

Hello Everybody

皆さんこんにちは

I hope you are all well.

皆さん、お元気でお過ごしでしょうか。

I also hope you all had the opportunity to watch the i-Café short video about Christmas, we all had so much fun. Thank you, Kambara Sensei for your insights into Christmas in Slovakia and it is always nice to see Hirokawa Sensei at the i-Café events.

クリスマスについての i-Café のショートビデオを皆さんに見ていただけたかと思っています。楽しかった。神原先生、スロバキアのクリスマスについてのお話をありがとうございました。

Last but not least, Nakao Sensei has also put up some fabulous videos on the virtual i-Design website. I still don't know how he can make his power points look so professional and easy to make. Well, I guess this a good example of how wonderful diversity is. Nakao Sensei produces these very logical, easy to understand videos about a subject I know nothing about. But I am learning a lot just by watching his videos and in comparison, I produce my pink haired bitmoji PowerPoint slides.

Diversity really is beautiful.

それから、中尾先生はバーチャル i-Design のウェブサイトにも素敵な動画をアップしてくれています。パワーポイントをどうやったらあんなにプロっぽく簡単に作れるのか、いまだにわからない。まあ、これは多様性がいかに素晴らしいかを示す良い例だと思います。中尾先生は、私が何も知らないテーマについて、とても論理的でわかりやすい動画を作ってくれます。しかし、私は彼の動画を見ているだけで多くのことを学んでいますし、それに比べて、私は私のピンクの髪のビットモジ PowerPoint のスライドを制作しています。多様性は本当に美しいです。

In addition to this Yukimaru Sensei and I have added a video to the virtual i-Design website which is an interview with a wonderful friend and colleague of mine called Avril Hayes Matsui who talks about what it is like being a black woman in Japan.

これに加えて、雪丸先生と私は、私の素晴らしい友人であり研究仲間でもあるアヴリル・ヘイズ松井とのインタビュービデオを i-Design のサイトに追加しました。

This interview was funded by a research fund called the 学長裁量研究費 which Yukimaru Sensei and I affectionately call 'The President's Funding.' The interview is divided into three parts. The script is only in English this time so if you want to challenge your English skills please do take a look at the English script as well as listen to what Avril has to say.

このインタビューは、学長裁量研究費と呼ばれる研究費の助成を受けたものです。雪丸先生と私は、親しみを込めて「President's Funding」と呼んでいます。インタビューは3部構成になっています。今回は英語のみなので、英語力に挑戦したい方は、ぜひ英語のスクリプトを見ながら、Avril の話を聞いてみてください。

Well, today is the third and final video in the series of three videos I am making about harassment and a bilingual script will accompany this video. Today's video is about a type of harassment called mobbing. In all of the years I have studied harassment, mobbing is the type of harassment I find the most difficult and most upsetting to talk about. I am not sure why this is.

さて、今日は私が作っているハラスメントについての動画シリーズの3本目で最後の動画で、日英2言語のスクリプトがついてきます。今日の動画はモビング（職場いびり）と呼ばれるハラスメントの一種についてです。これまでハラスメントを研究してきましたがモビングは私が最も話しづらく最も動揺するハラスメントです。その理由は、自分でもよくわかりません。

Perhaps because I think mobbing could be prevented if workplaces had a good human resource department that pushed for and promoted effective harassment awareness policies. Rather than sweeping these policies under the carpet and pretending that harassment doesn't happen.

モビングは、職場に優秀な人事部がいて、ハラスメント意識の高い方針を推進していれば、防げると思うからかもしれません。これらの方針をカーペットの下で一掃し、ハラスメントが起こらないふりをするのではなく。

Many European countries now recognize mobbing in the workplace as a health and safety issue and have measures in place to protect people from mobbing and create safe working environments for everybody. 欧州の多くの国では現在、職場でのモビングが安全衛生上の問題として認識されており、モビングから人々を保護し、誰もが安全に働ける環境を整えるための対策が講じられています。

Mobbing amongst human beings was first coined by a man called Heinz Leymann, a Swedish physician, in the late 1980s and early 1990s.

人間同士のモビングというのは、1980年代後半から1990年代前半にかけて、スウェーデンの医師ハインツ・レイマンが最初に作った造語です。

Heinz Leymann began studying a group of people who were considered 'difficult' people in the workplace. What Leymann discovered was that these people had not always been 'difficult.' In fact, they were victims of mobbing, and once the victims of mobbing were branded as difficult companies made the situation worse by creating further reasons for the victim to be expelled from the workplace. The ultimate goal of a mobbing scenario is to expel the victim from the workplace.

ハインツ・レイマンは、職場で「難しい人たち」とされている人たちの研究を始めました。レイマンが発見したのは、これらの人々は常に「難しい」わけではなかったことでした。彼ら・彼女たちは、実際にはモビングの被害者でした。モビングの被害者が一度「難しい人(たち)」とみなされると、企業は被害者が職場から追い出され

る理由をさらに作って状況を悪化させました。モビングのシナリオの最終的な目標は、被害者を職場から追い出すことです。

So, what exactly is mobbing and how does it happen?

Heinz Leymann describes mobbing as psychological terror in the workplace, he says mobbing means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons.

では、モビングとは何か、どのようにして起こるのか？

ハインツ・レイマンは、職場での心理的な恐怖としてモビングを説明し、モビングとは、一人または数人の人によって組織的な方法で指示された敵対的で非倫理的なコミュニケーションを意味すると述べています。

Basically, mobbing is workplace bullying which starts with one person bullying another person and then gradually builds into group bullying. Management then becomes involved and support the bullying behaviour. This leaves the victim of a mobbing scenario vulnerable to attack from more than one person and in worse case scenarios the victim has no idea who will attack or when or where the next attack will come from. And because management support the bully or bullying behaviour the victim has no one to turn to for support and in many cases, they feel they have no option but to leave the workplace.

基本的に、モビングとは、一人の人間が他の人間をいじめることから始まり、それが、徐々に集団いじめへと発展していく職場いじめのことを指します。その後、経営者が関与し、いじめ行動を支援するようになります。これにより、暴徒化のシナリオの被害者は複数の人物からの攻撃を受けやすくなり、最悪の場合、被害者は誰が攻撃するのか、いつ、どこから次の攻撃が来るのか見当もつかなくなります。経営者がいじめやいじめ行動をサポートしているため、被害者は誰にも頼ることができず、多くの場合、選択肢がないと感じています。そして、職場を離れるしかないと感じます。

Recent research has shown that victims of mobbing become targets because of professional jealousy. The victim is usually highly competent

and may be considered more skilled, attractive, and productive than other workers.

最近の研究では、モビングの被害者は、プロの嫉妬心から標的になるということがわかってきました。被害者は通常、能力が高く、他の労働者よりもスキルが高く、魅力的で、生産性が高い思われています。

Heinz Leymann, identified forty-five mobbing behaviours and grouped them into five categories. I don't have time to explain all of the forty-five behaviours today, but I can recommend a very good book for you to read about mobbing which I will reference at the end of this bilingual PDF file.

ハインツ・レイマンは、45 のモビング行動を特定し、5 つのカテゴリーに分類しました。今日は 45 の行動のすべてを説明する時間はありませんが、この対訳 PDF ファイルの最後に、モビングに関する非常に良い本を紹介しています。

What I can explain today are the five phases Heinz Leymann uses to describe mobbing as a process.

今日説明するのは、ハインツ・レイマンがモビングをプロセスとして説明するために使っている 5 つのフェーズです。

The first phase is conflict.

Conflict does not always result in mobbing, but it can begin the mobbing process. It doesn't matter what the conflict is about, it can be about something very trivial. The most important thing to remember is that conflict can lead to mobbing.

第一段階は対立です。

対立は常にモビングにつながるわけではないのですが、モビングのプロセスを始めることができます。

The second phase is characterized by aggressive acts, and psychological assaults which start the mobbing cycle.

第二段階では、攻撃的な行為や心理的な攻撃が特徴で、モビングのサイクルを開始します。

The third phase is when management become involved and misjudge the situation. So instead of seeing what is really happening, they participate in the mobbing by supporting the aggressor and aggressive behaviour rather than supporting the victim. This further isolates the victim in the workplace.

第三の段階は、経営者が関与して判断を誤るときです。実際に起きていることを見るのではなく、被害者を支援するのではなく、攻撃的で攻撃的な行動を支援することで暴徒化に参加しているのです。これにより、職場での被害者の孤立化がさらに進むこととなります。

The fourth phase of a mobbing is the critical phrase. The victim of mobbing is branded as mentally ill or 'difficult.' This misjudgement of the situation can lead to expulsion or forced resignation from the workplace.

モビングの第四段階は、危険な段階です。モビングの被害者は精神疾患にかかっている、または「扱いが難しい」という烙印を押されます。このような状況判断の誤りは、職場からの除名や強制退職につながる可能性があります。

Noa Davenport and her colleagues have divided mobbing into three degrees of seriousness, during the first degree the victim of mobbing manages to escape and can return to the workplace or another workplace fully recovered.

ノア・ダベンポート氏らは、モビングの深刻度を3つの尺度に分けました。第一段階では、モビングの被害者はモビングから逃げ出し、職場や別の職場に完全に回復して戻ることができます。

The second degree the victim cannot resist or escape and suffers temporary, or prolonged mental or physical illness making it difficult for them to return to workplace.

第2段階では、抵抗したり、逃げたりすることができず、一時的または長期にわたって精神的・肉体的な病気にかかり、職場復帰が困難な状態となります。

Mobbing in the third degree means that the victim is unable to return to the workplace.

第3度段階でのモビングとは、被害者が職場に戻れなくなることを意味します。

Some reasons why workplaces are not aware of mobbing are;
職場がモビングを意識していない理由はいくつかあります。

Because of highly hierarchical structures.

高度に階層化された構造のため。

Poor communication channels. So, for example in a highly hierarchical structure people at the bottom of the hierarchy may not be able to reach people at the top of the hierarchy. This may be because people in the middle of the hierarchy try to stop the victim from reaching people at the top of the hierarchy.

コミュニケーションの状況が悪い。そのため、例えば高度に階層化された構造の中では、階層の一番下にいる人は、階層の一番上にいる人には届かないかもしれません。これは、ヒエラルキーの真ん中にいる人たちが、ヒエラルキーの頂点にいる人たちに被害者の手が届くことを妨げているからかもしれません。

Pervasive scapegoat mentality. So, this means it is common for people to blame others in the workplace for wrongdoing rather than accept blame themselves.

蔓延するスケープゴートの精神。つまり、職場では自分の非を受け入れるのではなく、悪事を働いている人のせいにするのが一般的になっているということです。

No or ineffective diversity education. This means that if a person is different, for example someone with a disability, the people involved in the mobbing may have the same prejudice towards the victim as the

aggressor does, and therefore they may willingly contribute to the mobbing.

ダイバーシティ教育がない、またはダイバーシティ教育の効果が低い。これは、ある人が他の人と違う場合（例えば障害のある人）、モビングに関わる人々は、加害者と同じように被害者に対する偏見を持っている可能性があります。したがって、彼らは進んでモビングに貢献する可能性があることを意味します。

Let's take a look at this next slide.

As you can see this slide is blank, I deliberately left it blank to emphasize one of the worst effects of harassment and that is silence.

次のスライドを見てみましょう。このスライドは空白ですが、ハラスメントの最悪の影響の一つである沈黙を強調するために、わざと空白のままにしています。

Victims of any form of harassment are silenced. They are either too afraid to speak out or if they do speak out, they are often victim shamed into silence. The silence is deafening, the victim feels isolated, traumatized, and alone.

どんなハラスメントでも、被害者は黙殺される。彼らは怖くて声を出せないか、声を出したとしても被害者として恥をかかされて沈黙してしまうことが多いのです。沈黙は耳をつんざくようなもので、被害者は孤立し、トラウマになり、孤独を感じます。

But I am proud to say victims of harassment are not alone. Women from all over the world participated in the #Me Too movement to speak out against harassment and sexual violence and more men now are joining these movements, raising their voices in support of these victims.

しかし、ハラスメントの被害者は一人ではありません。私はこのことを誇りに思います。世界中の女性が、ハラスメントや性暴力に反対して声を上げる #Me Too 運動に参加しました。そして今では、より多くの男性がこの運動に参加し、被害者を支援するために声を上げています。

In Japan we now have the flower demonstrations in which groups of people come together to protest sexual violence against women.

日本では今、女性に対する性暴力に抗議するために、多くの人が集まってデモを行っています。フラワーデモと呼ばれるものです。

Both of these movements are a huge step forward towards recognizing the trauma victims of harassment and sexual violence experience and it is also a step forward towards stopping the victim shaming, victims of harassment or sexual abuse experience.

これらの運動はいずれも、ハラスメントや性的暴力の経験によるトラウマの被害者を認めることに向けた大きな一歩であり、被害者の屈辱、ハラスメントや性的虐待の経験による被害者を止めることに向けた一歩でもあります。

So now you are all wondering what song could I possibly suggest for today's theme?

皆さん、そろそろ、「きょうのテーマに関連した曲は何だろう」と思っているでしょう？

Well choice for me was very obvious, *The Sound of Silence*, but not the original version by Simon and Garfunkel the version I recommend today is by a group called Disturbed.

実は、今回の選択は非常に明白でした。「The Sound of Silence」です。私が今日お勧めするバージョンは、サイモンとガーファンクルによるオリジナルバージョンではなく、Disturbed というグループによるものです。

The reason I chose this cover version rather than the original version is because it is probably the best cover version of a song I have ever heard.

オリジナル・バージョンではなく、このカバー・バージョンを選んだ理由は、おそらく今まで聴いた曲の中で最高のカバー・バージョンだと思うからです。

There is one verse in this song I would like you to think about as you listen to this song and that is:

この曲を聴きながら考えてほしいことがあります。

**'Fools, said I, You do not know
Silence like a cancer grows
Hear my words that I might teach you
Take my arms that I might reach you
But my words like silent raindrops fell
And echoed in the wells of silence'**

「バカだな」と僕は言う「知らないのか
沈黙は癌みたいにふえてゆくことを
ぼくの言葉を聞け 教えてあげる
この腕を取って 連れて行ってあげる」
でもぼくの言葉は沈黙の雨粒みたいに落ちた
そして沈黙の井戸の中でこだました

I think if you change one word in this song it will show the devastating consequences harassment has on its victims:

この歌の中の一語を変えれば、ハラスメントが被害者に与える壊滅的な結果を示すことができると思います。

**'Fools', I said, 'You do not know',
Harassment like a cancer grows
Hear my words that I might teach you
Take my arms that I might reach you
But my words like silent raindrops fell
And echoed in the wells of silence'**

「バカだな」と僕は言う「知らないのか
ハラスメントは癌みたいにふえてゆくことを

ぼくのことを聞け 教えてあげる
この腕を取って 連れて行ってあげる」
でもぼくは沈黙の雨粒みたいに落ちた
そして沈黙の井戸の中でこたました

Thank you for listening.
聞いてくれてありがとう

Link to the official video of 'The Sound of Silence' by *Disturbed*
<https://www.youtube.com/watch?v=u9Dg-g7t2l4>

Hello darkness, my old friend
I've come to talk with you again
Because a vision softly creeping
Left its seeds while I was sleeping
And the vision that was planted in my brain
Still remains within the sound of silence

In restless dreams I walked alone
Narrow streets of cobblestone
'Neath the halo of a street lamp
I turned my collar to the cold and damp
When my eyes were stabbed by the flash of a neon light
That split the night and touched the sound of silence

And in the naked light I saw
Ten thousand people, maybe more
People talking without speaking
People hearing without listening
People writing songs that voices never shared
And no one dared disturb the sound of silence

Fools, said I, "You do not know
Silence like a cancer grows
Hear my words that I might teach you
Take my arms that I might reach you"
But my words like silent raindrops fell
And echoed in the wells of silence

And the people bowed and prayed
To the neon God they made
And the sign flashed out its warning
In the words that it was forming
And the sign said "The words of the prophets are written on the
subway walls and tenement halls" and whispered in the sound of silence

Recommended reading (おすすめの本)

ノア・ダベンポート、ルース・ディスラー・シュワルツ、ゲイル・パーセル・エリオット(アカデミック NPO 監訳) (2002)、『職場いびり、アメリカの現場から』緑風出版

Noa Davenport, Ruth Distler Schwarz, Gail Pursell Elliot, (1999),
Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace, Civil Society
Publishing