

令和 6 年度 福岡県立大学公開講座Ⅲの報告書

職場におけるハラスメント問題を考える～パワハラを起こさないために～

開催日時 2025 年 3 月 5 日（水） 午 10 時半～12 時

会場 福岡県立大学附属研究所 大セミナー室

本講座の講師を担当し、当日多くの皆様にご参加いただいたことに深く感謝しております。また、終了後のアンケートにも多数ご協力いただき、心より御礼申し上げます。限られた時間の中で、法的整備や裁判事例といった重要な内容をどこまで伝えきれるか不安もありましたが、参加者の皆様が非常に熱心に耳を傾けてくださったおかげで、講義としても大変充実したものとなりました。さらに、アンケートに寄せられた多くのご意見や感想から、わたくし自身も新たな気づきや学びを得ることができ、互いに考えを深め合う貴重な機会となったことを実感しております。以下に、アンケート結果をまとめて報告書といたします。

本年度の市民公開講座Ⅲには 33 名の参加があり、終了後に実施したアンケートに対して全員から回答を得た。参加者が本講座を知った経路としては、「チラシ・ポスターによる広報」が最も多く、全体の 6 割近くを占めた。次いで、「知人の紹介」が 2 割程度、「大学ホームページ経由」が 1 割未満と続いた。講座の内容に対する満足度については、「大満足」と「おおむね満足」の回答が全体の 100%を占めており、講義の内容や講師の話し方、テーマの興味深さなどに対して非常に高い評価が寄せられた。また、今後の公開講座への参加意向についても、約 8 割の参加者が「ぜひ参加したい」と回答しており、地域住民の継続的な関心が確認された。自由記述欄では、「わかりやすく有意義だった」「次回も楽しみにしている」といった肯定的な意見が多数寄せられた。一方で、大学ホームページ経由での参加者が少なかった点から、今後はインターネットを通じた情報発信の工夫や、より広範な層へのアプローチが求められると考えられる。以上を踏まえ、今後の企画・運営においては、講座内容のさらなる充実とともに、広報手段の多様化が重要な課題である。

受講者からは、講師の語り口や事例紹介がわかりやすく、あっという間の 2 時間だったという肯定的な感想が多く寄せられた。内容の理解のしやすさに加え、「楽しく学べた」「資料が充実していた」など、講座構成への評価も高かった。一方で、「継続的に学ぶ機会が欲しい」との声も見られ、今後の展開への期待もうかがえた。また、立場の違う参加者との交流や、学生との接点づくりへの提案もあり、今後の講座設計に活かすべき示唆が含まれていた。全体として、有意義で実践的な学びの場であったことがうかがえる内容となった。

今後の公開講座に関しては、参加者から多様なテーマへの要望が寄せられた。特に、ハラスメントに関するより実践的・具体的な内容への関心が高く、「被害を受けた際の対応方法」「相談を受けた場合の適切な対処」「小規模組織での対策」などが挙げられた。また、ハラスメントを防ぐための

意識の持ち方やコミュニケーションスキル、ジェネレーションギャップへの理解を深める講座の必要性も示された。さらに、「女性活躍推進」や「高齢者の就労支援」など、より広い社会的課題への関心も見られ、今後のテーマ設定において、参加者の関心や職場課題を反映させた内容が求められていることが明らかとなった。

公開講座Ⅲアンケート結果（回答者 29 名）

今回の公開講座Ⅱを知ったきっかけ（複数回答）

チラシ	17	59%
大学ホームページ	2	6%
知人の紹介	5	17%
その他	6	20%

公開講座Ⅲについての印象

大満足	22	76%
おおむね満足	7	24%

今後、本学の公開講座に参加したいと思いますか？

はい	24	83%
いいえ、今回のみです	0	0%
わからない	5	17%
その他	0	0%

◆いただいたご意見やご感想のいくつかを紹介いたします。

- ・自分の立場が部下にとって圧を与えてしまっていること。言葉かけひとつとっても一呼吸おいてする必要があったと思いました。
自分が働いてきた環境を今では職員の考え方が違う事を念頭に置き、職場環境の改善に努めていきたいと思います。
- ・え？それってハラスメントなんじゃないのという事が少し麻痺していたかもしれません。
これくらい言われても、恐くても、上司だからと・・・何も反発できずにいました。
結局、病んでしまって・・・。復帰してからがさらなるパワハラ、公開処刑などなど・・・。
でも、病んでやめていった後輩の話を聞いて“産むハラ”があったことも知り、被害者仲間と強い絆があります。
やはり言える、話せる場ってとても大切だと感じました。
- ・規程の整備、職員への周知（ポスターの掲示、職場での勉強会での資料としての活用）等していますが、どこまで浸透しているか不明であり、改めて問題点を把握し対応したいと思います。
- ・ハラスメントに対し知識を含めたいと思い今回参加させていただきました。
私自身も昭和世代で意識、取り組みなど、改めなければならない点があるかもしれないという点を気にかけて勉強をしていき実践したいと思っています。⑦項目含む
ハラスメントが「微妙な立場」の対応、事後の対応を考え進めていきます。
- ・より身近な相談窓口の設置について印象に残りました。
パワハラは相談しにくいものだと思いますが、組織として取り組むこと、自分の身を守るためにもしっかり頭に入れたいと思います。
- ・丁寧な説明や対話を心がけることが大切だと改めて気づかされた。
- ・職場内に相談員はいますが、パワハラを受けて相談できる窓口や、迅速かつ適切に対応する部門（窓口）があればと思いました。
パワハラが起きた際に事実関係を確認し、被害者に配慮のための措置を講ずることが重要であることがわかりました。
- ・え？こんな事もハラスメントになるの？という内容が勉強になりました。
気付かずハラスメントをしているかた、相談できず1人で悩んでいる方、社内でできる事はたくさんあると感じました。
働きやすい環境を目指したいです。
- ・ハラスメント防止対策はできていると追っていたが、再発防止対策はできていないと気づいた。
ジェネレーションギャップは課題で考え方を知る必要がある。
- ・職場でモヤっとしていることがハラスメントにあたるのだと認識することができた。
相談をする相手を考えることと、必要に応じて第三者機関が必要であると学びました。
- ・「ハラスメントかいじめはとても身近なもので、普通にあること」があたり前だったのが法整備も

され、柔軟な対応が必要な時代になってきているんだなと学びました。

特に、細やかな点まで言葉で伝えること、記録に残すことがこれからの時代に工夫すべきなのかなと気づきました。

- ・丁寧に関わることに、よりそうことが大切だと気づきました。

無意識な言動があることを自覚して、パワハラの実行者にならないようにするとともに、防止対策も考えていきたいと思います。

- ・無意識のうちの言動が原因であり、この点をどう改善していくか、研修等をしていくか考えていく必要があると思いました。

仕事上、余力がないと良い雰囲気へとつながらない。

世代間のギャップを理解することを職場全体にさせること。

- ・先生の経験や企業に事例を交えた講座でとても勉強になりました。

参加してよかったです。

- ・ハラスメントの加害者、被害者でなくて、第三者として組織内でのハラスメントを感じることがあり、そのことについて考えて頂きたいと思いました。

- ・社会人1年目にしてこの講座を受講してしまったので少々いたたまれない気持ちではありました。しかし、これから入る新しい人のためにここまで頭をかかえて考えているひとがいるんだなと気がひきしまる思いでした。

- ・先生のお話がとてもおもしろく、ひきこまれました。

ハラスメントを相談されることがあります。泣き寝入りせずグチでおわらず職場の対策につなげ働きやすい環境づくりをしていきたいと思います。

- ・自分が無意識で言っていたことがパワハラの種類になっている可能性があるということ。
- ・世代間での違いが悪気なくハラスメントを生じさせてしまうことがあるとおもいました。

新人に「できて当たり前」という見方に気をつける必要があると思いました。

ご参加いただきましたみなさま、どうもありがとうございました。

(福岡県立大学附属研究所公開講座Ⅲ担当者一同)

※ 本公開講座は、田川市・福岡県立大学包括連携協定に基づき、田川市から一部助成を受け実施しました。