The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	大阪大学のハラスメント相談体制に関する部局アンケート : 調査結果
Author(s)	上原, 秀子
Citation	大阪大学高等教育研究. 2016, 4, p. 51-62
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/56225
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

大阪大学高等教育研究　4（2015），51−62

【調査報告】

大阪大学のハラスメント相談体制に関する部局アンケート：調査結果

上原　秀子

Survey on the Harassment Consultations System at Osaka University: – A Report on Questionnaire Survey Results

Hideko UEHARA

In 2014, the Harassment Counseling Office at Osaka University conducted an awareness survey on the campus harassment consultation system, focusing on both our office and each school at our university. The questionnaire was sent to 281 professors or officers concerned with campus harassment problems in their roles as counselors or chairpersons of the committee of each school. The response rate of the questionnaire was 45.1%, and participants frankly expressed various opinions about harassment issues. This survey revealed the actual situation within each school, which our office had not been fully aware of. Counselors and chairpersons faced various hardships as they dealt with their school's harassments and their expectations of our office. Our questionnaire results indicate the following three points. First, it is important that the Harassment Counseling Office enhances its collaboration with the staff such as the counselors and chairpersons of each school, in order to resolve the harassment problems. Above all, the staff should seek professional advice from our office about consultation methods. Second, we should give more effective seminars to enable members of our university to prevent the harassment problems. Finally, we should take care of both the victim and the perpetrator to ensure recurrence prevention.

Keywords : campus harassment, consultation system, questionnaire survey

Ⅰ．はじめに

(1) 大阪大学ハラスメント相談室の運営体制及び各部局の相談受け付け体制について

大阪大学では，ハラスメントに関する相談に対応するため，全学的な相談窓口としてハラスメント相談室を豊中地区，吹田地区，箕面地区に設置している．ハラスメント相談室には，セクシュアル・ハラスメントに関する相談に主として対応するセクシュアル・ハラスメント相談室（以下，セクハラ相談室：平成14年4月開設）及びアカデミック・ハラスメント，パワー・ハラスメント等に関する相談に主として対応するアカデミック・パワー等ハラスメント相談室（以下，アカハラ等相談室：平成22年4月開設）が置かれている．ハラスメント相談室の運営は，リスク担当理事が指名した相談室長（本学の専任教授）が統括し，室長が指名した副相談室長2名（本学の教職員）が，それぞれセクハラ相談室又はアカハラ等相談室を総括する．

豊中地区，吹田地区，箕面地区のハラスメント相談室には，総長が委嘱した専門相談員（カウンセラー：平成28年1月現在，計8名）が置かれている．ハラスメント相談室には，上記の専門相談員に加え，全学相談員とし

所　属：大阪大学ハラスメント相談室
Affiliation : Harassment Counseling Office, Osaka University, JAPAN
連絡先：hideko@mail.osaka-u.ac.jp

て外国語学部，各研究科，各附置研究所，各附属病院及び本部事務機構から選ばれた者各1名が置かれている．さらに，人権問題，法学，心理学等について専門的な知見を有する大学の教職員のうちから，室長が指名した専門アドバイザーが若干名置かれている（ハラスメント相談室に関する規程第3条～第7条参照：大阪大学HP「ハラスメントの防止等」http://www.osaka-.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh）．

各部局においては，ハラスメント相談室に所属する全学相談員とは別に，部局独自で部局相談員を置くことができる（ハラスメントの防止等に関する規程第7条参照）．部局のハラスメント防止委員会等の規定により，ハラスメント問題を部局で対処することも可能である（ハラスメントの防止等に関する規程第9条参照）．

このように，学内に専門相談員，全学相談員，部局相談員を置くことで，相談者がその状況に合わせて相談窓口を選択することができるシステムとなっている．

(2) 過去の調査について

平成16年2月，セクシュアル・ハラスメント（以下，セクハラ）の防止，啓発・研修活動や相談受け付け体制をより充実させる目的で，当時のハラスメント相談室が部局相談員を対象にアンケート調査を実施している．部局でのハラスメント相談受け付け状況のほか，相談対応の現状，大学が取組むべき課題，講演会や研修会への意見，相談員として困っていること，ハラスメント相談室・専門相談員への期待について尋ねる内容であった．当該調査において了承が得られた相談員に対しては，専門相談員が部局の相談体制の現状等についてヒアリング調査を行っている．

当該調査の分析結果についての記録は残っていないが，部局の相談受け付け体制を把握する目的のほかに，開設されて2年経過したセクシュアル・ハラスメント相談室の運営について検証する目的もあったのであろうと推察される．

その後10年間，ハラスメント相談受け付け体制に関する調査は行なわれていない．この間，大学の研究教育環境におけるアカデミック・ハラスメント（以下，アカハラ），大学の職場環境におけるパワー・ハラスメント（以下．パワハラ）にも社会的な注目が集まるようになり，本学においてもハラスメント相談受け付け体制がさらに整備された．平成22年4月，「大阪大学におけるハラスメント問題に関する基本方針」及び「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」が制定され，アカデミック・パワー等ハラスメント相談室が開設された．併せて，ハラスメント対策に係る事務体制を強化するためハラスメント対策事務室が設置された．同年7月には「大阪大学におけるセクシュアル・ハラスメントに関するガイドライン」を改正．「大阪大学におけるアカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関するガイドライン」が制定された．セクハラのみならず，アカハラ及びパワハラへの対応が可能となったのである．

(3) 調査を行った背景（問題意識）

本学におけるハラスメント相談受け付け体制が整備されたことによって，研究教育環境及び職場環境における権力を背景にした人権侵害の問題がより広く認識されるようになり，ハラスメント相談室の相談件数は年々増加し，相談内容は多様化している．このような現状に対応するためには，改めて本学のハラスメント相談受け付け体制の実情を把握し，ハラスメントの防止と問題解決のスキーム向上を図ることが必要である．

ハラスメント問題への対処にあたっては，相談員は，当事者及び関係者等から事情を聴くなどして問題解決に努める．ここで解決が困難な場合は，相談室は相談者の了承を得て，加害者の所属する部局等に問題解決のための協力を依頼することができる（ハラスメントに関するガイドライン第6項「相談体制」参照）．ハラスメント相談室単独での問題解決が困難な場合が多く，再発防止の観点からも部局との連携は非常に重要である．このため，各部局におけるハラスメント相談受け付け体制及びハラスメント問題への認識，ハラスメント相談室への要望について把握することは，以下の4点において有用であると考えられる．

まず，部局には独自の構造，文化，歴史があり，ハラスメント問題への認識や部局の相談受け付け体制にも反映されている．これらを知ることでハラスメント問題への対処の際に部局関係者の理解や協力が得られやすくなり，迅速かつ適切に被害者を救済することが可能となる．

次に，ハラスメント相談室と部局とが別個にハラスメント問題に対応することが多いため，互いがどのように問題解決を図っているかが見え難い状況にある．部局の相談受け付け体制を把握し，ハラスメント相談室への要望を知ることで，互いの解決スキームを共有し活用し合う道が開かれる．

三つ目に，専門相談員，全学相談員，部局相談員がそ

れぞれの相談受け付け体制や相談対応方法について情報を共有する機会がほとんどない．専門的知識や経験を有する専門相談員と，部局の実情をよく知る全学相談員及び部局相談員とが互いに強みを補完できることが望まれる．全学相談員及び部局相談員の相談対応への思いや専門相談員への要望を知ることで，各相談員の資質向上のための対策を立てることが可能となる．

最後に，ハラスメント相談室は，本学のハラスメントの現状の把握の仕方については相談室が直接受理した案件から推察するよりほかに有用な手段がない．ハラスメント相談室が把握し難い部局内のハラスメント問題について情報を得ることによって，本学のハラスメントの防止や問題の解決に取組むための新たな課題が明らかになると思われる．

以上のことから，ハラスメント相談室は，平成26年7月，全学相談員と部局相談員，部局ハラスメント防止等委員会委員長の方々を対象にハラスメント相談の実情と課題についてアンケート調査を行った．

Ⅱ．アンケート調査

(1) 目的

本学のハラスメント防止の啓発・研修活動や相談受け付け体制をより充実させるため，各部局における ハラスメント問題の一般的状況とそれに関わっている方々の意識を知り，今後の相談受け付け体制の構築や問題解決スキームの改善に役立てることを目的とする．

(2) 方法

＜手続き＞

本調査は，ハラスメント相談室長がリスク担当理事の了承を得て実施した．調査対象者には，ハラスメント相談室長名の回答依頼文書を調査票と共に送付した．

回答依頼文書には，調査目的の他，「部局および個人名と切り離した形で統計処理した内容については全学で共有する可能性があること，また，そのような処理をしたデータについて，相談室の教員がハラスメント対策に関する教育研究のために使用させていただくことがありますので，併せてご了承ください」との文言と，担当教員名（筆者）を記載した．

＜実施日＞

平成26年7月4日に調査票を配布．回答期限は平成26年7月25日．

＜対象者＞

平成22年度以降のハラスメント相談室全学相談員（46名），部局相談員及び各部局のハラスメント防止等委員会委員長（235名）．合計281名．

注）ハラスメント防止等委員会：各部局においてハラスメント問題解決のため任意に設置している．名称は各部局で異なる．人権問題委員会がハラスメント問題を扱う部局もある．

＜アンケートの配布方法及び回収方法＞

全学相談員には担当教員が調査票をメール送付した．部局相談員及び部局のハラスメント防止等委員会委員長には，ハラスメント対策事務室が各部局の事務担当者を通して調査票をメール送付した．

全ての回答は，ハラスメント相談室の担当教員宛に直接メール送付してもらった．尚，情報セキュリティのため，配布した調査票と回答にはパスワードをつけた．回答に際し，ヒアリング調査に協力可能な方には所属，氏名，役職名，連絡先を記載していただいた．回答の集計と分析は担当教員が行った．

＜質問内容＞

平成16年に実施したアンケート調査内容を参考にし，ハラスメント相談室の全構成員の意見を求め担当教員が中心となって調査票の作成を行なった．個人情報守秘等の観点により，本報告においては以下の質問内容についてのみ報告する．

質問1：各ハラスメント問題に対して部局が取り組むべき課題について．選択肢から複数回答．

注）ハラスメントの種類別で選択肢の内容が異なっているのは，それぞれのハラスメント問題の背景や要因が異なると考えられるためである．

質問2：相談員もしくは委員長として困っていることや感じていること．選択肢から複数回答．

質問3：ハラスメント相談室・専門相談員に期待していること．選択肢から複数回答．

質問4：相談員もしくは委員長として疑問に思っていることや不明点．自由記述．

調査票の質問文は【資料】を参照.

Ⅲ．結果

全体の回収率は45.1％であった．回答は，調査担当者に直接メールで送付する方法であったため，実質的には記名式の調査となっている．担当者は部局名および個人名を切り離して集計，分析を行なっているが，調査協力者は自身の所属や身分が明らかになることを前提として回答したと考えられる.

質問1～質問4への回答は以下の通りであった．尚，「その他」への記述，質問4への自由記述については，類似の回答を簡略して報告するにとどめる．上位回答3項目については，回答項目に下線を引き，グラフを網掛け表示した.

質問1：部局が取り組むべき課題について

〔全てのハラスメントについて〕

回答項目

1. 部局内で，学生や教職員に対するハラスメントについての教育・研修を行う
2. 部局相談員に対する専門的な研修を行う
3. 部局内の相談員の増員など相談窓口を充実する
4. 部局内の各相談窓口の連携を図る
5. ハラスメント問題に対する部局内の相談体制（その後の対処も含む）を周知徹底する
6. 全学ハラスメント相談室との連携を図る
7. ハラスメント問題について実態調査を行い，現状を把握する
8. その他

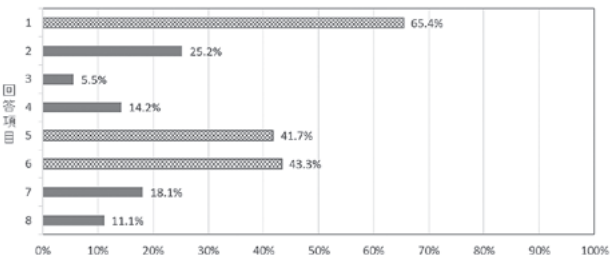

図 1.【質問 1】部局が取り組むべき課題について：全てのハラスメントについて

その他の記述：

教育・研修が必要．研修の必要な教員は研修に参加しない．いかに講習会等に参加しない人の意識向上を図るかが課題.

＜調査結果を踏まえて＞

全てのハラスメントに対しては，「学生及び教職員に対する教育・研修」が必要であると考えられており，次に多く選択された回答が「全学ハラスメント相談室との連携」と「部局内における相談受け付け体制の周知徹底」であった．筆者にとって意外であったのは，「全学ハラスメント相談室との連携」が上位回答であった点である．部局の自治が重んじられる大学において，どこが主体となってハラスメントに対処するのかはもちろんのこと，全学の組織である当室とどの程度の情報を共有するのかは部局にとって非常にセンシティブなテーマであると思われる．当室が部局に協力を依頼する際には，部局にとって過度な介入とならないよう慎重を期している．今回の調査結果を受け，連携のあり方を積極的に探っていく必要があると思われた.

〔セクハラについて〕

回答項目

1. 人権やジェンダー問題（男女の固定的な性役割の押し付け）に関する啓発に努める
2. セクシュアルマイノリティに関する研修を行う
3. 学生・院生を対象にした被害を防ぐ・対処するための少人数のワークショップを行う
4. 留学生を対象に文化的な違いを理解する研修を行う
5. 被害の起こりやすい学外・海外での学会・調査研究・合宿・研修参加などの際のセクハラ防止策を講じる
6. SNSでのコミュニケーションの危険性やルールなどを周知徹底する
7. 性別にかかわらず育児休業及び介護休業の取得をしやすくする
8. その他

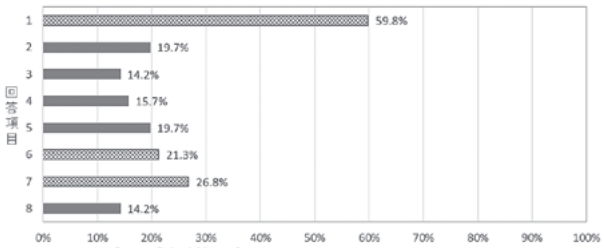

図 2.【質問 1】部欲が取り組むべき課題について：セクハラについて

その他の記述：

学生や教職員対象の研修を継続する．学生・教職員個々の自覚が重要．

＜調査結果を踏まえて＞

セクハラに対しては，「人権やジェンダー問題への啓発」が最多で選択されており，「性別に関わらず育児休業及び介護休業を取得しやすく」と「SNSのリスク」，「学外でのセクハラ防止」が続いている．セクハラが単に性的言動に関するもの，女性の被害に限定されているのではないことや，学外がセクハラ被害の盲点となっていることが認識されてきた結果であると思われる．

平成27年1月，厚労省がマタニティ・ハラスメントに関する通達を出し，同年8月には女性活躍推進法が成立した．このような社会の流れがあるものの，現実問題としては女性管理職のロールモデルが少なく，採用面接においても女性に対して均等法に抵触するような質問（結婚や子どもの有無に関する内容）が投げかけられることは稀ではない．このことは女性への固定的な性役割意識の押し付けが未だに根強くあるのと同様に，男性に対しても，家族を養っていくのは男性の役割であるとか，子どもの看病のために男性が仕事を休むとは何事か（パタニティ・ハラスメント）といった固定的な性役割意識が広く共有されていることが同根の問題としてある．今回の調査結果を受け，筆者はハラスメント防止研修の機会にジェンダー問題に言及することに努めている．性別に縛られずに能力を発揮できる環境整備の一助となればと思う．

〔アカハラについて〕

回答項目

1. 指導の在り方についてFD研修を行う
2. 学生に対して，研究の取り組み方（意識やマナーも含む）に関するオリエンテーションを行う
3. 論文の指導体制を柔軟にする
4. 教員間で研究室間の交流をもつ
5. 研究室運営について議論できる場を設ける
6. その他

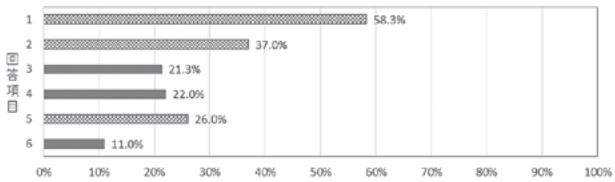

図 3.【質問 1】部局が取り組むべき課題について：アカハラについて

その他の記述：

個人個人の意識改革，自覚．機会あるごとにその教育を徹底する．

現在のような蛸壺の専攻・研究室のあり方を根本的に変え，指導に対して監査できる体制をつくる．教員間で研究室内の問題について定期的に議論，相談できる仕組みを作る．

＜調査結果を踏まえて＞

アカハラに対しては，教員に対する「指導のFD研修」の選択がトップで，学生に対する「研究の取組み方へのオリエンテーション」，「研究室運営についての議論」の選択が続いた．セクハラとは違い，アカハラは相手が不快に思ったからといって即座にハラスメントであるとは判断できない．ジャッジが困難なハラスメントであるため，教員から当室に「この指導はアカハラと言われてしまいますか？」との問い合わせが入ることがある．研修の場において，「アカハラのジャッジポイントを示して欲しい」との要望を聞くこともある．教員免許を有する高校までの教員とは異なり，多くの大学教員は教育方法について特別に訓練を受けているわけではない．教員自身が学生時代に受けた指導や周囲の教員の教授法を参考に独自の教授スタイルを構築していく．とりわけ，研究指導についてはこうであるべきという明確な基準はなく，他の教員との比較も困難である．長年馴染んだ研究指導のあり方が，ある日突然，学生からアカハラとして訴えられるかも知れないという不安は，大学教員であれば誰もが多少なりとも抱えているのではないだろうか．このことが研究指導のFD研修を望む回答となったのだろう．

大学教員が自身の研究指導のあり方について不安を抱えるその一方で，「筆記試験で優秀な成績を取ることと研究のセンスは別物」「研究に関して指示待ちでは困る」といった，学生の研究に取り組む姿勢の未熟さを嘆く教員の声を聞くこともある．文科省からの要請もあり，各大学が高大接続教育に取り組んでいるが，筆者自身もアカハラ相談に対処するなかで，高校から大学への学問姿勢の切り替えが十分ではない学生が少なくないように感じている．昨今の小・中学校では一人一人の能力や個性に合わせた指導を行うことが求められており，高校では大学受験対策の指導を重視する傾向がある．学習塾においても生徒の学習意欲を向上させ，理解力を高めるためのきめ細やかな教育サービスが施されている．このような学習環境に馴染んでいる学生たちにとって，自主性が

求められる大学での学びと大学に入るまでに経験してきた修学環境とのギャップは非常に大きいものと思われる．特に，初めて経験する研究に関しては，その長い道のりを教え導く案内者がいないと，学生自身が迷路に迷い込んでしまったことにすら気づかない可能性がある．研究の道のりをどのように歩んでいくかについて，教員と学生との認識に大きな相違があった場合，結果としてアカハラ的状況に陥ってしまうことがある．

今回の調査結果に示唆されたように，教員への「研究指導のFD研修」と，学生に対する「研究の取組み方へのオリエンテーション」は修学環境を良好にするための両輪であると思う．

〔パワハラについて〕

回答項目

1. 教員及び管理職に対して，コーチングやマネジメントに関する研修を行う
2. 業務上のコミュニケーションのあり方について啓発活動を行う
3. 非常勤等，常勤以外の雇用形態の方々の声が管理職に届きやすくする
4. 管理職が集まり，マネジメント上の問題について話し合える場を設ける
5. 構成員に対するパワー・ハラスメントに関する研修の実施
6. 教員（教授）及び管理職を対象にしたメンタルヘルスケアに関する研修を行う
7. 上司と部下（非常勤等も含む）の定期的な面談の実施
8. その他

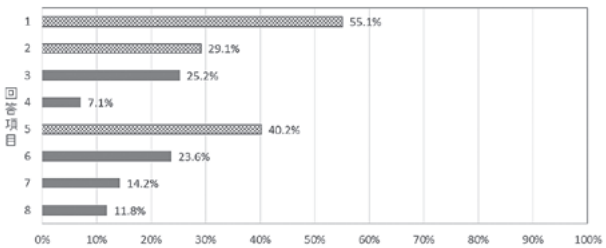

図 4.【質問 1】部局が取り組むべき課題について：パワハラについて

その他の記述：

個人個人の意識改革，自覚．機会あるごとにその教育を徹底する．上司と部下という上下関係でなく，同僚等横の関係で相談できる体制が必要．教員および管理職に対する研修を必須にする．中間管理職に対しても研修が必要．短期的視点での成果主義を排除する．

＜調査結果を踏まえて＞

パワハラに対して取組むべき課題については，「教員及び管理職に対するコーチングやマネジメントの研修」が最多で，「構成員に対するパワハラに関する研修」を上回っている．先のアカハラに対する質問で教員側への指導のFD研修が必要との結果と同様に，上位職者としてのあり方を改善することが最優先課題と示された結果となったが，ここでは，「その他の記述」に記載された内容にも注目したい．「上司と部下という上下関係でなく，同僚等横の関係で相談できる体制が必要」「中間管理職に対しても研修が必要」など，パワハラへの取り組みにおいては，管理職以外の人たちの理解やサポートについても問われるべきであるという指摘である．横の関係や中間管理職の方々の理解やサポートの在り方が問題解決の重要な要素となることは，筆者がパワハラ相談に対処する中で常に感じることである．調査票で設定した回答項目が，上下関係の問題に偏った内容であったことは否めない．

パワハラが深刻化する多くの場合において，横のつながりが希薄であったり，被害状況を周囲が把握していても静観せざるを得ない状況であったり，中間管理職の方々が適切な介入をできずにいる状況であったりする．このことは他のハラスメントについても言えることであるが，小・中学校におけるいじめ問題で指摘されているように，加害に加担しないが救済もしない，いわゆる傍観者の存在が問題を深刻化させる．ハラスメントへの取組みにおいては，責任者でなくとも，周囲にいる誰にでも出来ることがあることを強調しておきたい．少なくとも，被害者が孤立しないように援助することは可能である．

パワハラを当事者と責任者の問題であると限定するのではなく，コミュニティの問題として構成員が力を合わせて解決を目指すべきであろう．

質問2：相談員もしくは委員長として困っていることや感じていること

回答項目

1. 全学ハラスメント相談室（または部局）から期待されている役割が不明瞭である
2. 部局内でハラスメント対処するとき，個人が対応するには限界がある
3. 部局内で，どのように環境調整をすればよいのかわ

からない

4. 部局内で，誰に，何を，どの程度まで情報共有してよいのか等，判断に迷う
5. 部局内での相談員もしくは委員長の役割を明確にする必要があると思う
6. 相談を受けたとき，本務に支障をきたさないか心配である
7. 相談に対応するにあたって，専門家による適切なサポートが必要
8. 相談内容を聴く部屋がなく不便である
9. 一人体制ではなく，二人体制で相談をお聴きする方がよいと思う
10. その他

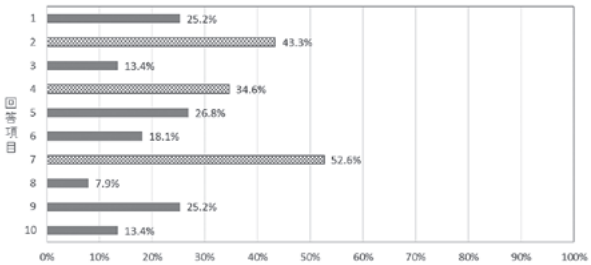

図 5.【質問 2】相談員もしくは委員長として困っていることや感じていること

その他の記述：

相談を受けることは精神的に負担になる．守秘義務を守るため，自分一人で抱え込み悩んで精神的に苦しくなる．相談員に対する指針がない．

＜調査結果を踏まえて＞

実際の相談対応にあたって困っていることや感じていることとして，「専門家による適切なサポートが必要」の回答が最も多く，「個人が対応するには限界がある」，「情報共有について判断に迷う」が続いた．部局の相談員及び委員長の本務は教育研究や事務業務である．相談に関する専門家ではない．全学相談員に対しては年に一度，ハラスメント相談室が相談員研修を行っているが，実際の相談対応へのサポートとしては決して十分とは言えない．その他の回答に見られるように，相談内容への守秘義務が伴うことと，相談員として対処すべき指針がないため精神的に苦しくなってしまうことは当然のことと思われる．ただ，このことが調査によって実際の声として明らかになったことの意義は大きい．

今回の調査結果を受けて，当室から部局相談員の方々に対して「部局相談員 相談ガイドブック」を配布した．これは従来，当室が全学相談員の方々に対して配布していた「全学相談員対応マニュアル」に準じて新たに作成したもので，相談対応の留意点や大阪大学におけるハラスメント相談の対応概略図が記載されている．

また，全学相談員及び部局相談員の方々に対し，実際の相談対応において不明な点や困っていることについては，当室の専門相談員に遠慮なく相談していただくよう通知した．当室がこれまでの経験から蓄積した相談対応のノウハウと専門性を部局の相談対応に活かしていただくと共に，部局の実情にそぐわないことなどのご意見をいただく機会となればと思う．

質問3：ハラスメント相談室・専門相談員に期待していること

回答項目

1. もっと積極的に部局に介入して良いと思う
2. 相談内容をもとに，教育，研究，職場環境に必要な改善策を具体的に提案してほしい
3. ハラスメントが発生する要因について，調査・分析を期待する
4. 本学におけるハラスメントの実態調査を期待する
5. 部局内の相談員（ハラスメント以外の相談員も含む）を対象に，相談があった時の対応の仕方に関する研修及び意見交換の場を設けて欲しい
6. 部局内で発生したハラスメントに関して，可能な範囲で情報共有して欲しい
7. 加害者への対処，再発防止のための教育・指導について具体的に提案して欲しい
8. その他

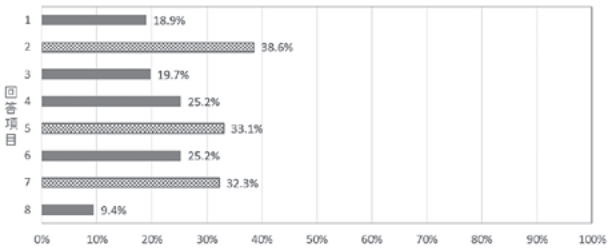

図 6.【質問 3】ハラスメント相談室・専門相談員に期待していること

その他の記述：

研修会等では多くの事例を紹介してほしい．加害者に対しては，教育プログラムを提供して，今後の改善につなげることが必要．

＜調査結果を踏まえて＞

当室に対して，「教育，研究，職場環境に必要な改善策を具体的に提案してほしい」，「部局内の相談員に対しても，相談対応に関する研修及び意見交換の場を設けてほしい」，「加害者への対処，再発防止のための教育・指導について具体的に提案してほしい」という3つの要望が上位回答で回答数はほぼ同数であった．

「部局内の相談員に対する研修」については，年に一度開催している全学相談員研修への参加が可能であり，当室から案内を行なっている．これは筆者個人のアイデアであるが，当室の専門相談員が各部局に出向き，部局相談員やハラスメント防止委員会のメンバー，部局内で学生相談に応じている方々を中心に，相談対応の勉強会を開く方法が有用ではないかと思う．部局ごとにハラスメント事情や対応体制は異なると思われるため，実情に即した研修を行うことが啓発や防止においても効果が期待できる．同時に，「教育，研究，職場環境に必要な改善策を具体的に提案してほしい」との要望にも応える機会となるのではないかと思うのである．

「加害者への対処，再発防止のための教育・指導」は，昨今のハラスメント防止対策において最も重要な課題である．ハラスメントの加害者とされた人たちにとって，加害者とされることは不名誉なことであり，自身のキャリア形成に影響を及ぼすこともある．自身の教育指導の在り方への自信を喪失し危機的状況に陥る場合もあるであろう．周囲への不信感を募らせ孤立していくことも危惧される．再発防止のためには，ハラスメントの当事者となった被害者及び加害者の双方が救済されることが重要である（Jenkins, 1990）．ハラスメント相談室が開設されて14年．相談体制が整備されてきた今，加害者となった人たちへのサポートという新たな課題に取り組むべき段階を迎えていると思われる．そのことについては「Ⅳ．ハラスメントの再発防止に向けて」で筆者なりの意見をまとめたい．

質問4：相談員もしくは委員長として疑問に思っていることや不明点

＊回答を「相談員へのサポート等について」，「相談受け付け体制について」，「ハラスメント研修について，「ハラスメント対策について」に分類して報告する．

「相談員へのサポート等について」

・守秘義務の関係で専門家に意見を聞くことが難しいとなると，非常に困る．（複数）
・不安と責任感を感じる．（複数）
・相談員や委員のメンタル面でのサポート体制を整えて欲しい．（複数）
・守秘義務等により一人で抱え込んでしまう．負担が大きい．（複数）
・業務が多忙で相談員向けの説明会にも出席できないことがある．（複数）
・相談員向けの研修で，具体的対処方法など提示して欲しい．（複数）

「相談受け付け体制について」

・部局相談員（相談窓口）の周知のあり方や相談受理経路，対応方法を明確にして欲しい．（複数）
・相談員の職務範囲，相談員選定基準，相談員の任期が不明確．（複数）

「ハラスメント研修について」

・研修会や講演会等に参加する人はもともと意識が高い．意識の低い人を参加させる方策を考える必要があると思う．（複数）
・部局内，学内での相談件数をデータとして提示しながら，身近なこととして意識できる形で行なうのが望ましい．
・研修が形骸化している．
・ハラスメント例を想定するのではなく，より良い人間関係の形成などを目指す内容が良いと思う．

「ハラスメント対策について」

・ハラスメントは大学として断じて許さない，という意識を教育・研修を通じて徹底させるのが大事である．
・何が正しくて何がハラスメントなのか判断が非常に困難である．
・言葉にはコンテクストや雰囲気，人間関係の問題があり，特定の発言の字面のみで大きな問題にすることが適切ではないというケースもある．そのため，判断の難しさがある．

＜調査結果を踏まえて＞

相談員としての精神的，物理的負担について多くの記述があり，自身が所属している部局内における相談受け付け体制や相談員の位置づけが明確でないことへの戸惑いが伺える．質問1－①及び質問2の結果と重なる内容である．

ハラスメント研修になるべく多くの人に参加してもらう工夫については，記述されたコメントに多くのヒントがあった．研修は，ハラスメント問題についてある一定の認識を共有するのに非常に有用である．ハラスメントの被害者となりやすい立場の人たちが声を上げやすくなり，周囲の人々のハラスメントへの感度が上がることで問題発生の抑止にもつながる．今後も各部局の実情や研修への要望を確認しながら，実りある研修を実施していきたい．

ハラスメント対策に関するコメントには，部局内のハラスメントへの真摯な対応がうかがえる多くの貴重な意見が寄せられた．紙面の都合上，本報告において全てを記載することは出来なかったが，「ハラスメントには，全学組織であるハラスメント相談室から強い介入をすべきである」とか，「全学相談員や部局相談員への研修は行われているが，ハラスメント相談室の専門相談員についても資質向上への取組みが行われているのか」といった内容など，忌憚のない意見が多くあった．本学のハラスメントへの取組みについて議論すべきことが数多くあることが示唆された．

Ⅳ．ハラスメントの再発防止に向けて

(1) ハラスメントの再発について

筆者の専門相談員としての経験を踏まえると，ハラスメント案件として対処した後であっても，同じ加害者によるハラスメントが続いていることは決して稀ではない．考え得る主な理由は次の3点である．

第一に，加害者は自身のハラスメント行為を正当化するロジックを有していることが多い．そのため，第三者から自身の言動をハラスメントであると告げられた場合には，逆に被害感情を抱くことが多く，言動の改善には至りにくい．

第二に，ハラスメントへの対処の際，常に，加害者に「あなたの言動はハラスメントである」と明確に告げられるとは限らない．その理由はいくつかある．ハラスメントかどうかを正式に判断するには調査等の手続きを踏む必要があり容易ではない．そのため，加害者に「あなたの言動はハラスメントである」と注意することには慎重にならざるを得ない．また，ハラスメントとして介入した場合，加害者が反論することで解決まで時間を要し，被害者がさらなる不利益を被る可能性がある．そのため，加害者への直接的な働きかけを回避し，早急に被害者を救済することを優先して両者を物理的に離す対策をとられることがある．被害者が二次被害を怖れて加害者への働きかけを望まない場合も多い．加害者に何が問題で，相手にどのような被害を与えたのか，今後どのように改善すべきであるのかを伝えるには，被害者の意思確認のほか，介入する者に修復的アプローチ（Umbreit, 2000）等の視点がある方が望ましく，これらの条件を満たすことは容易ではない．

第三に，ハラスメントが解決した後，被害者へのサポートが継続されることはあるが，加害者に対するケアやサポートが意識的に行われることは稀である．加害者がハラスメント的言動に至った要因には個人差があり，個々の要因に焦点をあてたサポートを行うことなしにハラスメント的言動の改善は望めない．

(2) 再発を防ぐ取り組み

現在，ハラスメントで処分を受けた教職員に対して，治療教育プログラムを学外の専門家に委託する大学もあると聞く．例えば，停職処分後に復職する条件として加害者にプログラムの受講を義務付けるそうである．加害者と専門家の一対一でカウンセリングを行っていくプログラムもあれば，加害者だけでなく責任者にも参加してもらうプログラムもあるらしい．

治療教育のポイントは，「こういうことはハラスメントなのでやってはいけない」と理屈で教え諭すのではなく，加害者がハラスメントを行うに至った不適切な思い込みや考え方に働きかけ，加害者自身の人生の質を向上させることや，加害者が被害者の心情を理解できるように教育する点にある．

本調査への回答においても，当室への期待として「加害者への対処，再発防止のための教育・指導」への要望が多く寄せられていた．本学において，加害者への治療教育およびサポートを行うシステムが構築されることが強く望まれる．加害者を支援することは，加害者の未来のために有用なサポートであるだけでなく，被害者を出さないための最も重要なハラスメント防止策であると筆者は考える．

Ⅴ．まとめ

以上が，当室が10年ぶりに実施した本学のハラスメント相談に関するアンケート調査の報告である．

実質的には記名式の調査であったにもかかわらず，自由記述欄には多くのコメントが寄せられた．相談室が直接受理する案件のみからはうかがい知れなかった部局で

の実情や相談員及び委員長の苦悩や，当室への期待が明らかになった．本調査で示唆されたことは次の3点に集約されると思われる．

1）ハラスメント相談室と部局とが，ハラスメント問題に対してより積極的かつ補完的に連携していくことが望まれる．
2）すべてのハラスメントに対して研修で啓発していくことが重要であり，ハラスメントに関心を持つ人たちだけでなく，より広く多くの人が研修に参加するための工夫が必要である．
3）被害者へのサポートと同様に，加害者へのサポートを充実させて再発防止に努めることが重要である．

アンケート調査後に，本調査の回答者の中から，委員長（現在，過去），相談対応の経験者，現在，相談員を務めている方々を選択してヒアリング調査を行っている（平成26年8月～平成27年2月）．本報告はアンケート調査の結果のみであるが，両調査を実施したことによって，当室と部局との互いの顔が見える関係に一歩近づくことができたのではないかと思う．

当室が行った平成16年と平成26年の調査は，いずれも部局相談員及び委員である教職員が対象であった．大学の主役である学生が日々のキャンパス・ライフにおいてハラスメントや大学の取組みについてどのように感じているのかについても，意識調査を行うことが望まれる．次なる課題としたい．

受付2015.11.24／受理2016.01.20

謝辞

本稿で報告したアンケート調査にご協力いただいた全学相談員，部局相談員及び部局ハラスメント防止等委員会委員長の方々に深く感謝いたします．各部局において，部局相談員及び部局ハラスメント防止等委員会委員長の方々にアンケートの調査票を配布してくださった担当職員の方々にも厚くお礼を申し上げます．

本調査の企画や実施において，助言や協力をいただいた当室の全構成員及びハラスメント対策事務室の各位に深く感謝いたします．

本調査の企画に賛同し支援してくださった相本三郎前理事，高木淳一前相談室長，村尾眞理子事務室長にも心よりお礼を申し上げます．

本稿における報告に際し，貴重なご助言をいただきました飯國洋二相談室長に深く感謝いたします．

参考文献

Jenkins, A. 1990 *Invitation to Reponsibility*. Dulwich Centre Publications.（信田さよ子・高野嘉之訳　2014『加害者臨床の可能性―DV・虐待・性暴力被害者に責任をとるために』日本評論社）

大阪大学人権問題委員会　2015「人権問題について」

Umbreit, M.S. 2000 *The Handbook of Victim Offender Mediation: An Essential Guide to Practice and Research*. Jossey-Bass.（藤岡淳子監訳　2007『被害者－加害者調停ハンドブック－修復的司法実践のために』誠信書房）

参考資料

大阪大学におけるハラスメント問題に関する基本方針・規程・ガイドライン，ハラスメント相談室に関する情報については，大阪大学HP「ホーム／大学案内／学生生活／ハラスメントの防止等」を参照ください．http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh（2017年1月10日）

・「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」平成12年4月1日施行（以後，一部改正）
・「大阪大学におけるセクシュアル・ハラスメントに関するガイドライン」 平成16年3月31日総長裁定
・「大阪大学におけるハラスメント問題に関する基本方針」平成22年1月25日総長裁定
・「大阪大学ハラスメント相談室に関する規程」平成22年4月1日施行（以後，一部改正）
・「大阪大学におけるアカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関するガイドライン」平成22年12月21日総長裁定

資料

ハラスメント相談に関するアンケート

【質問1】以下のハラスメントに対して、部局が取り組むべき重要な課題は何だと思われますか？ あてはまる番号に○をつけてください。「その他」は具体的にご記入ください（複数回答可）。

①全てのハラスメントに対して

1. 部局内で、学生や教職員に対するハラスメントについての教育・研修を行う
2. 部局相談員に対する専門的な研修を行う
3. 部局内の相談員の増員など相談窓口を充実する
4. 部局内の各相談窓口の連携を図る
5. ハラスメント問題に対する部局内の相談体制（その後の対処も含む）を周知徹底する
6. 全学ハラスメント相談室との連携を図る
7. ハラスメント問題について実態調査を行い、現状を把握する
8. その他（　　）

②セクシュアル・ハラスメントに対して

1. 人権やジェンダー問題（男女の固定的な性役割の押し付け）に関する啓発に努める
2. セクシュアルマイノリティに関する研修を行う
3. 学生・院生を対象にした被害を防ぐ・対処するための少人数のワークショップを行う
4. 留学生を対象に文化的な違いを理解する研修を行う
5. 被害の起こりやすい学外・海外での学会・調査研究・合宿・研修参加などの際のセクハラ防止策を講じる
6. SNSでのコミュニケーションの危険性やルールなどを周知徹底する
7. 性別にかかわらず、育児休暇および介護休暇の取得をしやすくする
8. その他（　　）

③アカデミック・ハラスメントに対して

1. 指導のあり方についてFD研修を行う
2. 学生に対して、研究の取組み方（意識やマナーも含む）に関するオリエンテーションを行う
3. 論文の指導体制を柔軟にする
4. 教員間で研究室間の交流をもつ
5. 研究室運営について議論できる場を設ける
6. その他（　　）

④パワー・ハラスメントに対して

1. 教員および管理職に対して、コーチングやマネジメントに関する研修を行う
2. 業務上のコミュニケーションのあり方について啓発活動を行う
3. 非常勤等、常勤以外の雇用形態の方々の声が管理職に届きやすくする
4. 管理職が集まり、マネジメント上の問題について話し合える場を設ける

5. 構成員に対するパワー・ハラスメントに関する研修の実施
6. 教員（教授）及び管理職を対象にしたメンタルヘルスケアに関する研修を行う
7. 上司と部下（非常勤等も含む）の定期的な面談の実施
8. その他（　　）

【質問2】 相談員もしくは委員長になられて、困っていること、感じていることをお教えください。あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）。

1. 全学ハラスメント相談室（または部局）から期待されている役割が不明瞭である
2. 部局内でハラスメント対処するとき、個人が対応するには限界がある
3. 部局内で、どのように環境調整をすればよいのかわからない
4. 部局内で、誰に、何を、どの程度まで情報共有してよいのか等、判断に迷う
5. 部局内での相談員もしくは委員長の役割を明確にする必要があると思う
6. 相談を受けたとき、本務に支障をきたさないか心配である
7. 相談に対応するにあたって、専門家による適切なサポートが必要
8. 相談内容を聴く部屋がなく不便
9. 一人体制ではなく、二人体制で相談をお聴きする方がよいと思う
10. その他（　　）

【質問3】 全学ハラスメント相談室・専門相談員に期待していることについてお教えください。あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）。

1. もっと積極的に部局に介入して良いと思う
2. 相談内容をもとに、教育、研究、職場環境に必要な改善策を具体的に提案して欲しい
3. ハラスメントが発生する要因について、調査・分析を期待する
4. 本学におけるハラスメントの実態調査を期待する
5. 部局内の相談員（ハラスメント以外の相談員も含む）を対象に、相談があったときの対応の仕方に関する研修および意見交換の場を設けて欲しい
6. 部局内で発生したハラスメントに関して、可能な範囲で情報共有して欲しい
7. 加害者への対処、再発防のための教育・指導について具体的に提案して欲しい
8. その他（　　）

【質問4】 相談員もしくは委員長として、疑問に思っておられることやご不明な点などございましたら自由に記述してください。