

令和元年度
文部科学省委託調査

**「大学教育改革の実態把握及び分析等
に関する調査研究」
～大学におけるハラスメント対応の
現状と課題に関する調査研究～**

調査報告書

令和2年3月

株式会社 リベルタス・コンサルティング

目次

第1章 調査概要	1
1-1 調査目的	1
1-2 調査方法	1
1-3 ヒアリング・文献調査	2
1-4 ハラスメントの種類について	4
第2章 事例調査結果	7
2-1 広島大学	8
2-2 名古屋市立大学	13
2-3 東京経済大学	18
2-4 立教大学	22
2-5 神戸学院大学	27
第3章 大学におけるハラスメント対応の特徴	33
3-1 大学におけるハラスメントの実態	33
3-2 大学におけるハラスメント相談での課題	34
3-3 ハラスメント相談員に求められる能力	38
3-4 その他	39
第4章 分析	40
4-1 ハラスメント相談の対応窓口	40
4-2 ハラスメント相談の対応プロセス	40
4-3 ハラスメントの発生防止のための有効な取組	42
4-4 ハラスメント相談員の専門性	44

第1章 調査概要

調査概要は、以下のとおり。

1-1 調査目的

我が国の大学においては、中央教育審議会の各種答申等を踏まえ、多年にわたり様々な改革が行われ、議論も重ねられてきている。特に、昨年中央教育審議会において取りまとめられた「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年11月中央教育審議会）（以下「グランドデザイン答申」という。）においては、学修者本位の教育への転換が提言されている。

学修者本位の教育への転換に向けて、大学に属する教職員や学生がそれぞれ教育・研究、職務、学修等に安心して専念できる環境にあることは不可欠の前提といえる。「大学における教育内容等の改革状況について（平成28年度）」（令和元年5月文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室）によれば、当該調査に回答した全ての大学において、学生及び教職員が相談できるハラスメントに関する窓口が設置されている状況にあるものの、実際にハラスメント等に直面した者は、プライバシーの侵害や二次被害を恐れてこうした窓口へ相談することをためらう場合があるといった指摘もある。

このため、各大学がハラスメントに関する相談・対応・相談者へのフォローといった一連のハラスメント対応のプロセスを確立し、より実効性の高い対応を提供するための一助となるよう、ハラスメント対応において先進的な取組を行う大学を対象として、その具体的な取組の実態や今後の課題等を具体的に調査・整理する。

1-2 調査方法

具体的には、ハラスメント対応に積極的に取り組んでいる大学を対象に相談窓口の整備・運営の実態や相談後の対応等について調査、分析を行う。

調査は、4～5大学へのヒアリングによる事例の収集のほか、本調査研究テーマに関し専門的な知見を有する者へのヒアリングや文献調査等を行った。

1-3 ヒアリング・文献調査

1-3-1 専門家ヒアリング

広島大学ハラスメント相談室の横山美栄子教授、北仲千里准教授に、大学におけるハラスメント相談窓口の現状、類型等について話を伺った。

(1)大学のハラスメント相談窓口の類型

大学のハラスメント相談窓口については、「誰が相談を担っているか（専門相談員がいるか）」と「相談室という面談スペースや組織があるか」の観点から、以下のようなパターンに分けることができる。

1) 教職員が兼任で名前を出しているだけで、「相談室」といった専用の部屋はない

(多くの大学は、このパターン)

2) 専門性のある相談員を雇っている

パターンA：非常勤の相談員が時々来ている。部屋はない。

パターンB：非常勤で、時々来ている。部屋がある。

パターンABの変形：非常勤の相談員は、アカハラは受けず、セクハラだけ対応

パターンC：常時対応できるよう、専門の相談員を複数雇っており、部屋もある

パターンD：常時対応できるよう、専門の相談員を複数雇っており、部屋もある。その相談員が常勤職で、教員ポストの人もある。

特に、C,Dのような大学が、先進的な大学である。

専門相談員がいる大学とない大学では、年間の相談件数が異なってくる。教職員による兼任相談員しかいない大学では、調査委員会が立ち上がり懲戒に関わる（ハラスメント認定が起きる）事案しか対応できない。

(2)相談窓口の種類

大学のハラスメント相談窓口は、センター（相談室）、学生相談室とセット（主に学生窓口）、人事部門とセット（職員窓口）、相談員を配置するのみで場所はない、などがある。学生相談室と教職員相談室の窓口が別になっている大学もある。

(3)外部との連携について

外部連携については、外部からアドバイスするだけでなく、大学組織と連携して問題解決にあたってくれる組織が良い（あまりないが）。

コールセンター会社にカウンセリング外注するケースなどもあるが、それだけだと問題解決までには至りにくい。

(4)ガイドラインや規則の枠組み

ガイドラインや規則の枠組みについて、以下の点を注目すべきである。

- ・ハラスメント相談窓口が、他の部局から独立した全学の委員会や、窓口になっているか。
外部の第三者も入れているか。
- ・セクハラ以外のアカハラ・パワハラも対応しているか。
- ・申立—調査—処分だけではない、「調整」的な手続きも組み込んでいるか
- ・窓口がウェブサイトなどで公開されているか
- ・多言語化しているか、LGBT 対応も盛り込んでいるか

1-3-2 文献調査

(1)大学における有効なハラスメント防止・相談体制の構築に関する研究

研究代表者葛文綺（2019）「大学における有効なハラスメント防止・相談体制の構築に関する研究」（科学研究費補助金(基盤研究 C)研究成果報告書）では、以下の 3 つの研究が行われている。

「大学のハラスメント防止・相談体制に関する質問紙調査」では、313 校回収の質問紙調査により、専門相談室をもつ大学は 13.4%、ハラスメント認定を伴わない調整機能を有する大学は 40.3%であることなどがわかっている。「大学におけるハラスメント事例への相談援助プロセスに関する質的研究」では、相談援助においては「守秘義務の説明」「客観的な事実関係の確認」「相談者のニーズの確認」などが行われており、相談者の訴えを吟味し、内的現実と外的現実の両方を捉えることの重要性が示された。「ハラスメント相談における心理職の専門性に関する質的研究」では、大学のハラスメント相談における心理職は、内面に関わると同時に、ハラスメントという現実への対処を行っていることが示された。

(2) キャンパス・ハラスメントの対策とその動向

中道基夫 (2007) 「キャンパス・ハラスメントの対策とその動向」(関西学院大学人権研究 11 号) では、文献等からアカデミック・ハラスメントの定義と相談体制について整理を行っている。それらを踏まえて相談体制については、「ハラスメント相談室と専任教員、または心理専門相談員による相談窓口、外部相談機関の設置の必要性」が述べられている。

(3) キャンパス・ハラスメントの近時判例傾向について

吉川英一郎 (2015) 「キャンパス・ハラスメントの近時判例傾向について」(同志社商学 巻 66 号) では、『広義のキャンパス・ハラスメントには、企業などの職場のハラスメントと共通する「職場のハラスメント」も含まれるが、労働法に関わらない師弟(教授と院生・学生)間、同級生間といった学び舎におけるハラスメントも含まれる。』ことが特徴としてあげられている。そのため、『加害者とされた側が反撃をする「ファイトバック・ケース」の増加と、セクシュアル・ハラスメント事件において、ハラスメント行為が「被害者の意に反していたか否か」判定困難なケースが現れている』ことを指摘している。また、『大学の自治にこだわって教授会メンバーの研究者教員に相談・紛争処理を委ねるばかりでなく、弁護士といった専門家の活用』についても指摘がされている。

1-4 ハラスメントの種類について

第 2 章で紹介するヒアリング対象の 5 大学のガイドラインを元に、大学において問題となる主なハラスメントの種類について以下整理した。なお、以下は本調査研究における整理であり、一般的な定義とすることを目的とするものではない。

大学における主なハラスメントの種類

セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反する性的な性質の不適切な言動(身体接触、視線、性的内容の発言など)によって、相手が学業の遂行に支障を生じたり、不利益を被ったりすること、またこれらの行為によって就学・就労環境を悪化させること。 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、身体的な接触や性暴力、視線や卑猥な冗談等を含む。
---------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

アカデック・ハラスメント	教育、研究の場における、立場、権力を利用して、不適切な言動・指導を行い、その指導等を受ける者に就学・教育・研究上又は就業・職務遂行上の不利益を与え、その環境を悪化させること。 人格攻撃、指導の拒否、正当な理由のない教学上の不利益、研究妨害などが含まれる。
パワー・ハラスメント	職場における上下関係、雇用形態の違い等により生じる権力差(パワー)を背景にして継続的に人格と尊厳を侵害する言動で、相手方に就業・職務遂行上又は就学上の不利益を与え、就業・職務遂行上又は就学上の環境を悪化させること。
モラル・ハラスメント	言葉や態度などによって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力のことで、上下関係にある場合のみならず、対等であるべき同僚・仲間の間柄でも起こりうる行為であり、また、上司や指導者の立場にある者であっても被害者となりうるものである。
ジェンダー・ハラスメント	「性別により役割を分担すべき」とする意識に基づく言動等などによって、相手が学業の遂行に支障を生じたり、不利益を被ったりすること、またこれらの行為によって就学・就労環境を悪化させること。
マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント	妊娠・出産及び育児休業等に関する不適切な言動を行うことにより、妊娠・出産及び育児休業等に係る制度又は措置の利用に関する言動により就業環境を害すること。
アルコール・ハラスメント	20歳未満の学生に飲酒を勧めること。また、飲みたくないと言っている人に飲酒を強要するなどの対人関係にかかわる問題行為と酔っ払って迷惑行為をするなどの社会的な問題行為。
エイジ・ハラスメント	年齢的なことを理由に相手の人格を侵害したり不快を与えたりする言動。
レイシャル・ハラスメント	人種・国籍や民族を理由とした差別的言動
ソーシャルメディア・ハラスメント	インターネットの公開ウェブサイトや SNS などのウェブ上のコミュニティにおいて、特定の個人の人格を傷つける誹謗中傷を書

	き込むこと。
ケア・ハラスメント	介護休業その他の制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（制度等の利用を阻害したり利用したことにより嫌がらせ等をするもの）がある。
障害・ハラスメント	障がいの有無を理由とした差別的な言動

第2章 事例調査結果

文献調査、及び有識者ヒアリングの結果を踏まえて、ハラスメント対応において先進的な取組を行う5大学へのヒアリングによる事例の収集を行った。

■調査対象

- ・ 広島大学
- ・ 名古屋市立大学
- ・ 東京経済大学
- ・ 立教大学
- ・ 神戸学院大学

事例調査の結果は、次ページ以降のとおり。

2-1 広島大学

2-1-1 対応部門

(1)沿革・概要

広島大学は、2005年2月にハラスメント相談室を配置した。ハラスメント窓口において専任教員のポストを設置した日本で初めての大学である。

広島大学のハラスメント相談室は、学部等から独立したセンターの1つとして位置づけられている。学生、教職員の区別なく、全ての窓口となっている。また、附属学校（幼小中高）や附属病院の患者、施設利用者など、広島大学に関わる全ての人を対象者としている。卒業後の学生でも、大学時代にあったことは対応する。

(2)体制

①ハラスメント相談室の体制

広島大学ハラスメント相談室は、ハラスメントを心の問題ではなく、ソーシャルワークとしてとらえ、ケアより問題解決を行うことに力点をおいていることが特徴といえる。

そこで、ソーシャルワーク・社会課題の問題解決の専門家を相談員として配置している。具体的には、社会学系教員を2名（教授、准教授）、さらに2019年度から弁護士資格有資格者が1名加わり、計3名の専門相談員が配置している。

なお、専門相談員を1名増員したのは、2018年度から相談件数が増えたからである（ハラスメント問題が、マスコミ等に多く取り上げられたことも背景にあると思われる）。そこで、ソーシャルワークとは別の専門性をもって課題解決できる専門家として、弁護士資格をもつ人材を探した。

3名の専門相談員のうち、1名は東広島キャンパスに週5日で勤務する。もう1名は週3日が東広島キャンパス、週2日は霞キャンパス（医学部）にいる。残り1名は、週4日が霞キャンパス、週1日が東千田キャンパスにいる。また、事務職員が、東広島キャンパスに1名、霞キャンパスに1名常駐している。

この他、非常勤職員として心理カウンセラーが週1回来る。心理カウンセリングが必要な場合や、病院に行った方がいい等の心理的評価が必要なケースをサポートしてもらう。

②学内体制

ハラスメント相談室は、学生相談を受け付けている保健管理センターと連携しながら業務を行っている。保健管理センターでは、精神科医やカウンセラーなどがおり、相談者に心

理的ケアなどが必要な場合（例：ハラスメントを受け眠れない等）は、保健管理センターにも相談する。

訴訟リスクが高い案件等は、必要に応じて大学の弁護士にも相談して対応にあたる。

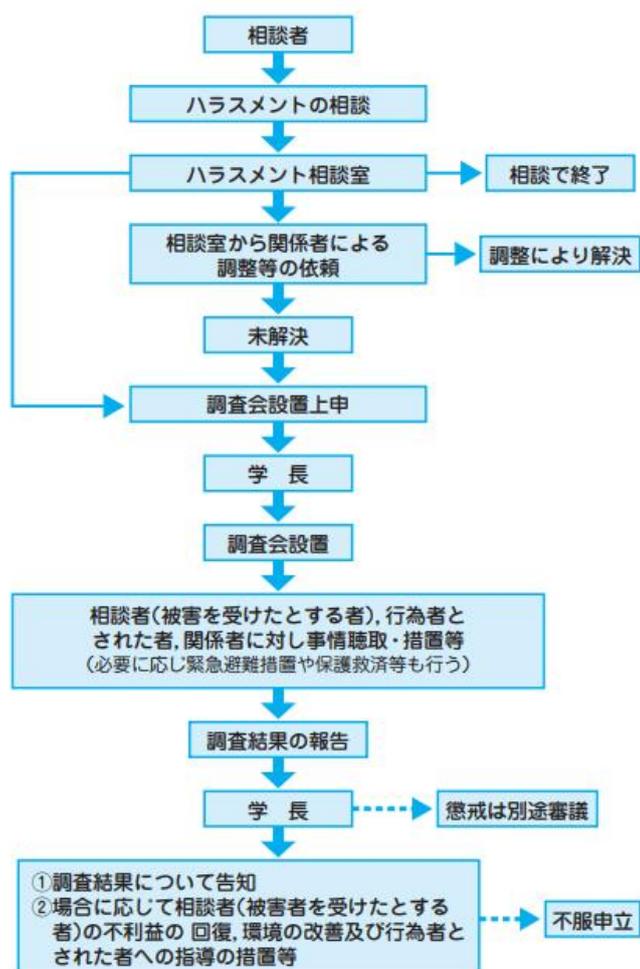
③外部連携

ストーカー対応として、地元警察とも連携している。

2-1-2 ハラスメント発生時の対応プロセス

ハラスメント相談室では、調査委員会を設置するようなケースだけでなく、「相談」を受け助言での対応や、問題が悪化しないように「調整」により具体的な解決対応（例えば、研究室を変えるように調整）をしている。

ハラスメントの相談対応の流れ



(1)相談

専門相談員が相談者からの相談を受ける。年間の相談件数のうち、半数は、相談段階で終了となる（なお、問題が解決しない場合は、再度、相談を受け付ける）。

話を聞き、相談者の抱える問題の解決方法や被害の防止・回避方法を、専門相談員が共に考える。専門相談員は、今後取りうる解決方法を提案し、相談者自身が意思決定をする援助をする。また、必要に応じて、大学内外の関係機関を紹介したり、関係機関と連携を取ったりすることもある。

相談は、面談以外にも、メールや電話での問い合わせ、匿名相談や第三者からの相談も受け付けている。

相談の例

- 「自分の問題がハラスメントかどうか、わからないので教えてほしい。」
- 「ハラスメントで困っている状況をなんとか改善したい。」
- 「自分ではなく友人や同僚がハラスメントで悩んでいるので、相談したい。」

[出所]「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」

(2)調整

ハラスメント相談室が、相談者の関係する部局・学科等の組織長（管理監督者）に依頼を行い、関係の改善や必要な措置を行う。年間相談件数のうち、半分程度は、調整が行われている。

依頼は、正式な文章でハラスメント相談室から関係組織長へ出されると「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」¹に定められている（以前は、調整を拒否する組織長もいたため、調整の主体が部局の長など管理監督者であることをガイドラインで定めた）。

組織長の責任で組織を動かしてもらおう。具体的には、以下のような措置が行われる。

- 1) 被害を受けたとする者と行為者とされた者との分離
（席替え、研究室の部屋の移動、指導教員の変更等）
- 2) 行為者とされた者への注意・警告・指導
- 3) 被害救済及び権利回復のための措置

¹ <https://www.hiroshima-u.ac.jp/harass/siryo/guideline>

4) 就学・就労環境全体を改善するための啓発

ハラスメント行為者への指導等を行う際は、事前にハラスメント相談室と組織長でリハーサルを行っている。組織長に対し、何を話すべきか等を綿密に打ち合わせた上で、会合を行う。

(3)ハラスメント調査委員会の設置

相談や組織長等による調整によって問題が解決せず、相談者が希望する場合、ハラスメント相談室は学長に対してハラスメント調査会の設置を上申する。ハラスメント相談室が学長に申立書を提出し、ハラスメント調査委員会が設置される。ハラスメント調査委員会が設置するケースは、年間数件程度である。

調査委員は3-6名程度で構成される。理事、副学長又は部局等の長のうち学長が指名する者若干人、その他、本学の職員及び学外の専門家のうち学長が指名する者若干人によって構成される。

ハラスメント調査委員会は、調査結果を文書で学長に提出する。その結果を踏まえて、学長の判断により、必要に応じて懲戒や警告、学生への特別措置などが行われる。

専門相談員は、ハラスメント調査会設置後も事態の推移を見守り、相談者のサポートを継続して行う。

2-1-3 ハラスメント発生防止に向けた取組

各学部において、年1回以上、ハラスメントをテーマとした教員研修を実施している。

学生に対しては、2年前から、1年生の初年次教育の授業のうち1コマ、ハラスメントをテーマとした授業を行っている。また、学部・研究科からの要請があれば、大学院の入学説明会やゼミのガイダンスにおいて、ハラスメント相談室から講師を派遣する。

2-1-4 ハラスメント相談対応等の工夫点

(1)コンサルテーションを重視した相談対応

相談に対し、カウンセリングではなくコンサルテーション（解決策の提示）を行うようにしている。また、問題を白黒はっきりさせることに力点を置くのではなく、状況を少しでも改善することに力点を置いている。状況に応じて柔軟に対応するようにしている。

(2) 専門相談員が大学教員であることの意味

アカデミック・ハラスメントについては、研究指導や論文など研究分野における慣習等を知らないと判断できない部分がある。大学における指導の仕組みや特殊性を知っていることで、アカデミック・ハラスメントについて適切に判断ができる。

さらに、大学の組織構造を把握していることで、問題解決の落としどころがわかる。例えば、ハラスメントの解決策として指導教員を変える場合、研究科長や教務主任など組織のキーパーソンを見つけ出し、調整が問題なく進むようにする。組織内部の調整は、外部の相談員では難しい。

また、周囲への働きかけの際、教授という肩書が有効な場合もある。

(3) 留学生への対応

大学において留学生が増えており、留学生が被害者、加害者になるハラスメントも増えている。留学生は、言語、金銭、学位取得への強い期待、相談者が少ない、教員は絶対という意識（アジア・儒教圏の学生）などリスク要因も多い。

対応策として、①学校保健センターの外国語（英語、中国語）カウンセラーの活用、②ガイダンスにおけるハラスメント相談室の紹介、③学内の留学生支援ネットワークの会合（2, 3か月に1回程度）での情報交換、④外国語のリーフレットを作成し、研究室に配布等を実施している。

2-2 名古屋市立大学

2-2-1 対応部門

(1)体制

公立大学法人名古屋市立大学ハラスメント防止対策ガイドライン²に基づき、相談窓口及び相談員を配置している。

①相談員

各研究科、事務局等にハラスメント相談窓口を設けて、相談員を配置している。相談員は、各研究科から2名（各研究科の長がそれぞれ推薦する教員）、事務職員（総務課人事係長他）、病院医療技術者（看護師長等）が委嘱されており、現在は、全20名が相談員として委嘱されている。なお、自分の所属する研究科・学部・部局以外の相談員に相談することもできる。

相談員の任期は1年である（複数年続けて担当する教職員もいる）。相談員は、就任後に研修及びマニュアルなどでハラスメント相談の対応手順等について学ぶ。

②ハラスメント対策委員

調停（後述）等において、中立的な立場で対応を行うハラスメント対策委員を設置している。ハラスメント対策委員は、各研究科から2名、事務職員（総務課長他）らが任命される。

(2)学外との連携

メンタルヘルスを専門とする外部カウンセラー（臨床心理士）を学外相談員として配置している。従来から、大学においてメンタルヘルスのカウンセリングを依頼していた外部機関の臨床心理士に、ハラスメントの相談員を委嘱している。

2-2-2 ハラスメント発生時の対応プロセス

相談は、対面に加え、電話やメールでも対応している。相談者が相談員に相談し、どうするかについて「相談・カウンセリング」「調停」「改善のための措置」の3つの選択肢が用意されている。

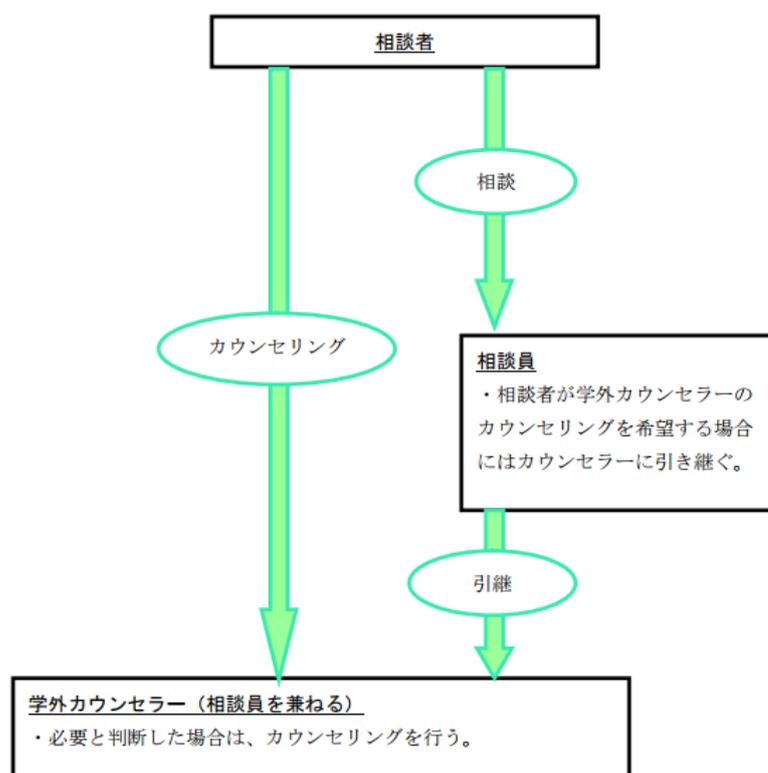
² <https://www.nagoya-cu.ac.jp/about/compliance/harassment/measures.html>

なお、3つの選択肢のうち、相談・カウンセリングとなることが多く、調停や改善のための措置になることは少ない。

(1)相談・カウンセリング

相談員に相談、あるいは学外カウンセラーに引き継いで相談を行う。ハラスメントを受けてメンタルヘルスでのフォローが必要な場合は、学外カウンセラーによるカウンセリングも行う。

相談・防止対策フロー
相談者に対応についてのメニュー（A、B、C）を提示したところ、
A 相談者が「相談」又は「カウンセリング」を希望する場合



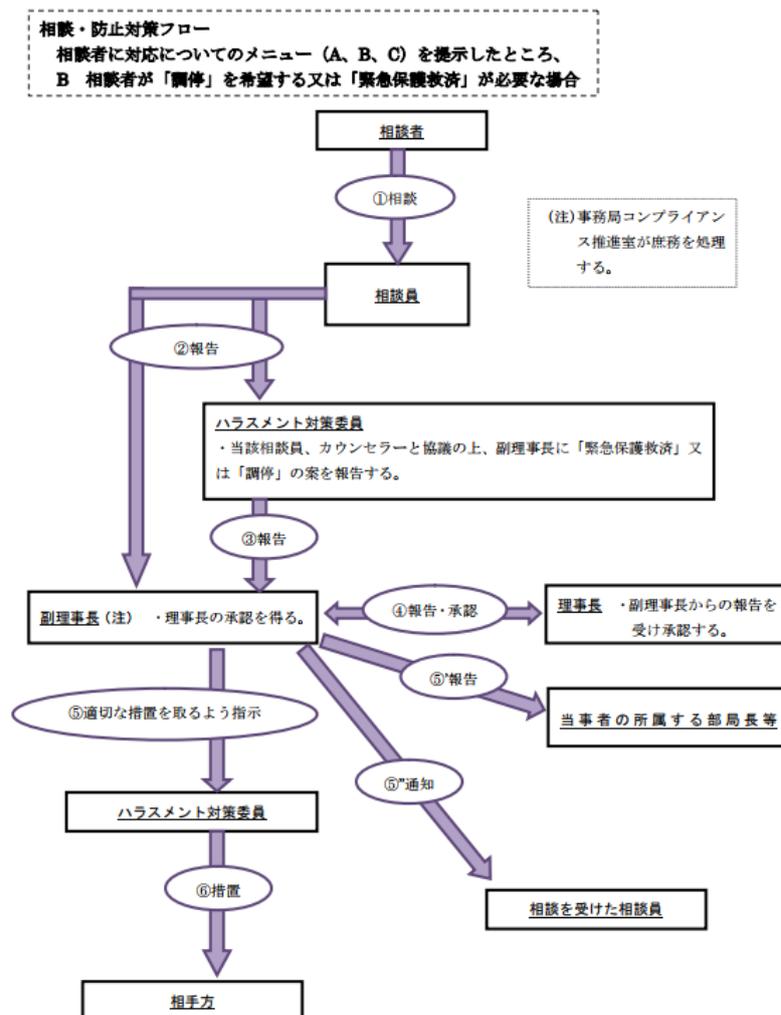
(2)調停

相談者が調停を希望する場合、あるいは、緊急保護救済が必要な場合(例えば、すぐに何とかしないと、休学に追い込まれる等)に実施する。

相談員から報告を受けたハラスメント対策委員は、中立的な立場から事実確認を行い、相談員と協議の上、調停案を作成する。

調停案は、副理事長に提出される。内容を検討の上、副理事長は、理事長に承認を受ける。その結果を、相談員、相談者及び相手方の所属する組織の長などに報告する。さらに、ハラスメント対策委員を通じて、調停案に沿った措置を行う。措置は、例えば同じ職場であれば、席を離す、所属長に伝え適切な対応をさせるなどの配慮を行う。被害者、加害者の両方にヒアリングを行い、相手方に注意喚起を行い、原因を取り除くようにするなどが考えられる。

調停では、ハラスメント認定までは踏み込まず、改善策を探る。

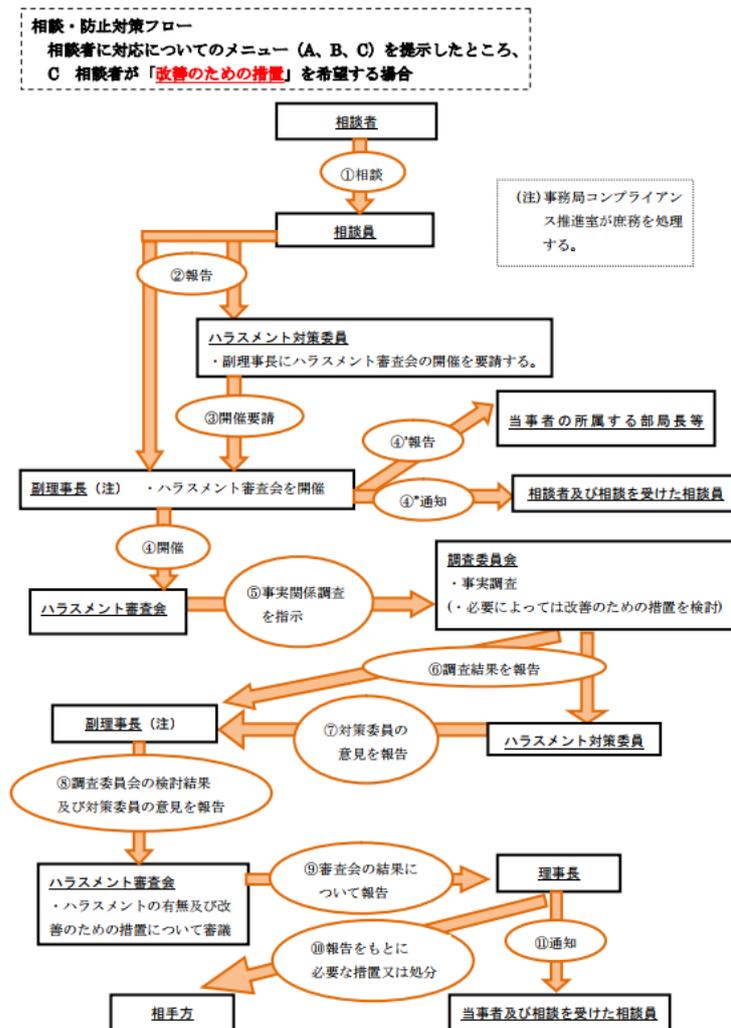


(3)改善のための措置

相談者が、ハラスメント認定含め調査を希望する場合の選択である。相談員がハラスメント対策委員に報告を行い、ハラスメント対策委員がハラスメント審査会の開催を要請する。

この要請を受け、副理事長が、副理事長、理事、各研究科長、総合情報センター長、高等教育院長、医学部附属病院長、事務局次長及び医学・病院管理部長から構成されるハラスメント審査会を開催する。ハラスメント審査会は、調査委員会に事実関係の調査を指示する。調査委員会は、ハラスメント対策委員、専門性を持った教員など3名で構成される。

調査委員会からの調査結果、ハラスメント対策委員の意見などを踏まえ、ハラスメント審査会はハラスメントの有無、改善のための措置などを審議し、結果を理事長に報告する。理事長は報告をもとに、必要な措置(人事異動、当事者への指導等)を行う。



2-2-3 ハラスメント発生防止に向けた取組

ハラスメント発生防止のために、全教職員向けのハラスメント研修を実施している。また、相談員・対策委員である教職員に対しては別途、研修を行っている。

学生向けには、入学時に配布する冊子において相談窓口の紹介などを行っている。

2-3 東京経済大学

2-3-1 対応部門

(1)沿革

東京経済大学は、1997年の学内でのセクシャル・ハラスメント事案を契機に、ハラスメント対策を本格化させた。セクシャル・ハラスメント防止ガイドライン³を制定すると共に、人権委員会と人権コーディネーターを設置した。

1999年には、人権相談室が設置された。人権コーディネーターが配置され、相談対応を行うようになった。なお、人権相談室は、学部から独立した組織になっている。

(2)体制

①人権相談室

人権相談室に、人権コーディネーターを配置し、ハラスメント相談対応をしている。

2001年より、フェミニストカウンセリングの専門家が人権コーディネーターとなっている（業務委託）。相談員は、カウンセラーではなくコーディネーターと命名している。これは、カウンセリングだけを行うのではなく調整を行うという意味が込められている。

現在は、月～木曜日1名、金曜日1名の2名体制となっている。月1回程度、2名のコーディネーターはミーティングにより情報共有をしている。

②人権委員会

人権委員会は、教員4名、職員3名、事務局1名で構成されている。月一回程度、定期的に会が開かれており、人権コーディネーターも、オブザーバーとして出席する。

委員は、学長からの指命で専任教職員となる。男女半々となるように配慮している。

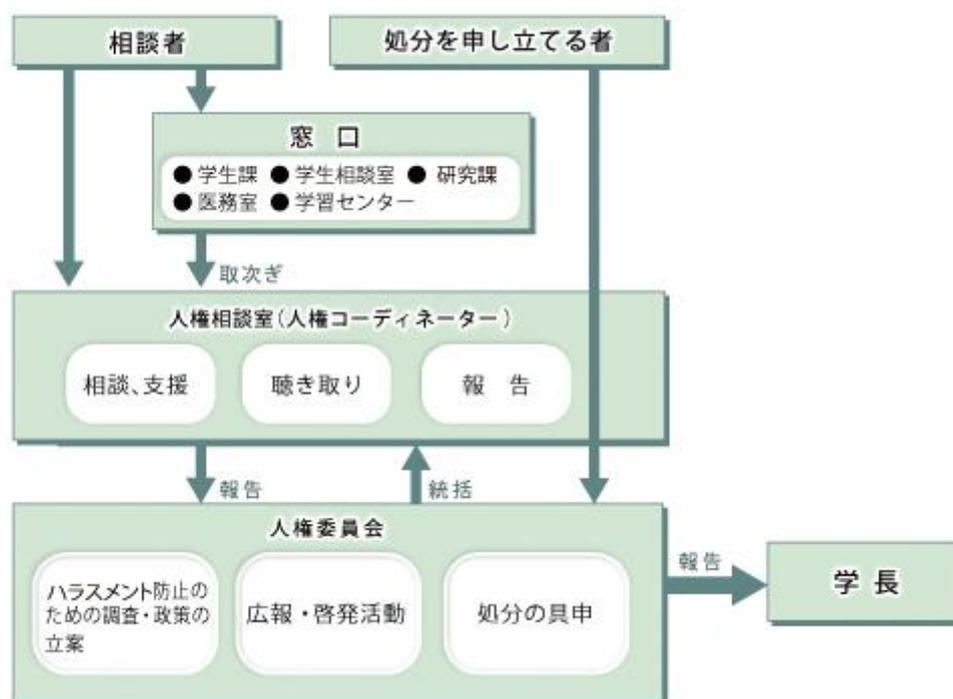
2-3-2 ハラスメント発生時の対応プロセス

相談者は、人権相談室に相談に行く。学内に設置されている相談窓口から紹介でくることもある。相談は、人権コーディネーターが受ける。相談者は、ハラスメントに対して「相談」をするか、「申し立て」をするかを選ぶ。

相談に対して、人権コーディネーターは状況を聞き取る。なお、基本的にコーディネーター

³ https://www.tku.ac.jp/student_support/life-support/jinken/guidelines.html

一は、加害者と顔を合わせることはしない。



(1)相談

相談については、できるだけ本人が対処できる力を身につけさせることを目指している。学生間の相談、例えばセクハラやストーカーなどは、被害者に加害者を会わせないように調整を行う。例えば、双方の学生が不利益とならないよう授業の履修調整を行うこともある。

相談を受ける際には、本人のプライバシーは守られる。相談内容は、人権委員会に報告する。ただし、相談者の個人名は伏せて、すべて番号で報告する。個人が特定できない形にする。その後、例えば、授業の履修調整が必要な場合などは、人権委員会のメンバーが、学部長など関係各所と連携しながら対応する。その際も、個人の特定は出来る限り関係する最小限の範囲に留める。

(2)申し立て

申し立てについては、人権コーディネーターが、相談者に、ガイドラインに乗っ取り、手順やリスクを含めて説明会を行う。その上で、相談者の申し立ての意向が変わらなければ、人権委員会宛に申し立て書と具体的な要望を提出する。その内容を、本人名は伏せて、人権委員会に報告する。

人権委員会では、申し立てへの対応（調査、聞き取り、など）を検討する。その結果を、学長に報告する。学長は、調査委員会を立ち上げる。調査委員会は、人権委員会委員長、人権委員会委員1名、事務局1名、学生委員会1名(当事者が学生の場合)、大学顧問弁護士(加害者が教員の場合)などを含めて構成される。調査委員会は、学長へ調査結果を報告する。

学長は報告を受けて、処分が必要な場合、加害者が学生の場合は、学生委員会に処分相当の指示を行う。加害者が教職員の場合、懲戒案作成委員会を立ち上げ、懲戒案を作成し、その内容を全学教授会/事務運営委員会にかける。

2-3-3 ハラスメント発生防止に向けた取組

(1)学生向け

1年生前期におこなわれるフレッシュャーズセミナー（20名100クラスに分かれて受講）において、1コマ「人権啓発教育」を行っている。人権コーディネーターが、全てのクラスで90分間のワークショップを行う。「ハラスメントとは何か？」などの基本的な事項と、毎年度の個別テーマ（2019年は性的同意）について学ぶ内容となっている。

学生は、ハラスメントという言葉は知っていても、何がハラスメントになるのは理解できていないことが多い。そこで、ワークショップにより事例などを交えながら、身近な問題・自分自身の問題として考えてもらう。

(2)教員向け

教員向けの防止策として講演会を行っている。ある1学部においては、過去、ワークショップ形式で研修をやったことがあり評判も良かった。今後は、全学部の教員に対してワークショップ形式の研修ができないか検討している。

2-3-4 ハラスメント相談対応等の工夫点

(1)丁寧な聞き取り

大学における人間関係や力関係が複雑に入り組んでおり、被害者の訴えだけを信じて安易に動く、対応を間違えることもある。聞き取りは時間を費やし、状況を整理しつつ丁寧に行うようにしている。相談者サイドには立つが、感情移入はせず、客観的に話を聞くようにする。何が起きているかを見極めてアセスメントを行っている。

(2)個人名の秘匿

相談者については、基本的に相談を受ける人権コーディネーター以外は、個人名を明かさない。相談者の個人名は伏せて全て番号で報告するため、人権委員会のメンバーも、個人は特定できないようになっている。

相談者が周りに知られたくない場合は、周りにわからないような解決策を検討する。例えば、教員間のトラブルなどは、問題を他に知られたくないというケースも多く調整などの具体的な動きにせず、被害を拡大しないための対策やかまし方などを検討する。

2-4 立教大学

2-4-1 対応部門

(1)沿革

立教大学の人権・ハラスメント対策センターは、2008年に、人権委員会、セクシュアル・ハラスメント防止委員会が統合される形で設立された。

2008年以前のセクシュアル・ハラスメント防止委員会は、教職員で構成される委員会組織で、教職員が相談窓口を担っていた。現在の人権・ハラスメント対策センターは、学部から独立したセンター組織となっている。

(2)組織構成

①体制

人権・ハラスメント対策センターは、センター長、副センター長二名(池袋キャンパス、新座キャンパス)が配置されており、総長が教員などから任命する。

その下に、センター委員会が配置されている。10学部・事務から選出される代表委員、および人権・ハラスメント対策センターの専門相談員から構成されている。代表委員は、大学執行部ではなく一般教職員で構成されている。

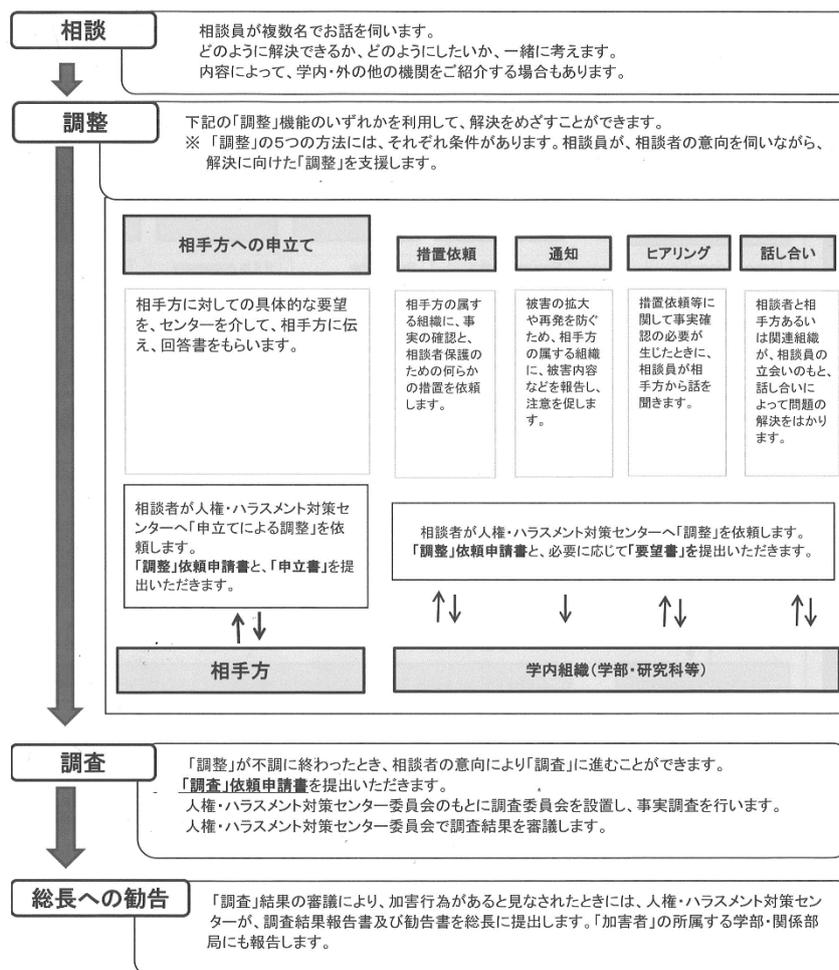
人権・ハラスメント対策センターの事務局として、課長と各キャンパス(池袋、新座)に、専門相談員(臨床心理士)と事務職員(派遣)が1名ずつ配置されている。人権・ハラスメント対策センターの委員の任期は2年であり、専門相談員については最長5年間の有期雇用である。

②外部との連携

セクハラ・性被害、ストーカーなど犯罪に近いもののケースでは、警察署との連携もある。また、加害者教育について、外部のカウンセリング機関の臨床心理士に依頼することがある。

2-4-2 相談対応プロセス

相談対応プロセスは、相談→調整→調査となっている。



(1)相談

相談者からの相談に対し、専門相談員2名で話を聞く。相談者からの話を聞いて、どのように解決するかを話し合う。その上で、専門相談員は必要に応じて関係者と解決に向けて話し合うこともある。このように、正式な「調整」や「調査」の手続きまで至らなくても和解などで解決できそうだと判断できる場合は、専門相談員との「相談」の範囲で解決を図る。また、専門相談員のアドバイスで相談者自身が解決できる場合やブラックバイトなど学外に問題がある場合には、相談者と専門相談員との面談のみで解決するケースもある。

(2)調整

相談だけで対応が難しい場合、相談者が希望し、人権・ハラスメント対策センター執行部が了承した場合、調整となる。人権・ハラスメント対策センターを通じて正式に加害者や関

係学部との接触が図られる。調整には、いくつかのメニューがある。

①相手方への申し立て

相談者から加害者への要望書を人権・ハラスメント対策センターを通じて加害者に提出する。加害者は、センターを通じて回答書を返す。要望書、回答書共に、内容や書き方について専門相談員がサポートしている。

②措置依頼

被害を守るための措置を行う。例えば、アカデミック・ハラスメントの被害を受けている学生の指導教員を変えるなどの要望を、学部長宛に依頼する。

③通知

どのようなハラスメントがあったかを、人権・ハラスメント対策センター長名義で、学部へ通知する。例えば、相談者の学生は卒業できるなど問題は解決しているが、今後の学生のために、ハラスメントがあったことを伝えておきたいという場合に、この選択が選ばれる。

④ヒアリング

加害者へのヒアリングを、加害者が所属する学部長、あるいは専門相談員が代わりに行う。選択される頻度は、高くない。

⑤話し合い

相談者と加害者、関係者が、第三者である専門相談員の立会いのもと、話し合いをして、問題の解決を図る。話し合いの人数は、3人～6人くらいのことが多い。

(3)調査

調整で解決しない場合、相談者が希望し、人権・ハラスメント対策センター執行部が了承した場合、調査を行う。調査は、人権・ハラスメント対策センター委員会の下に調査委員会を設置する。人権・ハラスメント対策センター委員の中のから、被害者・加害者と面識および利害関係がない中立なメンバーを3名程度選ぶ。専門相談員は含まれない。

調査結果は、人権・ハラスメント対策センター委員会で審議・認定された後、総長へ勧告書を提出する。調査結果には、懲戒に関することは含まれず、今後の防止策などの提案が含まれる。

総長への勧告を受けて、総長がしかるべき手続きを経て、人事委員会が懲戒等の処分を決定する。

2-4-3 ハラスメント発生防止に向けた取組

(1) 学生サポーター制度

学生サポーター制度を導入している。4月に募集を行う。令和元年度は2キャンパス合わせて25名の学生が参加している。

年に5回程度、学生サポーターと、担当のセンター委員、専門相談員によるランチミーティングを開催する。ミーティングでは、学生サポーターに学内で見聞きしたハラスメント事例について話し合ってもらう。学生目線でのハラスメントの実態や、授業中など専門相談員にはわからない状況での事例等の情報を得ることができる。

一部の学生サポーターは熱心に活動しており、職員同士のハラスメント事例を発見し、報告してくれたケースもある。

(2) 研修制度

人事部からの依頼により、新任教員・職員研修、嘱託職員研修、新課長・課長補佐研修において、専門相談員によるハラスメント研修を実施している。

また、依頼に応じて、FD研修、学生向け研修、サークル研修、監督・コーチ向けの研修などを、人権・ハラスメント対策センターが実施している。

この他、人権・ハラスメント対策センターでは、毎年、啓発活動として人権・ハラスメントに関する講演会を実施している。

2-4-4 ハラスメント相談対応等の工夫点

(1) 「相手方への申立」という制度について

立教大学の人権・ハラスメント対策センターの特徴として、調整の「相手方への申立」を実施した場合、専門相談員が相手方に会うことがあげられる。相手方から話を聞くと、双方の考えや感じ方の違いが分かり、起こっている問題の背景などがより明確になり、中立的・客観的に判断することができる。

(2) 初回の相談での注意

相談者と最初に会う際は、専門相談員2名で対応する。人間関係と環境などについても詳しく情報を得るようにする。被害者（相談者）が必ずしも被害者でなく、クレーマーとい

うケースも増えている。「自分は正しい、相手に罰を与えてほしいという」姿勢で相談に来たが、良く話を聞いてみるとハラスメントには該当しないというケースもあるので、相談者の訴えについては、慎重にアセスメントを行い、相談者寄りの中立性を保ち話を聴いている。

(3) 専門相談員の関係調整能力

大学におけるハラスメントの相談対応には、「関係性の調整」能力が必要となる。立教大学においては、臨床心理士の有資格者で、かつ、それぞれ異文化コミュニケーション分野での留学生トラブル対応や、教育現場で危機対応をした経験がある「関係調整能力」がある者が専門相談員として、ハラスメント対応をしている。

2-5 神戸学院大学

2-5-1 対応部門

(1)沿革

神戸学院大学では、2000年に「ハラスメント防止ガイドライン」⁴を制定し、相談窓口を設置した。当時は、ハラスメント相談に対して、教職員が窓口として対応していた。だが、教職員を相談員とする体制で運用してみると、他に本務のある教職員では忙しく、きちんとした相談対応をするのは難しいこと、専門的な知識が十分ではないこと、また、関係者の相談のしやすさの点に難点があるのではないかとということがわかった。

いくつかの先進的な大学のハラスメント相談対応の体制をみると、いずれも専門相談員を配置していた。そこで、神戸学院大学でも、2009年にガイドラインを改定し、ハラスメント相談室を設置、専任相談員を配置する体制とした。

(2)体制

①ハラスメント相談室

ハラスメント相談室は、学長直下の組織である(事務的な部分は、総務事務グループが対応)。室長と副室長2名は、教員が担当する(任期2年)。相談窓口として、5名の専門相談員を配置している。専門相談員は、任期つき有期雇用として公募で採用している。

専門相談員の採用では、大学のハラスメント相談経験者、あるいは有資格者(臨床心理士、公認心理師、精神保健福祉士、社会福祉士、キャリアカウンセラー、フェミニストカウンセラーなど相談資格者)を要件としている。

5名の相談員は、週3~4勤務でシフトを組んでいる。神戸学院大学の2キャンパスのうち、どちらかのキャンパスのハラスメント相談室には、相談員がいるようにシフトが組まれている(各キャンパス週3日程度は、相談員がいる)。なお、5名は、どちらかのキャンパス配置とは決まっておらず、どちらのキャンパスでも対応する。

相談員の資格・経歴(例)

資格	過去の経歴
社会福祉士	生活困窮者の援助や性暴力被害者の相談対応
社会福祉士、公認心理師	男女共同参画センター、児童相談所での対応

⁴ <https://www.kobegakuin.ac.jp/harasou/guideline/>

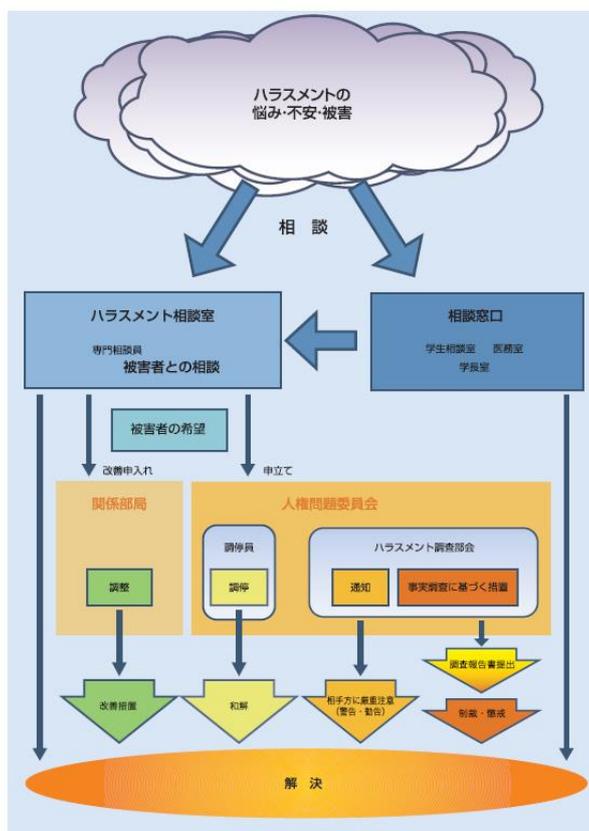
社会福祉士	地域福祉分野（ボランティアセンター等）、生活困窮者の電話相談
精神保健福祉士	精神科のクリニックでソーシャルワーカーや、電話相談
公認心理師・臨床心理士	精神科心療内科カウンセラー、警察被害者支援カウンセラー、スクールカウンセラー（小中学校）

②外部組織との連携

学外の専門家（他大学におけるハラスメント相談業務経験者）をスーパーバイザーとして神戸学院大学に招いて、定期的に、専門相談員がアドバイスを受けている。専門相談員は、過去の相談事案の振り返りの際にスーパーバイザーから専門的助言を受けたり、進行中の事案の対応についても必要に応じて助言を受けることができる。

2-5-2 相談対応プロセス

相談から解決までの手続の流れ図



[出所]神戸学院大学「ハラスメントの防止と根絶に向けて」

ハラスメント相談室に相談があった場合、専門相談員による相談対応、改善申入れ、申立て、のいずれかを行う。ほとんどが、専門相談員による相談対応のみで終結する。改善申入れ、申立て、がなされることはあまり多くはなく、頻度としては前者が後者より高い。

(1) 専門相談員による相談対応

専門相談員は、相談者に適切な情報提供と助言を行い、問題解決のための全過程において相談者の自己決定と権利回復を援助する役割を担っている。

専門相談員による相談対応は、相談者からの相談を専門相談員が聞く。事実関係や相談者の要望、解決したいことなどその内容を整理して、必要によって情報確認を行い、専門相談員が解決方法を相談者と一緒に検討する。相談は、専門相談員 2 名で受ける。

相談内容は、ハラスメント相談室の専門相談員全員で共有し、対応を検討する。必要に応じて室長、副室長など教職員にも必要最低限の情報を共有し、相談への対応を検討することもある。特に大学の仕組みや慣習などに関わることについては、教職員である室長、副室長の助言を受けながら対応を検討する。

(2) 改善申入れ

改善申入れは、ハラスメント相談室から関係部局に、現場での調整を依頼する。相談者が改善申入れを希望した場合に行う。相談員が相談者から事実関係や要望を聞き取った内容をもとに、室長、副室長との協議を経て改善申入れ書を作成し、ハラスメント相談室室長名義で、学部長等の関係部局の責任者に提出する。ただし、改善申入れに強制力はなく、受け取った部局は、その部局の判断(責任)で調整、改善を行うこととなる。

(3) 申立て

申立ては、相談者の名義で、人権問題委員会に対して行う。相談者が申立てを希望した場合に行う。ハラスメント相談員は、相談者が申立て書を作成することをサポートし、相談者(申立て人)が希望した場合には調査時の相談員の同席等の支援も行うことができる。

人権問題委員会は、学長(委員長)、副学長、各学部長、事務局長で構成される。

申立てには、以下のような種類がある。

①調停

調停は、申立て人（被害を受けたとする者）と相手方（加害者とされる者）が、第三者（調停員）の立ち会いの元、話し合いが行われる。調停員は、人権問題委員長（学長）の指名で決まり、当事者とは関係のない部局から選ばれる。ただし、相手方が調停を断った場合は成立しない。

②人権問題委員会から相手方（加害者とされる者）への通知（注意・警告）

第三者からなるハラスメント調査部会を立ち上げ、調査を行う。ハラスメント調査部会は、人権問題委員長（学長）から委嘱された若干名の委員で構成される。部会に座長を置き、座長は、委員の中から人権問題委員長（学長）が指名する。また、専門的な知識・経験を持つカウンセラーや弁護士等が構成員になることもある。

人権問題委員会はハラスメント調査部会と協力して、申立て人（被害を受けたとする者）から事情を聞き、事実関係について相当程度の確認ができた上で、通知の必要があると判断した場合には、相手方（加害者とされる者）に通知する。

通知の内容は、嚴重注意となる。ただし、加害行為が繰り返された場合は厳しい措置を行うことを警告し、報復、嫌がらせを行わないように勧告する。通知について、相談者は匿名で行うことも可能である。

申立て人（被害を受けたとする者）および必要に応じて関係者の話は聞くが、相手方（加害者とされる者）からの聴取はしない。そのため、通知は注意・警告であり、処分などの措置にはならない。

③事実調査に基づく措置

人権問題委員会のもとに置かれるハラスメント調査部会が、公正中立な立場で、当事者（被害を受けたとする者及び加害者とされる者）および関係者から必要な事実を聴取し、その内容を人権問題委員会へ報告する。

調査の結果、ハラスメントの事実があり、その内容が重大で、かつ制裁が必要と判断された場合には、人権問題委員会を通じて関係部局に調査報告書を提出する。関係部局は、加害者が学生の場合、学則等に基づき制裁を行う。教職員の場合は、就業規則に基づき制裁を行う。

2-5-3 ハラスメント発生防止に向けた取組

(1) ハラスメント防止委員会の活動

ハラスメントの防止のため必要な施策をとるため、人権問題委員会の下にハラスメント防止委員会を設置している。副学長が委員長となり、各学部から一名委員を選出する。事務職員もメンバーになる。

2ヶ月に1回程度、委員会を開催している。WGを設置しており、規則改定、研修、広報(リーフレット、ポスターなど)のグループに分かれ活動をしている。

さらに、各学部のハラスメント防止委員メンバーは、各学部における年間のハラスメント防止プログラムを作成する。このプログラムに基づいた一年間の活動成果は、報告書にまとめられる。

この他、3年に1回、ハラスメント実態アンケートを、教職員、学生を対象に実施している。

(2) 研修の実施

学生、職員、教員それぞれに対し、ハラスメント研修を実施している。これらの研修では、専門相談員が講師となることが多い。

学生には、新入生オリエンテーション時にハラスメント研修を実施している。さらに各学部で、卒業までに一回以上はハラスメント研修を受ける方針になっている。いつ受けるかは、各学部のハラスメント防止委員メンバーが決定している。

教員に対しても、年一回以上ハラスメント研修を開催する。

職員は、全員が年一回以上のハラスメント研修への参加が義務付けられている。さらには、教職員ともに役職者を対象とした研修も実施している。

この他、クラブ活動の新入生や外部コーチ向けのハラスメント研修も開催されている。

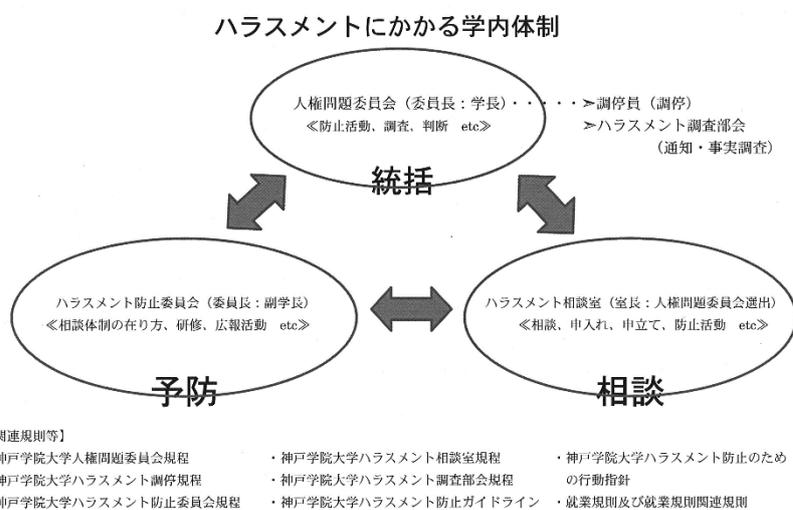
2-5-4 ハラスメント相談対応等の工夫点

(1) チームでの対応

ハラスメント相談は、基本的に専門相談員2名で受け、さらに相談内容を専門相談員全員で共有している。相談員1人ではなく、チームで対応することを重要視している。

さらに、人権問題委員会、ハラスメント相談室、ハラスメント防止委員会の3組織はそれぞれの役割を学内諸規則で規定したうえで、連携して、ハラスメント対応・防止にあたって

いる。



(2) 専門相談員の育成

専門相談員は、必ずしも最初から大学のハラスメント対応の専門家でないこともある。そこで、専門相談員は、外部研修に参加するようにしている。具体的には、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント・全国ネットワーク⁵や NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)⁶の勉強会、企業向けのハラスメントセミナーなどに参加している。

さらに、他大学のハラスメント相談業務経験者にスーパーバイザーになってもらい、新任の専門相談員への OJT や、専門相談員へ業務のアドバイスをしてもらっている。

⁵ <http://cshnet.jp/>

⁶ <http://www.naah.jp/>

第3章 大学におけるハラスメント対応の特徴

ヒアリング結果から、大学におけるハラスメント対応の特徴を整理する。なお、各項目における枠組み内の記述は、大学等へのヒアリングの際に示された意見である。

3-1 大学におけるハラスメントの実態

大学のハラスメント対応の特徴として、相談内容が多岐にわたることが挙げられる。セクシャル・ハラスメントに、研究室におけるアカデミック・ハラスメント、職員の職場におけるパワー・ハラスメント、学生間のデートDVなど、多様な人間関係であるためハラスメントの種類も様々となっている。

■ヒアリングより

- ・以前はセクシャル・ハラスメントが多かったが、近年はアカデミック・ハラスメントが多くなった。アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、完全には法制度化されていないので（2020年3月段階）、厳罰化が難しい。
- ・相談件数は多く、近年、増えている。内容は学生間トラブル、アカハラ、セクハラなど多岐にわたる。
- ・相談は、学生と教職員で半々。最近では、セクハラやアカハラより、パワハラ案件が多い。相談の内容は、時代時代で変わっていく。メディアの取り上げ方によって、これもハラスメントになると理解されると、範囲も変わっていく。
- ・内容は、パワハラ、アカハラ、セクハラなど様々。相談者も、教員、職員、学生など様々。
- ・大学では、専門相談員の対応すべき範囲が広いのも課題。アカハラなど大学特有の課題から、職員のパワハラなど一般企業に近い相談もある。その場合、労働法まで目を通さなければいけないこともある。学生間のデートDVといった問題もあり、幅が広い。

また、近年では、被害者以外の方からの相談も増えているという。同じ部署等に所属する同僚がハラスメントにあっているという相談や、管理職が部下に対してどのように接すれば良いのかといった相談もあれば、ハラスメントを行っていると訴えられている側からの相談もあるとのことである。

■ヒアリングより

・訴えられている側からも相談を受けることがある。例えばハラスメントのつもりはないが、ハラスメントと取られてしまう等。そのため、どのように対応すると良いか相談にのることもある。近年では管理職からの相談も増えた。学部や部署で起きている問題の相談にも対応する。

3-2 大学におけるハラスメント相談での課題

次に、ヒアリングからみえた大学に特有のハラスメント相談の課題を整理する。

3-2-1 発生しやすいハラスメント問題

(1)大学の自治意識や指示命令系統の分かりにくさによる問題

「学問の自由」から派生する大学の学部・部局の自治意識が、大学の良くない慣習や閉鎖性を生み出し、ハラスメントにつながるケースも多い。

さらに、教員間の関係において、指示命令系統の分かりにくさがハラスメント問題を生じさせる原因となることもある。一般的な企業と異なり、大学教員はそれぞれが独立した組織（研究室）の長である。また、教員（研究者）は、自由で対等であるという意識もある。そのため、教員間の上下関係ははっきりしないことが多い。それゆえ、部局長からの注意をハラスメントであるとの誤解が生じたり、逆に一見、対等に見えるため、見えにくい形でのパワー・ハラスメントが発生したりする。

■ヒアリングより

・大学は企業と異なり、教員間の上下関係がはっきりしない。そのため、学部長からの注意は、企業であれば上司から部下への注意と取られるものが、大学だと同僚からのハラスメントと取られてしまうことがある。

・教員間の相談は、力関係や人間関係がわかりにくいことが多く難しい。閉ざされた狭い人間関係の中で、見えない力関係が生じていたりもする。慎重に力関係や人間関係を見極めていかないといけない。下手をすると、研究者生命を奪ってしまうことにもなるので慎重になる。

(2)雇用形態の多様化による問題

近年では、大学教職員の雇用形態も専任だけでなく、任期付き雇用、非常勤など多様化している。雇用形態の多様化が、新たな権力構造を生じさせ、ハラスメントが起きるケースが増えているという。

■ヒアリングより

- ・大学教員も、専任教員だけでなく任期付き雇用や非正規等、雇用形態が多様化している。専任教員の力が強くなり、そこからパワハラが発生しているケースもみられる。構造が複雑になり、ハラスメントが起きやすくなっている。
- ・大学において雇用形態が多様化しており、そのことがハラスメントの原因になることもある。
- ・ハラスメント相談として持ち込まれた事案のなかには、加害者個人の問題ではなく、背景となる労働環境や教員環境に要因がある場合もある。すべてハラスメント対応の枠組みで解決することは難しく、広く環境改善が求められる場合もある。

(3)学生間のトラブル

大学のハラスメントについては、教員-学生間のアカデミック・ハラスメント等が例として挙げられるが、学生間のハラスメント相談も多いという。場合によっては、デートDVやストーカーなどに発展するケースもある。

■ヒアリングより

- ・学生については、コミュニケーションの取り方や距離感を勘違いしているケースが多いように感じる。加害者の男子学生、被害者の女子学生ともに、ステレオタイプのジェンダー観をもっており、男性に対して女子学生がうまく断れないといったこともあった。このようなケースについては、社会に出る前に修正してあげられるとよいと考えている。

(4)社会人学生によるハラスメント

近年では、企業等の退職後の社会人学生も増えている。それに伴い、高年齢者の社会人学生によるハラスメント事例が増えている大学もある。高年齢者の社会人学生が、ハラスメン

ト被害者として相談室等に訴えてくるが、相談員が話を聞くと、実は加害的な立場であったというケースもあるという。

■ヒアリングより

- ・50, 60 歳代の社会人学生がハラスメント加害者になるケースがあり、教員がやられてしまうことがある。さらには、親など外部から大学に訴えてくるケースもある。
- ・近年は、高齢者（退職者）の学生が増えており、ハラスメント被害者として訴えてくるが、実態はクレーマーであるといったケースも増えている。自分は企業で偉かったというように、被害者の立場で特別扱いして欲しいケースなどがある。

3-2-2 組織上の課題

大学の組織構造上、発生しやすいハラスメント相談室の抱える課題を整理する。

(1)研修等の徹底の難しさ

ハラスメント防止のためには、教職員、および学生に対してハラスメント研修を行うことが必要である。だが、大学によっては、学部・研究科の独立性が高く、一律に研修を行うことが難しいケースがある。学部・研究科の意識によって、ハラスメント研修の受講状況に差が出る。

■ヒアリングより

- ・ハラスメントをテーマとした教員研修を実施している。ただし、積極的に研修を行う学部と義務的にこなす学部があり、その点は課題である。

(2)教職員がハラスメント委員会やハラスメント相談に兼任で関わる場合

ハラスメント委員会の委員や、ハラスメント相談窓口の相談員として教職員が兼任で関わる場合、業務負担が大きくなるケースも多い。他の業務もある中で、ハラスメントの相談を受けるのは、教職員への負担も大きい。

■ヒアリングより

- ・専任の教職員、相談員がおらず、持ち回りで担当しているのが現状であるため、相談員や担当職員の教育、専門性の担保が課題となっている。複数の相談案件を同時に取り扱う相談員もおり、特にそのような教職員には相談員の業務が負担になっていると思われる。
- ・委員会の委員長は、任期2年である。想定していた以上に忙しい業務である。全業務を10としたとき、精神的には5ぐらいの負担感がある。外部からは何をやっているかはわかりにくい、忙しく負担感も大きい。1つ申し立てがあれば、細かい打ち合わせもおおくなり、やることが膨大になる。

3-2-3 対応プロセスに加害者がいる場合

ハラスメント対応プロセスに加害者がいた場合の対応について、ヒアリング対象大学に聞いたところ、制度上、関係者（それが学長や理事長であっても）は調査委員会等から外すことになっているケースが多かった。ハラスメント事案の調査や審議については、基本的に、その事案と関係のない第三者によるメンバーで行っている。

■ヒアリングより

- ・関係部局をはずして調査委員会を設置している。また、申立書に「〇〇（加害者や加害関係者）は外してください」と書けるようになっている。加害者がその部局の長だった場合、例えば研究担当副学長に依頼するなど、別の調整方法を検討する。
- ・加害者・加害関係者がハラスメント対応メンバーにいた場合、理事長、副理事長含め、相談者から訴えのあった当事者については、審査・調査には関わらせない。当事者を除いて審議を行う。
- ・調査委員会のメンバーは常設ではなく、事件と中立な立場（無関係）な人の中から選ばれる。そのため、加害関係者が調査委員になることはない。学長がハラスメント当事者の場合は、勧告までは調査委員会などのプロセスに関わらないので、途中の段階で揉み消すようなことは起きない。
- ・相談者については、基本的に相談を受ける相談員以外は、個人名を明かさない。調査委員会のメンバーは、個人は特定できないようになっている。そのため、万が一、委員会のメンバーが加害者・加害関係者であっても、報告は個人名伏せられて話を聞く。自分のこ

とだとはわからずに報告を受けるため、その話を揉み消したりすることはない。万が一、学長であっても、それは同様である。

- ・処分を決定する委員会での会合は、加害者とされる者が在籍する学部の学部長は、2回目からは参加しない(関係者にあたるため)。加害者とされる者が、委員会にいても、同様にはずれてもらうことになる。調査を行う委員会のメンバーも、関係学部の教職員ははずすので、加害者とされる者になることはない。利害関係のない人を選出する。また、学長が加害者と目される場合でも、同様に処分を決定する委員会から外れてもらい会議をすることとなる。

3-3 ハラスメント相談員に求められる能力

大学におけるハラスメント相談員に求められる能力として、カウンセリングスキル・傾聴力等の他に、特に以下の2点があげられた。

①問題解決力・調整能力

多くの大学において、ハラスメント相談員に求められる能力としてあげられたものは「問題解決力」「調整能力」であった。ハラスメント相談員として必要な能力として、相手の気持ちに合わせて対応できるカウンセリングスキルが重視されがちだが、これまでみたように一般的な企業組織等と比べて人間関係・権力構造が多様化・複雑化している大学においては相談者だけでの問題解決が難しいことも多いため、問題解決力や調整能力といった状況改善にまで対応できる能力があると望ましい。

■ヒアリングより

- ・被害者の相談だけを聞いているだけだと、つきつめると我慢しろということになり、解決にならない。内面の問題にしてしまうのは良くない。ソーシャルスキルが必要。
- ・調整能力が認められて、口コミで教員・職員からの相談も増えている。ハラスメント相談員に関係調整能力は今後、身に着けるべき能力だと思われる。ハラスメントの専門家は、これまでにない領域の専門家ともいえる。また、前述のようにハラスメント被害者を装ったクレイマーなど、これまでとは異なるケースのハラスメントが出てきている。今後は、専門家を育てていくのが重要。

②大学に関する知識

大学においては、前述のように大学の特殊性によって生じるハラスメントも多い。問題の解決にあたっては、教員が共通意識としてもつ教育研究の自由についての認識が必要である。また、単位の付与にまつわるハラスメントも大学に特有のものであることから、事案の分析や調整に当たっては単位認定に関する知識と理解が必要となる場面もある。

- ・大学だと単位の取り方、研究室におけるルール、成績認定などといった大学のシステムに関する知識が必要になる。また、同じ大学内でも学部間で違いがある。大学では、教育・研究の自由と大学の自治を守ると同時に、ハラスメント防止や被害者の権利回復のための仕組みが求められる。

3-4 その他

大学におけるハラスメント相談対応の専門性をもった人材は、多くはない。そこで、ハラスメント相談対応のスーパーバイザーがいる専門機関等の設立を望む声が多く上がった。大学のハラスメント相談窓口で困ったことが発生したらスーパーバイザーを派遣したり、スーパーバイザーが各大学の相談員の育成を行ったりすることで、大学全体のハラスメント相談対応の底上げが可能になる。

- ・小さい大学で専門家を配置するのも難しいと思う。文部科学省などで窓口機関をつくり、専門家を配置して、各大学から依頼があったら専門家を派遣するようなシステムができるといい。
- ・相談対応をするコーディネーターをどう増やしていくかが、大学業界全体の課題となっている。スーパーバイザーなどがいて、困ったときに派遣してもらえるような仕組みがあるといい。
- ・専門性をもった相談員を雇用するための費用や、学内のハラスメント問題が法廷で争われることになった場合の訴訟費用などを各大学がすべて負担することは、特に小規模な大学では難しいのではないか。ハラスメント対応のための費用面での助成や、大学のハラスメントに特化した外部の相談機関の創設なども検討してほしい。

第4章 分析

これまでの調査結果を踏まえて、大学におけるハラスメント対応の取組等について分析を行う。

4-1 ハラスメント相談の対応窓口

ハラスメント相談の対応窓口について、「大学における教育内容等の改革状況について（平成 28 年度）」では、「ハラスメント等の防止のための全学的な調査・対策の常設機関を設置」している大学は、65.4%となっていた。

ただし、文献調査及び専門家ヒアリングからは、ハラスメント相談窓口として「専門相談員を配置し、かつ専門相談室等の部屋を設ける」ことが望ましいが、ハラスメント相談の対応を行う専門の相談室を有する大学は限られていることがわかった。また、研究代表者葛文綺（2019）「大学における有効なハラスメント防止・相談体制の構築に関する研究」によれば、313 校回収の質問紙調査により、専門相談室をもつ大学は 13.4%に限られている。ただし、ヒアリングでは、ハラスメント委員会の委員や、ハラスメント相談窓口の相談員として教職員が兼任で関わる場合、業務負担が大きくなるという声もあった。専門のハラスメント相談員を配置できることが望ましい。

なお、今回調査した 5 つの大学のうち 4 つの大学において、専門相談員を配置し、かつ学部等から独立した組織として専門相談室等を設けていた。残り 1 つの大学も、外部機関との連携による相談窓口を設置していた。

また、相談受付は、面談以外にも、メールや電話での問い合わせ、匿名相談や第三者からの相談も受け付けているケースがみられた。

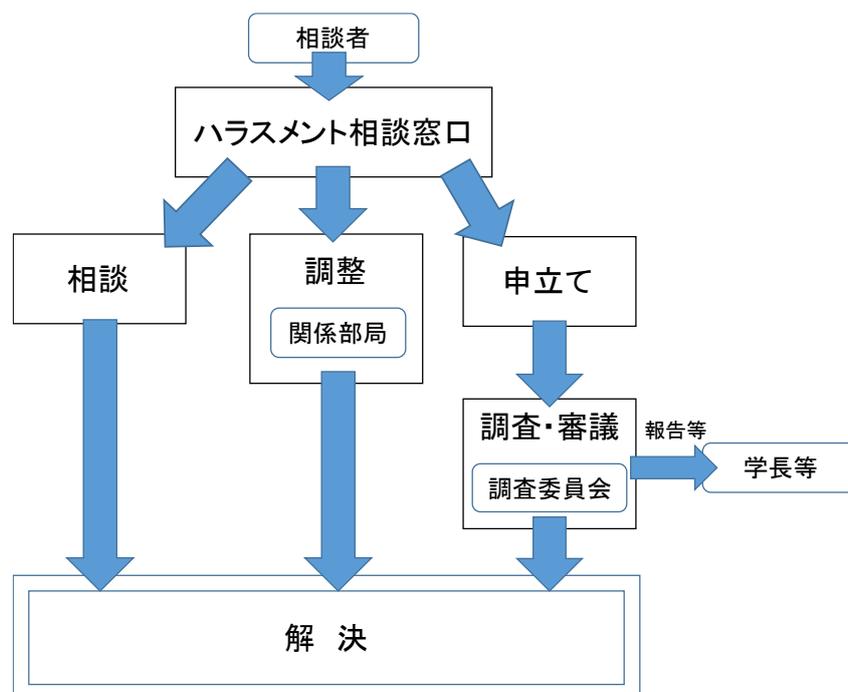
4-2 ハラスメント相談の対応プロセス

今回調査した大学の全てにおいて、ハラスメント相談への対応として、調査委員会を設けハラスメント認定や処分のための「調査・審議」を行うだけではなく、相談窓口の相談員が状況改善に向けての取組を行うことを選択肢として設けていた。

状況改善に向けての取組は、相談者と相談員の間だけで行われる「相談」的な機能と、学部など関係部局にも働きかけを行う「調整」機能がある。

いずれの大学でも、ハラスメント相談のうち半数程度は「相談」段階で解決する。「調査・審議」までいくのは、年に数件程度となっている。

ハラスメント相談の対応プロセス（イメージ）



※ヒアリング事例のフローを元に作成したイメージ図。

4-2-1 相談

専門相談員が相談者からの相談を専門相談員が聞く。相談内容を整理し、問題の解決方法や被害の防止・回避方法を相談者と専門相談員と一緒に検討する。この段階では、相談者自身が意思決定をする援助をする。

相談は、2名以上の専門相談員で話を聴くケースが多い。また、大学におけるハラスメントは、大学組織の複雑さと相まって人間関係・力関係が複雑なこともあり、被害者の訴えだけを信じて安易に動く間違えることもあるという。相談の際の聞き取りは、時間を費やし丁寧に行われる。

4-2-2 調整

ハラスメント相談窓口部門が、相談者の関係する部局等に依頼を行い、関係の改善や必要な措置を行ってもらうように働きかける。

改善措置の内容は、例えば、所属長からの注意、相談者と加害者の席を離す、学生の指導教員を変える（アカデミック・ハラスメントの場合）等、様々である。このほか、相談者と加害者の話し合いの場を第三者立会いの下で設けるケースもある。

こうした改善措置を実施するに当たっては、当事者が所属する学部等の関与が不可欠である。この点、ヒアリングを実施した大学の中では、ハラスメントに対応する部署が学部等の長に対して文書で要請することとしているところも見られた。大学組織の形態や、ハラスメントに対応する部署の組織上の位置付け等の各大学における個々の事情も十分踏まえる必要はあるものの、当該部署の権限や、当該部署が学部等に対して改善措置を申し入れることができることなどを、学則やガイドラインといった内部規則で定めることは、当該部署の機能を高める上で有益な取組と考えられる。

4-2-3 調査・審議

調整で解決しない場合等、相談者が望む場合は、申立てが行われ、調査委員会を設置し調査を行う（常設のハラスメント防止委員会の下に設置されることが多い）。

調査委員会は、被害者・加害者に関係ない中立なメンバーを3名程度選ぶことが多い。調査結果は、ハラスメント防止委員会等において審議され、学長等の大学組織のトップに報告される。それを受けて、学長等は懲戒や警告、学生への特別措置等の対応を決定する。

上記のような調査・審議に関しても、調査・審議を実施する委員会等の設置に係る手続や委員等の構成、委員会等の権限等について、学則等の内部規則で定めることは、調査・審議の実効性を高める上で有益な取組と考えられる。

4-3 ハラスメントの発生防止のための有効な取組

ハラスメントの発生防止に向けて、各大学では、以下のような取組を行っていた。

4-3-1 研修

学生、教員、職員のそれぞれにたいしてハラスメント研修を行っている。

学生については、初年次教育など、入学しての早い段階でハラスメントに関する教育を行うことが多い。また、学生に対して、ワークショップ形式の授業で、ハラスメントについて学ぶ機会を設けている大学もあった。

教員や職員に対しては、研修の中の1コマを使ってハラスメント研修を行うことが多い。

なお、教員研修などが、学部によって別々に行われている場合、学部の意識によってハラスメント研修の実施状況に差が出てしまうという課題もみられた。

この他、サークルに対して研修を行うケースもみられた。

4-3-2 ハラスメント相談窓口の存在の周知

ハラスメント相談窓口が大学にあることを、教職員、学生に認知してもらうことも、ハラスメント被害を減らすことにつながる。研修の実施の他、入学ガイダンスでの周知、リーフレット配布（特に、アカデミック・ハラスメント対策として研究室への配布）等、ハラスメント相談窓口の認知度向上に向けた対策を行っている。

大学がハラスメントに対する取組を充実させたとしても、実際にハラスメントの当事者となる学生や教職員がこうした取組を十分に理解していなければ、取組の実効性が薄れる。そのため、ハラスメントに関する相談・支援プロセスを教職員、学生に認知してもらうための上記のような取組も重要であると考えられる。特に、ハラスメントを受けていると感じた学生はまずは身近な教職員に相談することも考えられるところ、こうした相談を受けた教職員が、大学が用意している適切な相談・支援プロセスに当該学生を誘導することができるようになることは大学の取組の実効性を高める上で非常に重要である。教職員向けの研修においては、こうした観点も盛り込まれることが望ましいものと考えられる。

4-3-3 学生サポーターの活用

学生サポーター制度を導入し、学生サポーターから学内ハラスメント事例について情報を集めている大学もある。専門相談員では、把握できない授業中等の状況についても情報を得ることができる。

4-3-4 行動計画の策定

各学部で、年間のハラスメント防止プログラムを作成し、年間の活動成果を報告書にまとめている大学もあった。各学部の実態に合った防止策が展開できる。

4-4 ハラスメント相談員の専門性

4-4-1 ハラスメント相談員に求められる経験・能力

大学におけるハラスメント相談員に求められる能力として、カウンセリングスキル・傾聴力等の他に、特に以下があげられた。

(1)資格等

大学におけるハラスメント専門相談員が有する専門資格として、ソーシャルワーカー（社会福祉士）、臨床心理士、公認心理士、精神保健福祉士、弁護士などがあげられた。ただし、これらの資格を有していればよいわけではなく、合わせて下記のようなスキルが求められる。

(2)傾聴力

相談者の話を引き出し、気持ちに合わせて対応できる傾聴力は、相談員に求められる基本的な力となる。

(3)問題解決力・調整能力

傾聴力と同時に、「問題解決力」「調整能力」がハラスメント相談員には求められる。

相談者からのハラスメント相談に対し、相談員には、カウンセリングではなくコンサルテーション（解決策の提示）を行うことが求められる。

さらに、人間関係・権力構造が多様化・複雑化している大学においては、相談者だけの問題解決が難しいことも多いため、問題解決力や調整能力といった状況改善にまで対応できる能力があると望ましい。

(4)大学に関する知識

「学問の自由」から派生する大学の学部・部局の自治意識が、大学の良くない慣習や閉鎖性を生み出し、ハラスメントにつながるケースも多い。

また、教員間の関係において、指示命令系統の分かりにくさがハラスメント問題を生じさせる原因となることもある。教員同士は、自由で対等であるという意識もあり、上下関係ははっきりしないことが多い。それゆえ、一見、対等に見えるため、見えにくい形でのパワー・ハラスメントが発生したりする。この他、単位の付与が教員-学生間の権力構造になり、ハ

ラスメントが発生するケースもある。

特に、専門相談員などが他の分野から新たに採用されるケースなどでは、相談等の専門スキルに加え、大学の組織構造や大学内の規則等への理解を深めてもらう必要がある。

4-4-2 専門相談員の育成

専門相談員は、必ずしも最初から大学のハラスメント対応の専門家でないこともある。そこで、専門相談員が外部研修に参加し、研鑽に努めている大学もある。キャンパス・セクシュアル・ハラスメント・全国ネットワークやNPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)、企業向けのハラスメントセミナーなどに参加しているケースがみられた。

また、他大学のハラスメント専門相談員をスーパーバイザーとするなど、他大学や外部機関との連携を上手く活用して、自大学の相談員のレベルアップを図るケースもある。