

No one will be treated unfairly in relation to any protected characteristic i.e. ethnicity, sex, gender identity, sexual orientation, religion & belief or non-belief, age, disability, pregnancy or maternity and marriage/civil partnership status’

何人も、保護されるべき特性、例えば、民族、性別、性自認、性的指向、宗教や信仰または無信仰、年齢、障がい、妊娠や出産、結婚／同性パートナーシップを根拠に不当な扱いを受けることがあってはならない。」

Session 2 セッション2

What does bullying and harassment look like?

いじめとハラスメントとは、どのようなものか？

Bullying and harassment can take many forms, below are a list of some possible scenarios where someone could feel bullied or harassed.

いじめとハラスメントは、様々な形で生じる。以下のリストは、一般にいじめまたはハラスメントであると受けとめられやすい事例である。

- Spreading malicious rumours or talking about a colleague in a negative way in public or so other colleagues can hear
  人前で、または他の同僚が耳にする可能性がある場で、特定の同僚について悪意のある噂を広めたり、その人について否定的な話をしたりする
- Copying memos that are critical about someone to others who do not need to know
  特定の人について批判的なことを記したメモを、知る必要のない人たちにまで、コピーして渡す
- Public humiliation i.e. shouting at someone or swearing at them
  人前で恥をかかせる。例：人に対して怒鳴ったり、罵ったりする
- Persistent criticism
  しつこく非難を繰り返す
- Constantly undervaluing effort
  努力を常に過少評価する
- Personal insults, name calling, threats
  個人的な侮辱、中傷、脅迫
- Ignoring, marginalizing or excluding an individual or group in and out of work time
  個人または集団を、勤務時間中または勤務時間外に無視、疎外、または排除する
- Setting individuals up to fail
  個人が失敗するように仕向ける
- Blocking promotion or training opportunities
  昇進や訓練の機会を妨げる
- Bullying by e-mail, for example using capital letters or red letters
  メールによるいじめ　（例：全て大文字、全て赤文字で強調する）

- Deliberately sabotaging or impeding work performance
  故意に業務を妨害したり、遅らせたりする
- Denying someone's training or promotion opportunities without justification
  正当な理由なく、訓練や昇進の機会を与えない

Bullying いじめ

Bullying may be characterized as offensive, intimidating, malicious or insulting behaviour, an abuse or misuse of power through means intended to undermine, humiliate, denigrate or injure the recipient. (ACAS)

いじめの特徴とは、相手を精神的に傷つけたり、恥をかかせたり、けなしたり、身体的に傷を負わせたりすることを目的とする手段によってなされる、攻撃的、脅迫的、悪意のある、または侮辱的な行動、あるいは権力の乱用または悪用であると定義づけることができる。（ACAS：助言斡旋仲裁局の定義）

Harassment ハラスメント

Unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, which has the purpose or effect of violating an individual's dignity or creating and intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that individual. (ACAS)

「保護の対象とされる特性」（性・ジェンダー・人種・民族など：訳者注）に関わる望ましくない行為のことである。これは、個人の尊厳を侵害したり、脅迫的、敵対的、侮蔑的、侮辱的な環境を作ることを目的とする行為、あるいはそのような効果をもたらす行為である。（ACAS：助言斡旋仲裁局の定義）

Bullying or harassment can be between two individuals or it may involve groups of people. It might be obvious or it might be insidious. It could be related to age, sex, race, ethnicity, nationality, disability, religion, belief or sexual orientation, gender identity, pregnancy and maternity, marriage or civil partnerships, may be persistent or an isolated incident. It can occur in written communications, by phone and email not just face-to-face actions.

いじめとハラスメントは、2者間で生じることも、集団間で生じることもある。また明らかである場合も、陰湿な場合もある。年齢、性別、人種、民族、国籍、障がい、宗教、信仰、性的指向、性自認、妊娠や出産、結婚や同性パートナーシップに関連して行われる場合もある。持続的な場合もあれば、一回限りの場合もある。対面に限らず、書面によるやりとり、電話、メールによって行われる場合もある。

Session 3 セッション3

Eye of the Storm 台風の目（ある教師の試み）

This session focuses on an exercise that was carried out by an American school teacher called Jane Elliot in 1968.

このセッションでは、アメリカの教師、ジェーン・エリオットが 1968 年に行ったエクササイズに焦点を当てる。

The exercise Jane Elliott developed for her third grade class in Riceville, Iowa was a result of Martin Luther King's assassination. She decided to combine a lesson she had planned about Native Americans. To tie the two, she used the Sioux prayer "Oh Great Spirit, keep me from ever judging a man until I have walked a mile in his moccasins'.

このエクササイズは、ジェーンが、マーティン・ルーサー・キングの暗殺をきっかけとして、自分の受け持つアイオワ州ライスビルの小学校 3 年生のクラスのために考案したものだ。ジェーンはこのエクササイズを、予定していたネイティヴ・アメリカンに関する授業と融合することを決めた。2 つのテーマを結びつけるために彼女が用いたのが、スー族の祈りの言葉、「偉大なる聖霊よ、私がその人の革靴を履いて 1 マイル歩き終えるまでは、誰かの評価を下すことがないように私をお導きください」(神様、私が他者の立場に立って物事を理解することができるまで、どうか私が他者に対して偏見を持たないようにお守りください。)であった。

Because most of Elliott's 8-year-old students were, like her, born and raised in a small town in Iowa, and were not exposed to black people outside of television, she felt that simply talking about racism would not allow her all-white class to fully comprehend the meaning of prejudice, racism and its effects.

ジェーンのクラスの 3 年生の大半が、ジェーンと同様にアイオワの小さな町で生まれ育っており、テレビ以外で黒人を実際に目にすることがなかった。そのため彼女は、単に人種差別について話すだけでは、白人ばかりの生徒たちは、偏見と人種差別が持つ意味そしてそれがもたらす影響を完全に理解することはできないだろうと考えた。

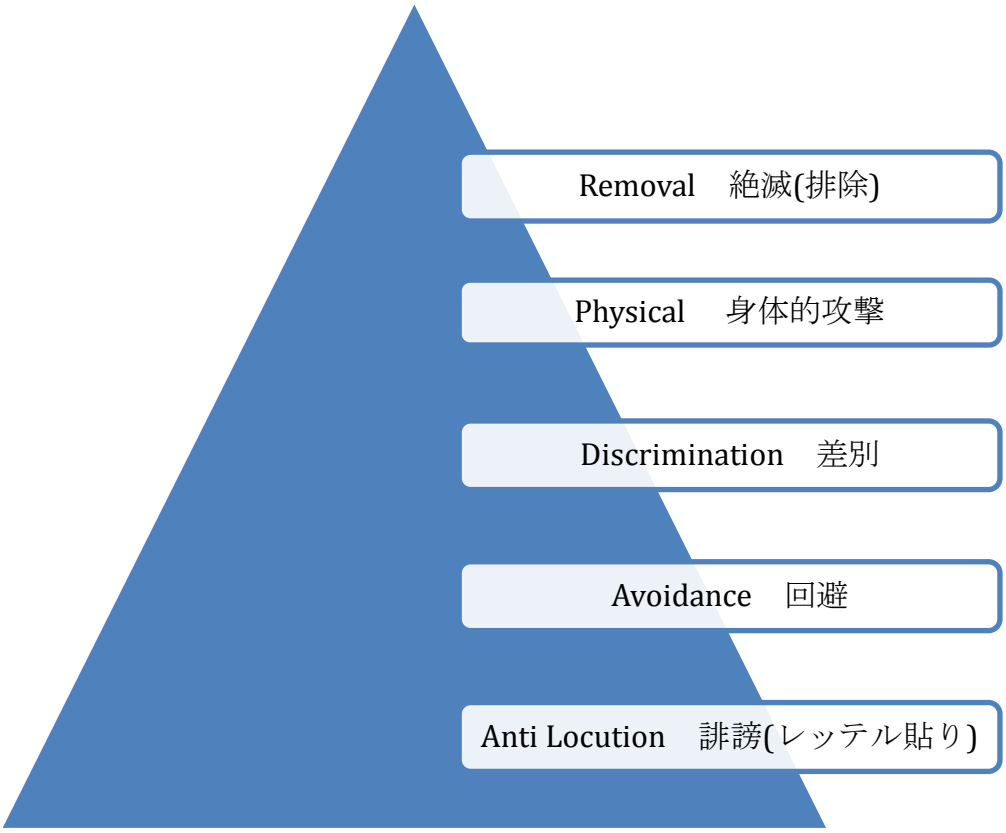
The behaviours that the children display in the exercise in response to negative treatment, illustrates how people may react to bullying & harassment in the workplace.

否定的な扱いに対し生徒たちが示した態度は、職場におけるいじめとハラスメントに対して起こりうる反応の好例である。

Session 4 セッション4

Based on Allport's Scale of prejudiced action

図は、オールポーの偏見の表面化の５階層に基づく。



Gordon Allport was an American psychologist. He was one of the first psychologists to focus on the study of the personality, and is often referred to as one of the founding figures of personality psychology. He contributed to the formation of Values Scales and rejected both a psychoanalytic approach to personality, which he thought often, went too deep, and a behavioral approach, which he thought often, did not go deep enough. He emphasized the uniqueness of each individual, and the importance of the present context, as opposed to past history, for understanding the personality. Part of his influence stemmed from

his knack for attacking and broadly conceptualizing important and interesting topics like prejudice, religion and traits. In 1954 he wrote the ‘Nature of Prejudice’ that included the framework examining prejudice. This framework has been adapted for this session to explore bullying and harassment and how it can manifest. It is a useful tool for examining our own behaviors and reinforces how important it is to nip these issues in the bud.

ゴードン・オールポートはアメリカの心理学者である。人格の研究に最初に力を入れた心理学者の一人であり、人格心理学の創始者の一人とみなされることも少なくない。オールポートは、「価値尺度」の作成にも貢献しており、人格に対する精神分析学的アプローチも行動心理学的アプローチも拒絶した。これは彼が、前者には分析が深くなりすぎる傾向が、後者では深さが足りない傾向があると考えたことによる。オールポートは、人格を理解する上で、各個人の独自性、そして過去の経歴ではなく現在の状況の重要性を強調した。彼は偏見、宗教、（性格的）特性といった重要かつ興味深いトピックに取り組み、広範な概念化を行ったが、その才覚こそが彼の理論が大きな影響力を発揮する一因となった。オールポートは 1954 年に、『偏見の心理』を発表したが、この著書には、偏見について考える際に使用できる枠組みも含まれる。本セッションでは、この枠組みを活用して、いじめとハラスメント、そしてその表れ方について考察する。この枠組みは、私たち自身の行動を分析する上で有用なツールであり、いじめやハラスメントを未然に防ぐことの重要性を浮き彫りにする。

Session 5 セッション5

Responses to dominance 支配に対する反応

This exercise outlines that there are 3 classic types of behaviour when we face someone who displays negative dominant behaviour towards us.

このエクササイズでは、自分に対しネガティブで支配的な態度をとる人がいた時の、典型的な 3 タイプの振る舞いについて、概要を説明する。

- Resistance 抵抗
- Acquiesce 盲従(黙従)
- Withdrawal 離脱

Here we look at our own experiences of negative dominant behaviour and explore how we have dealt with situations in the past.

エクササイズでは、自分が経験したネガティブな支配的態度について考え、自分がこれまでそうした状況にどのように対処してきたかを考察する。

Example of when you felt powerless, victimised or helpless because of someone's behaviour 誰かの言動によって、無力だ、迫害されている、あるいは情けないと感じたことの例	**Emotions Felt** その時の感情	**Your Actions** あなたの行動

Session 6 セッション6

All individuals have the right to be treated with dignity and respect, and work in an environment that is free from unlawful discrimination or degrading treatment. It is an employer's responsibility to take reasonable steps to prevent such behaviour taking place and to have policies and procedures in place for dealing with the bullying and harassment of staff.

すべての人は、尊厳と敬意を伴う扱いを受け、違法な差別や人を貶める扱いとは無縁な環境で働く権利を有する。雇用者は、こうした言動の発生を防ぐための合理的な手段をとり、いじめとハラスメントに対処するための方針と手続きを定める責任を有する。

Harassment in relation to the protected characteristics age, disability, gender reassignment, race, religion or belief, sex and sexual orientation, pregnancy or civil partnerships is unlawful under the Equality Act 2010.

保護される特性である、年齢、障がい、性転換、人種、宗教や信仰、性別と性的指向、妊娠、または同性パートナーシップに関連したハラスメントは、イギリスでは 2010 年平等法により違法となっている。

• The Health and Safety at Work Act 1974 obliges employers to provide a healthy and safe working environment.

1974 年労働安全衛生法では、健康で安全な仕事環境の提供を雇用者に義務付けている。

• The Protection from Harassment Act 1997 creates a criminal offence for more extreme forms of harassment; was introduced mainly to combat stalkers, can also be applied to harassment in the workplace.

1997 年ハラスメント防止法では、比較的激しいハラスメントを犯罪行為と位置づけている。同法は、主にストーカー対策を目的として導入されたが、職場でのハラスメントにも適用可能。

• Public Order Act 1986 (Incitement to Racial Hatred) bans acts intended or likely to stir up racial or religious hatred, including displays of any threatening written material and the use of threatening, abusive, or insulting words or behaviour. Also included are acts intended or likely to stir up hatred based on sexual orientation.

1986 年公共秩序法（人種的憎悪煽動に関する規定）では、人種または宗教に関連した憎悪の煽動を意図した行動、または煽動の可能性がある行動を禁止している。この行動には、文書による脅迫の提示、ならびに脅迫的または虐待的、侮辱的な言葉や態度の使用が含まれる。さらに、性的指向に関連した憎悪の煽動を意図した行動、または煽動する可能性がある行動も、禁止対象に含まれる。

Implications 影響

Bullying and harassment are not only unacceptable on moral and legal grounds but can also have serious implications for the operation and business of the Institute in the following ways:

いじめとハラスメントは、道徳的ならびに法的な根拠から容認されないだけでなく、以下の理由から、本学の業務と事業にも深刻な影響をもたらす可能性がある。

- Low morale
  士気の低下
- Lack of motivation
  モチベーションの欠如
- Poor performance
  パフォーマンスの悪化
- Absenteeism
  無断欠勤
- High staff turnover
  教職員（スタッフ）の離職率の増加
- Loss of respect for managers and supervisors
  マネージャー／上司への敬意の欠如
- Cost of employment tribunal cases and compensation
  労働裁判所での訴訟費や補償金の発生
- Damage to the University reputation
  大学の評判の悪化

Responsibilities 責任

All staff have a responsibility to help create a working environment that enables all individuals in the Institute to feel confident and secure and to carry out their work in a safe working environment.

すべての教職員（スタッフ）は、本学のすべての者が、自信と安心を感じ、安全な環境で業務を遂行できるようにする仕事環境を創出する責任を有する。

Dignity & Respect policy 威厳・敬意に関する方針

Making a complaint 苦情の申し立て

If an employee feels they are being bullied or harassed they should ask the person doing it to stop, however we understand that not everyone is able to do this. If this cannot be done then the employee should approach their line manager in the first instance, if this is not possible then speak to human resources.

自分がいじめまたはハラスメントを受けていると感じた教職員（スタッフ）は、加害者本人にやめるように要求することが望ましいが、それができない場合もあることは、本学でも理解している。やめるように要求できない場合は、まず直属の上司に相談する。それも不可能であれば、人事部に相談する。

Keeping a Record 継続的な記録

Wherever possible, the employee experiencing bullying or harassment should keep a note of incidents, comments and behaviour. Such notes might include:

いじめまたはハラスメントを経験した教職員（スタッフ）は、可能な限り、その出来事ならびに相手の発言や行動を記録すべきである。記録には以下のような項目を含めることができる。

- the name of the person doing the bullying or harassing;
  いじめ、ハラスメントの加害者の名前
- dates, times and places where the incidents take place;
  いじめ、ハラスメントが起きた日付、時間、場所

- details of the incidents
  いじめ、ハラスメントの詳細
- names of any witnesses
  目撃者がいればその名前
- any evidence relating to the incidents
  その出来事に関連した証拠
- any actions taken by the employee to deal with the situation.
  教職員（スタッフ）本人が状況に対処するためにとった方法
- The implications of the behaviour for the employee e.g. feelings, health, ability to do their job
  いじめ、ハラスメントが教職員（スタッフ）本人に及ぼした影響。例：精神状態、健康、仕事遂行能力

Informal Stage 非公式段階

Every effort should be made to resolve issues at an early stage using this informal stage of the procedure if this is appropriate or possible. For example:

適切な場合または可能な場合は、本項に示す非公式段階の手続きを用いて、いじめ、ハラスメントの問題を早い段階で解決するように、力を尽くすべきである。次のパラグラフは手続きの例である。

Wherever possible, the employee should make it clear that the behaviour is unwelcome e.g. by asking the person to stop doing what they have been doing. This may be done in writing or face to face. If the employee has a disability and needs assistance they should contact the Equalities Manager, HR, their line manager or their trade union rep.

可能な場合は必ず、相手の言動が不愉快であるということを、それまでの言動をやめるように要求するといった手段により、はっきりと示す。この意思表示は、書面と対面のいずれの形でも行うことができる。障がいを抱えており支援が必要な人の場合は、人事部の平等問題担当マネージャー、直属の上司、あるいは労働組合の代表者に連絡する。

Formal Stage 最終段階

Where it has not been possible to resolve the matter informally, the following steps should be taken.

問題を非公式段階で解決できなかった場合は、以下の措置をとるべきである。

The manager or member of staff should submit details through the disputes and resolution policy.

教職員（スタッフ）のマネージャーまたは本人が、紛争・解決方針に基づき、問題の詳細を提出する。

The information submitted should include:

提出内容には、以下の情報を含める。

- details of all the incidents including dates, times, places
  日付、時間、場所を含む出来事すべての詳細
- any supporting evidence including names and contact details of any witnesses
  裏付けとなる証拠。目撃者がいれば、その人物の名前と連絡先を含める。
- details of any actions taken by the employee or designated person
  当該教職員（スタッフ）または加害者がとった行動
- the effect of the bullying or harassing behaviour on the employee
  そのいじめまたはハラスメントが当該教職員（スタッフ）に及ぼした影響
- details of support that has been available to the employee
  教職員（スタッフ）がそれまでに得られたサポートの詳細
- any remedies or support being sought
  現時点で希望する救済策またはサポート

Victimisation 報復的取扱い

Victimisation is covered under the Equality Act 2010 and if a complainant or witness believes they are being this can also be investigated.

報復的取扱いについては、2010 年平等法の対象となっており、申立人または目撃者が、自分は報復的取扱いを受けていると考える場合は、その件についても調査することができる。