

博 士 論 文

(要約)

大学コミュニティにおけるハラスメント問題と

ソーシャルワーカーの役割

－加害者「支援」の在り方を求めて－

Harassment Problems in University

Community and Roles of Social Workers

－ Seeking How to Support “Harassers” －

2018年度

日 本 福 祉 大 学 大 学 院

福 祉 社 会 開 発 研 究 科

社会福祉学専攻博士課程

学籍番号: 16DA0061

氏 名: 中澤 未美子

はじめに

本要約は、2018 年度に提出した博士論文を基に、2019 年 8 月現時点で、これから 3 年以内を目途に出版物の刊行を予定していることから、その刊行に支障が生じないと思われる範囲を「本文」として纏めたものである。したがって一部を非掲載としている。非掲載の部分には、その旨を記した。本要約の構成は、要旨、目次（実際の本文の目次を表しており、本要約の目次とは異なる）、本文、文献、となっている。

◆要 旨

研究の目的（序章）

本研究の目的は、大学コミュニティにおけるハラスメント問題に関する相談支援と防止システムという 2 つの次元の異なる領域で、ソーシャルワーカー（以下、SWr）はどのような役割を担えるのか、「加害者」支援の在り方を視点に入れた上で、明らかにすることにある。「加害者」支援の在り方を挿入する理由としては、大学コミュニティにおけるハラスメント防止システムが強化されていく中で、相談支援現場では「加害の未認定」段階から、「加害者」扱いすることへの留意および的確なアセスメントが求められている。また、実際に加害が認定された場合においても、加害者が再び大学コミュニティに包摂されることが望まれるが、これまでそれらが十分に研究されてこなかったことがあげられる。

研究の方法（序章）

本研究では、7 つの調査を実施した。

- 1 アカハラと大学コミュニティに関するインタビュー調査（大学教員対象）【第 2 章】
- 2 SWr の支援観に関するインタビュー調査（SWr 対象）【第 2 章】
- 3-1 大学のハラスメント防止システムの現状に関する調査（東海 3 県と 1 大学対象）【第 3 章】
- 3-2 大学のハラスメント防止システムの現状に関する事例調査（1 大学対象）【第 3 章】
- 4 未認定加害者のアセスメントに関するインタビュー調査①（SWr 対象）【第 5 章】
- 5 未認定加害者のアセスメントに関するインタビュー調査②（教育職対象）【第 5 章】
- 6 アカデミック・ハラスメントのイメージ比較調査（大学構成員及び一般市民対象）【第 6 章】

研究の枠組み（序章）

大学コミュニティで生じるハラスメントの発生機序を踏まえ、人権および公平性への視点を重視しハラスメント問題に対応する SWr の役割（特に加害者への支援）を検討するための前提となる 3 つの背景（社会・実践・研究）と研究方法について論じた。第 1 章および第 2 章は、ハラスメントの理解と大学コミュニティに関する論述である。これは、本論文の後半で加害者「支援」に照準していく為の章である。第 3 章は、防止システムと相談支援の現状を明らかにし、「加害者」への焦点を強めている。第 4 章は、「加害者」の再定義とも言える捉え直しを SWr の視点から試論し、第 5 章及び第 6 章では「加害者」の「支援」の起

点となるアセスメントから大学コミュニティによる包摂について述べている。以上、本論文は序章と終章を含め全8章で構成されている。

第1章 ハラスメントおよびハラスメント相談の概念整理と先行研究

第1章の目的は、ハラスメントの言葉を整理した上で、大学コミュニティにおけるハラスメントに関する先行研究について、より詳細に分析することである。ハラスメントの多様な種類の造語がなされることは、不可視な対人暴力も含むハラスメントの減少に寄与する一方で、その広まりから誤用が懸念され、深刻な被害を矮小化される可能性もある。そこで諸外国での Harassment という言葉と日本で用いられている「ハラスメント」という言葉の異同について整理し、日本におけるハラスメントの言葉の多様性を論じた。その上で、法学、社会学、女性学、臨床心理学など様々な学術領域でのハラスメントに関する先行研究を分析した。

第2章 ハラスメント問題の構造に影響する大学コミュニティの特質

第2章の目的は、大学コミュニティで生じる様々なハラスメント問題を取り上げるなかで、SWr の視点は大学の父権的構造に着目できることから、ハラスメント問題と大学コミュニティの特質を論考することである。まずはアカデミック・ハラスメントについてインタビューを実施した（調査1）。次に、性に関するハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント）について、大学コミュニティの持つ特質と照らし合わせながら論じた。また、性的個性を持つ者へのハラスメントに、SWr はどのような支援観を持っているのか質的調査（調査2）を行い、その結果から大学コミュニティにおける SWr の役割について、社会変革を視野に入れた支援が可能だとし、活躍が期待できると結論づけた。

第3章 大学コミュニティにおけるハラスメント防止システムと相談支援の現状

第3章の目的は、第1章と第2章で触れてきた大学コミュニティにおけるハラスメント問題と、防止システム及び相談支援とを結び付けて論じ、第4章以降の「加害者」支援の方法を分析する前提として、それらの現状と課題を明らかにすることである。そこで、まずは多様な職種によるハラスメントの「被害を訴える相談者」への相談支援について整理した。大学コミュニティにおけるハラスメント相談の先行実践として、弁護士や社会保険労務士、心理職、フェミニストカウンセラーの貢献を述べた上で、東海3県の大学のハラスメント防止システムの現状に関するデータおよびE大学の事例を加害者「支援」視点の必要性から分析した（調査3）。SWr の専門性を活かし、加害者に「支援」的に関わるのがハラスメント防止に SWr が貢献できることが示唆されたが、その課題として、SWr の配置自体が少ない現状があること、また支援の質としても今後さらなる検討が必要であるとした。

第4章 相談支援現場におけるハラスメント「加害者」の捉え直し

第4章の目的は、第1章から第3章の論述を踏まえた上で、ハラスメントの「加害者」及びその支援の捉え直しをSWrの視点から試みることである。具体的には、「加害者」に関する先行研究を踏まえ、ハラスメント相談で特筆すべき相談者の持つ加害のグラデーション（未認定から認定まで）を考察した。また「力」のバランスは、常に揺れ動くものであり、重心位置を誰が決めるかによって変動すること、同様に「加害者」の被害的側面に着目すれば、傾きが変わってくることを指摘し、SWrは力の揺れを冷静に見ていく役割があるとした。その上で、SWrは「加害者」にどのように関与できるのかについて、対人関係依存や発達障害（傾向）と関連すると考えられるハラスメントの「加害者」の一群を切り出し、厳罰化の方向へ進むだけでは防止に繋がらない懸念について述べ、加害者「支援」の必要性について整理した。

第5章 未認定加害者「支援」のためのソーシャルワーカーのアセスメントの方法

第5章の目的は、ハラスメント認定がなされていない段階の「未認定」加害者について、SWrによるアセスメントと対応を検討することである。方法として、大学コミュニティにおいてハラスメント対応に従事するSWrに、筆者が仮説的に設定した資料をもとにインタビューをおこない、そのデータを質的に分析した（調査4）。その結果、SWrのアセスメントは、目の前の「加害者とされた相談者」のみならず、多方向に向かっていることが認められ、「人権」や環境を意識し非審判的態度で対応をおこなっていることが示された。そのうえで、教育職へのインタビュー調査（調査5）もおこない、それらの結果を比較し、ハラスメントの未決性の重視と大学コミュニティが持つパターンリズムへの意識がSWr独自の視点であるとした。

第6章 大学コミュニティによる加害者の包摂に向けて

第6章の目的は、大学コミュニティには加害者を包摂できる機能があるか否かについて検討することである。方法として、まずは先行研究で示されているアカデミック・ハラスメントのイメージ調査の結果について統計的に再解析をおこなった（調査6）。具体的には、大学コミュニティ構成員群と、大学コミュニティに属していない一般群とを比較、また回答者の年代および最終学歴（大学コミュニティ所属歴）との相関を解析した。結果として、回答者の年代と有意な相関が見られたのは、「加害者支援の必要性」であった。また、大学コミュニティに属する期間が長ければ長いほど「加害者の環境」を問題視していることが明らかとなり、環境にアプローチすることがハラスメントの防止に効果的であることが考えられた。次に、公式にハラスメント認定を受けた認定加害者への「支援」について、再ハラスメントの防止システムのための、SWrによる研修構想について論考した。

終章 結論

終章は、本研究の目的である大学コミュニティのハラスメント問題と SWr の役割について、相談支援と防止システムの２次元において「加害者」支援の視点を交え検討したことを総括した。SWr の役割として次の４点が導き出された。１．「調整」の弊害の対応を行う役割、２．被害者支援のみならず加害者も「支援」を行う視点を大学コミュニティに提供する役割、３．包摂のためのアセスメントツールの導入提案と福祉的研修の実施提案を行う役割、４．防止システムに包摂機能を持ち込み、包摂的な変革を求める役割、である。

本研究の限界としては、今後、大学コミュニティはハラスメント防止システムの取り組みをどのような位置づけにしていくべきなのか、大学におけるソーシャルワークの視点から丹念に検討することができていない。展望としては、本研究で導かれた大学コミュニティでの SWr のハラスメント防止への取り組みは、大学以外の他のコミュニティにも参照されることが期待できる。

ABSTRACT

Harassment Problems in University Community and Roles of Social Workers

– Seeking How to Support Harassers –

Mimiko Nakazawa (16DA0061)

Aims (Introductory chapter)

The aim of the present study is to demonstrate how social workers (SWrs) can contribute to (1) counseling support related to harassment and (2) prevention of harassment, which belong to different dimension of fields in university community. A novel point of view how to support “harassers” is added, because “suspected harassers” should not to be treated as perpetrators but to be assessed properly until their behavior is certified as harassment even harassment prevention measures are strengthened in university community. Even “definite/certified harassers” should be socially included again in university community. These points have not been fully investigated yet.

Methods (Introductory chapter)

Seven studies were conducted in the present study.

1. Interview research related to academic harassment and university community (to a faculty staff)
[Chapter 2]
2. Interview research related to support concept of SWrs (to SWrs) [Chapter 2]
- 3-1. Research of the current situation of harassment prevention measures in universities (in Tokai 3 prefectures) [Chapter 3]
- 3-2. Research of the current situation of harassment prevention measures in universities (1 university)
[Chapter 3]
4. Interview research related to assessment of uncertified harassers-1 (to SWrs) [Chapter 5]
5. Interview research related to assessment of uncertified harassers-2 (to a pedagogue) [Chapter 5]
6. Comparative research about the image of academic harassment (to faculty staffs and general people)
[Chapter 6]

Framework of the study (Introductory chapter)

Based on the mechanisms of harassment in university community, 3 backgrounds (society, practice, and research) are discussed, which are accepted as a given to study the roles (especially support of harassers) of SWrs who have a viewpoint to human

rights and equity and handle harassment problems. In the 1st and 2nd chapters, understanding of harassment and characteristics of university community are discussed in order to focus on support of harassers in the latter half of this paper. In the 3rd chapter, the current situation of harassment prevention system and counseling support is demonstrated and the focus on “harassers” is enhanced. In the 4th chapter, re-capturing or redefinition of “harassers” is tentatively discussed, and then in the 5th and 6th chapters, proper assessment as an origination of support and social inclusion of harassers by university community are described. The present study consists of 8 chapters including introductory and final chapters.

Chapter 1: Concept arrangement of harassment and previous studies

The aim of chapter 1 is to put the word “harassment” in order and to investigate the previous studies about harassment in university community in detail. While generation of the various coined words related to harassment may contribute to the decrease of harassment which includes invisible violence, it may produce inappropriate use of the word “harassment” and trivialize severe damages. Thus, difference of the word “harassment” in foreign countries and the one in Japan is examined and the diversity of the word “harassment” in Japan is discussed. On that basis, previous studies of harassment in various academic fields such as law, social science, women’s studies, clinical psychology, *etc.* are analyzed.

Chapter 2: Characteristics of university community affecting the structure of harassment problems

The aim of chapter 2 is to discuss the characteristics of harassment problems and university community, since the viewpoint of SWrs can focus on the paternal structure of universities upon handling various types of harassment. First, an interview research related to academic harassment was conducted (study 1). Then sex/gender-related harassment (sexual and maternity harassment) is discussed in relation to the characteristics of university community. A qualitative study about the support concept of SWrs towards LGBT+ or sexual minority suffering from harassment was conducted (study 2). Based on the analysis, it is concluded that SWrs have an ability to support with a view of social change and play an active role in university community.

Chapter 3: Current situation of harassment prevention system and counseling support in university community

The aim of chapter 3 is to discuss the relationship of harassment problems and their prevention measures and counseling support in university community (described in chapters 1 and 2) and to reveal the current situation and challenge of counseling support of “harassers”, which is the basis of analysis of support methods of “harassers” (described in chapter 4 and afterward). First, counseling support of clients who claim suffering from harassment by various kinds of occupations is put in order. As preceding practice of harassment counseling in university community, the contribution of lawyers, labor and social security attorneys, psychologists, and feminist counselors is described. The data related to the current situation of harassment prevention measures of universities in Tokai 3 prefectures are examined for the necessity of a supportive view to harassers together with a case example of university E (study 3). Considering the expertise of SWrs, it is suggested that SWrs can contribute to harassment prevention by getting supportively involved with harassers. However, the shortage of SWrs remains an issue and further investigation about the required quality of support is necessary.

Chapter 4: Re-capturing of “harassers” on the spot of counseling support

The aim of chapter 4 is to try re-capturing of “harassers” and support of them from the viewpoint of SWrs on the basis of discussions in chapters 1-3. Concretely, the gradation of harassers (from uncertified to definite/certified), a highly important aspect of harassment is discussed on the basis of previous studies about “harassers”. It is indicated that the power balance constantly fluctuates and changes depending on who defines position of the center of gravity and that the balance shifts if the victimized aspect of “harassers” is focused. Thus SWrs plays a role to coolly watch the power fluctuation. On that basis, a group of harassers related to co-dependency and developmental disorder (or its tendency) are chosen, a concern that toughening the law does not necessarily lead to harassment prevention is described, and the necessary support of harassers is put in order in relation to the possible contribution of SWrs.

Chapter 5: Assessment procedure to support uncertified harassers

The aim of chapter 5 is to examine the correspondence of assessment and handling by SWrs regarding “uncertified” harassers whose behavior is not certified as harassment yet. Interview of SWrs engaged in harassment problems in university community was conducted using a written material which was hypothetically prepared and the data are qualitatively analyzed (study 4). The study demonstrates that the assessment of SWrs is directed not only to “clients as suspected harassers” in front of them but also to various

aspects and that SWrs handle suspected harassers in non-judgmental attitude in consideration of human rights and environment. Then interview of a pedagogue was conducted (study 5). When the data of studies 4 and 5 are compared, it is concluded that consideration of uncertified phase of harassment and paternalism in university community is the basis of the unique viewpoint of SWrs.

Chapter 6: Towards social inclusion of harassers by university community

The aim of chapter 6 is to examine whether university community has a function to socially include harassers. First, the data of a previous image research of academic harassment are statistically re-analyzed (study 6). In particular, people belonging to university community and general people not belonging to university community are compared and the correlation to age and latest academic background of respondents is analyzed. The data demonstrate a significant correlation between the age of respondents and the recognition of “necessity for support of harassers”. The respondents who belong to university community for longer periods regard “environment of harassers” as an important factor, which suggests that an approach to environment is effective for the prevention of harassment. Next, regarding the “support” of definite/certified harassers, a framework of training by SWrs for prevention of repeated harassment is discussed.

Final Chapter: Conclusion

Final chapter summarizes the present study about harassment problems in university community and roles of SWrs in 2 dimensions of counseling support and prevention system by including a view for support of “harassers”. The roles of SWrs are elicited as the following 4 points. The 1st point is the role to address the negative effects of “adjustment”. The 2nd point is the role to provide a comprehensive view for support of “harassers” as well as victims. The 3rd point is the role to propose assessment tools for social inclusion and training with welfare aspects. The 4th point is the role to introduce function of social inclusion in the prevention system and seek inclusive changes.

The limitation of the present study is the lack of thorough investigation to which level the measures for harassment prevention should be positioned in university community from a viewpoint of social work. As a prospect, the trial approach to harassment prevention by SWrs in university community will be hopefully referred to other communities.

目次

序章 研究の背景と目的および方法	1
第1節 本研究の背景	1
第2節 本研究の目的と方法	6
第3節 本論文の構成	13
第1章 ハラスメントおよびハラスメント相談の概念整理と先行研究	16
第1節 ハラスメントの概念整理	16
第2節 大学コミュニティにおけるハラスメントの多様な分野からの先行研究	24
第2章 ハラスメント問題の構造に影響する大学コミュニティの特質	30
第1節 大学コミュニティの文化とハラスメント	30
第2節 アカデミック・ハラスメント	33
第3節 性に関するハラスメント	41
第3章 大学コミュニティにおけるハラスメントの相談支援の現状と課題 ...	53
第1節 ハラスメントの「被害を訴える相談者」への相談支援	53
第2節 大学コミュニティにおけるハラスメント問題に関するソーシャルワーカーの相談支援の現状	61
第3節 大学コミュニティにおけるハラスメント問題に関するソーシャルワーカーの特徴的な支援	71
第4章 相談支援現場におけるハラスメント「加害者」の捉え直し	76
第1節 ハラスメント防止の視点からみた「加害者」支援の必要性	76
第2節 発達障害（傾向）とハラスメントの「加害者」	80
第3節 対人関係の「病理」とハラスメント「加害」	83
第5章 加害者「支援」のためのソーシャルワーカーのアセスメントの方法	88
第1節 「加害者とされた相談者」のアセスメントと対応	88
第2節 大学入学前の「いじめ」対応の関連—教育職へのインタビュー	99
第3節 ソーシャルワーカーと教育職の比較—ハラスメント「加害」の未決性	103
第6章 大学コミュニティによる加害者の包摂に向けて	105
第1節 アカデミック・ハラスメントの「加害者」に関する意識調査	105
第2節 「認定加害者」を対象としたハラスメント防止プログラム	108
第3節 キャンパス・ソーシャルワークにおけるハラスメント対応の実践課題	118
終章 結 論	125
第1節 大学コミュニティにおけるハラスメント問題とソーシャルワーカーの役割 ..	125
第2節 大学コミュニティにおける支援基盤の拡充	126
第3節 本研究の限界と展望	128

文献.....	129
初出一覽.....	140

本文

序章 研究の背景と目的および方法

第1節 本研究の背景

1. 社会的背景

(1) 大学コミュニティにおけるハラスメント問題

近年、日本において「ハラスメント (harassment)」という言葉がニュース等の報道を賑わせている。例えば、セクシュアル・ハラスメントについては、ツイッターで始まった「#Me Too」に関連してその他のインターネットや新聞、テレビなど様々なメディアを通して運動の紹介がなされ¹、日本においては、財務省で起きたセクシュアル・ハラスメントに関する報道²も国民の注目を集めた。2018年6月8日には、ILO（国際労働機関）総会において職場でのハラスメントをなくすための条約策定を目指すことが決定され、今後こうしたハラスメント防止の動きは日本の法整備にも影響を与えると思われる³。

ひとたびハラスメントの被害に遭った人は、日々の活力から生きていくエネルギーなど様々なものを失う。それはハラスメントの「加害者」も同様であり信用、社会的地位など様々なものを失う。本稿はハラスメント報道の隆盛期ともいえる社会的背景を踏まえ、大学というある種独特のコミュニティ⁴で生じるハラスメント問題に焦点を絞り、ソーシャルワーカーがハラスメント問題に果たす役割について検討するものである。

大学コミュニティで起こるハラスメントも多岐に渡る。性的な嫌がらせであるセクシュアル・ハラスメントや、学術研究上で起こる嫌がらせであるアカデミック・ハラスメントなど枚挙に暇がない。これら各種ハラスメントは対人暴力であり、発生する根底には、「自分よりも“力の強い”人からされた言動」という、力の差の存在がある。たとえば、上位職の者と下位職の者には明らかな力の差がある。しかし、昨今の風潮から、自身の言動によりハラスメントの「加害者」になる可能性に怯え、その力を敢えて弱体化させる者もいる。それだ

¹ クローズアップ現代 #MeToo 広がる世界でも日本...<https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4088/>, 2018年1月22日(月)NHK放送。

² NHK 政治マガジン 財務省 2018年4月18日 注目の発言集 「不徳のいたすところ」福田次官 辞職を申し出 <https://www.nhk.or.jp/politics/articles/statement/3624.html> 聴取結果全文 「私への名誉棄損」福田事務次官 <http://www.nhk.or.jp/politics/articles/statement/3439.html> などを参照されたい。

³ 例えば、日本労働組合連合会 あらゆるハラスメントの根絶をめざして STOP! 仕事におけるジェンダーに基づいた暴力～実効性ある法整備にむけて～<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>を参照されたい。

⁴ 第2章第1節で詳しく論じる。

け現代社会は、力の使い方に敏感さが必要とされる。

本稿の分析対象である大学コミュニティは教育の場でもあり、職場でもあり、様々な人間の関係性が存在している。ハラスメントは人間関係の中の「力」関係が関与して生じる。力関係は、優位性で現われ、例えば職場内の優位性については、厚生労働省のパワー・ハラスメントの定義⁵においても示されている⁶。職場としての大学コミュニティは、「いろんな職種の人がいて、いろんな雇用形態の人がいますので、ハラスメントが起りやすい環境」⁷（加藤、2014）である。また教育の場としてのコミュニティにおいても、教員と学生という指導—被指導という絶対的な力の優位性が示される関係が構成員の多数を占め、ハラスメント問題が発生しやすいという特徴がある。しかし先の加藤の論述を読み進めていくと、「立場的には絶対優位にある上司が、数と経験と知識の差によって、立場的には優位でない者からコテンパンにいじめられる」という例があげられ、「力関係は単純でない」ということが示されている⁸。これを、ハラスメント「加害」行動の背景の理解に援用することは暴論であろうか。ハラスメントの「加害者」は、大学コミュニティからの抑圧を受け、対人関係に鈍感となり「加害者化」された側面、つまり、加害者化された可能性はないだろうか。こうした環境への視座を含むソーシャルな視点を用いてハラスメントの背景にある力の差を検討する試みが本稿の独自性である。つまり本稿は、被害と加害との関係について「加害者」を敢えて弱者と捉え、「支援」することで加害者を減らし、それに伴って被害者が減り、ハラスメントの防止に繋がるのではないだろうかと考察するソーシャルワーカーの実践的な記述を交えた論考である。

（２）女性学の貢献

先に述べたように 2018 年は #MeToo 運動などを発端に、世界各国、政財界や大学コミュニティなどあらゆる分野でのセクシュアル・ハラスメントの加害者へのバッシング報道⁹が目立った。ここで考えてみたいのは、はたして被害者は、このような報道の在り方を望んでいるのだろうかということである。仮に、望んでいるとしたら、それはなぜなのか。例えば

⁵ 厚生労働省によるパワー・ハラスメントの定義は、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされている。

⁶ 厚生労働省 HP 職場のパワーハラスメントについて。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126546.html> 2018 年 7 月 30 日確認。

⁷ 加藤伊都子の講演による。「女性の間でのパワハラ—非主張性と攻撃性—」『大阪府立大学 女性学研究センター第 18 期 女性学講演会「ハラスメントの構造とジェンダー」』P8 より引用。

⁸ 同掲上。P8 より引用。

⁹ 例えば、早稲田大学の渡部直己教授によるセクシュアル・ハラスメントに関する報道等を参照されたい。

被害者が仮に加害者への攻撃的報道を望む理由の一つとして、被害者へのサポートが不足していたことにより処罰感情が増大しマスコミがそれを助けた、などの関係が推論できる。ここで参考になるのが女性学の功績である。セクシュアル・ハラスメントを論じる際、ジェンダーの視点と女性学の知見は欠かせない。大学コミュニティでのハラスメント相談展開の経緯をみると、男女雇用機会均等法において事業主の配慮義務が規定され（1999 年施行）、文部省（現文部科学省）が「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」（文部省訓令）及び運用通知・指針を発令したことが源流となっている。ここで相談対応の立ち上げに貢献したのがフェミニストカウンセラーなど社会学や女性学を基盤とする援助職たちである。また、「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」¹⁰は 1997 年に結成された団体であり、「教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント問題の解決に寄与するために、教育機関、学術諸団体、各種運動体、司法関係者、カウンセリング機関などとの連携を通じて、情報交換、意識啓発、問題解決のための諸活動、被害者の支援などを行うネットワーク」¹¹である。この団体では、女性学を専門とする大学教員の活躍がみられる。

大学コミュニティにおけるセクシュアル・ハラスメントが世間から注目を浴びるようになった契機として、1993 年に明るみに出た京都大学でのセクシュアル・ハラスメント事案がある。小野（1998）は、「京大・矢野事件」¹²について、一連の経緯や 4 件の裁判の資料をまとめている。小野自身は、女性学者ではなく歴史学者であるが、この事件にはジェンダーの視点による支援が多くなされている。しかしながら現在、大学コミュニティのハラスメント相談に従事する者の中で、フェミニストカウンセラーの存在は目立たない（後述あり）。後述する一般社団法人国立大学協会の調査においても、フェミニストカウンセラーは資格要件にはなっていない現実がある。それでは、なぜフェミニストカウンセラーは大学を去っていった（あるいは、去らざるを得なかった）のか。それは、大学コミュニティが一つの日本社会の縮図であるとしたら、男性中心の運営体制に対し変革がなかなか起こらないことにしびれを切らした、あるいは大学コミュニティにより「排除」された可能性は考えられないだろうか。

上記の理由があるとしたら、大学コミュニティにおける相談支援の現状は、「人権」やハラスメント相談に対応する特別なトレーニングを受けたことのない者が、「相談」という共通のキーワードだけで携わっていることが考えられる。オーソドックスな心理支援は重要

¹⁰ 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については、<http://cshnet.jp/>を参照されたい。

¹¹ 同掲 HP より引用。

¹² 小野和子 編・著（1998）『キャンパス・セクハラ裁判の問うたもの 京大・矢野事件』インパクト出版会。

な支援方法のひとつである。しかし、ハラスメント相談に携わる相談員が「被害者が現実と折り合いをつけること」に重点を置いた心理的な支援をおこなう場合、または志向する場合、ハラスメントの防止には繋がりにくい。環境の改善を主眼としたハラスメント被害者支援については、本稿で主張するとおりソーシャルワーカーがその専門性を発揮できる職種と考える。この点については詳しくは第3章第3節で記述した。

2. 実践的背景ーソーシャルワーカーとしての立場

筆者は企業や大学で様々なメンタルヘルスやハラスメントに関する相談に携わってきた精神保健福祉士資格を持つソーシャルワーカーである。これらの実践の中で、ハラスメント相談とは、大学（ないし企業）の光と影の部分でいえば、絶対的に影の部分であると感じてきた。そして、この影の中で「被害を訴える相談者」への相談支援を大前提とし、そのうえで加害者側への「支援」なくしてハラスメントの真の解決には至らないという認識に達した。

加害者の「支援」を視野に入れる理由はいくつかあるが、その一つに本研究はソーシャルワークの研究であるということがある。小川ら（2012）は、「ハラスメント問題は加害者個人の問題だけでは片づけられない学校全体、社会全体の問題である」¹³としている。つまり個別の相談支援だけではなく、ソーシャルな視点から構造全体を眺めることが必要不可欠としているのである。しかしながらハラスメント相談領域でのソーシャルワーカーの活躍は少ない¹⁴（第3章で述べる）。ソーシャルワーカー以外の他の職種でも、相談現場では環境要因も重視し、ハラスメント問題への介入調整をおこなっており、実践の場においてはソーシャルワーカーと他の援助職との支援の融合が起きている。同様に研究面でも融合的なアプローチが散見されるが、本稿は筆者が大学コミュニティの中のソーシャルワーカーとして独自の視点でハラスメント問題を論究した。これは、筆者がハラスメント相談を担う中で特に「加害者」の対応について、大学コミュニティの独特な文化や防止システムが持つ課題の未解決と大学コミュニティから「加害者」を排除することが適切なハラスメント防止の在り方といえるのか、という問いを確認する作業でもある。

3. 研究的背景

「ハラスメント」は一般的にはいじめや嫌がらせという意味で使用されているが、人権侵害行為と説明されることがある¹⁵。ソーシャルワーカーは「人権」に関する学びを受けた専門職である。そこで日本での「人権」研究は、どのような援助職との組み合わせで多く検討が

¹³ 小川智美・中澤未美子・葛文綺（2012）「大学内ハラスメント相談センターにおける精神保健福祉士の役割～加害・被害関係が生じた時の支援～」『精神保健福祉』43(3)P242 より引用。

¹⁴ 第3章第3節で詳述する。

¹⁵ 例えば、香川県教育委員会「ハラスメントのない快適な職場づくり」平成24年2月制定（平成25年4月一部改定）などがある。

なされているのか、複数のキーワードより、学術情報ナビゲータ（CiNii）で検索をおこなった（表 1）。

表 1 CiNii による人権とその他のワードの検索結果¹⁶

キーワード	検索結果（件）
人権	39301
人権 法律	1720
人権 ソーシャルワーク	64
人権 ソーシャルワーカー	32
人権 社会福祉士	15
人権 精神保健福祉士	12
人権 臨床心理	6
人権 臨床心理士	1
人権 ハラスメント	150
人権 ジェンダー	490
人権 フェミニスト	24

注：重複あり

キーワードは、先に述べたように本研究がソーシャルワーカーの筆者の実践を通して論じられた意味合いが強いことから、他職種を意識している。人権をキーワードとした論文では圧倒的に法学の立場から論じたものが多い。しかしながら、それを生活に置き換えてみると、日本でハラスメント相談を法律相談の枠組みで行うことには敷居の高さを感じる者も多いだろう。殊に大学コミュニティ内でのハラスメント相談については、法律的な解決よりも、環境の改善など現実的な解決を求められる場合が多い。

和久田（2016）は、いじめ問題における「福祉」の役割として「（いじめの被害者は悪くなく）成熟した社会を形作る私たちは、弱者を貶めない。むしろ、社会的に弱者であることが明らかな者に対しては、手を差し伸べる。福祉はそういう見地からできている。」¹⁷としている。これを踏まえ、本稿ではハラスメント相談を、弱者を支援する相談であり、福祉を学んだソーシャルワーカーが活躍できる領域という仮説を設定した。しかし実際には、一般社団法人国立大学協会による「ハラスメント相談窓口に関する調査」¹⁸によれば、大学の学内相談窓口の専門家の配置状況について、「配置している」が 35 校（41%）であり、その専門家の資格の内訳をみると、「臨床心理士」が 29 校で、「医師」が 4 校、「精神保健福祉

¹⁶ 検索日：2018 年 4 月 25 日。

¹⁷ 和久田学（2016）「沈黙する被害者を支援する」『こころの科学』No.185 P109 より引用。

¹⁸ 一般社団法人国立大学協会「ハラスメント相談窓口に関する調査」（H29.6.30 実施）。

士」が3校、「看護師・保健師」が2校、「弁護士」が2校、「その他の資格」が3校でありソーシャルワーカー（精神保健福祉士や社会福祉士）の配置は少ない。臨床心理士が多い理由としては、大学コミュニティにおいて学生相談という領域で活躍している職種であり、また国立大学の多くが臨床心理士養成校でありポストを確保しやすいことなどが影響していると考えられる。

第2節 本研究の目的と方法

1. 目的

以上の背景を踏まえると、本研究のリサーチクエスションは「大学で起こるハラスメント問題に、人権の学びを得ており環境にも介入できるソーシャルワーカーは、どのような役割を担えるのか？」ということに集約できる。そこで本研究の目的は、大学コミュニティにおけるハラスメント問題に関する相談支援と防止システムという2つの次元の異なる領域で、ソーシャルワーカーはどのような役割を担えるのか、「加害者」支援の在り方を視点に入れた上で明らかにすること、とした。

2. 研究テーマの設定

（1）一般的なハラスメント問題とその対応

本研究はこれまで述べてきたように、大学コミュニティでのハラスメント問題をソーシャルワーカーである筆者が分析し理解するという営みであり、そのプロセスを捉えやすくするため、以下の4つのキー概念を用いた。それらは本稿のテーマとして用いているキーワード、「ハラスメント問題」「大学コミュニティ」「相談・防止システム」「ソーシャルワーカー」である（図1）。以下ではこの4つの関係の中で、A～Dそれぞれを意味付け記述する。

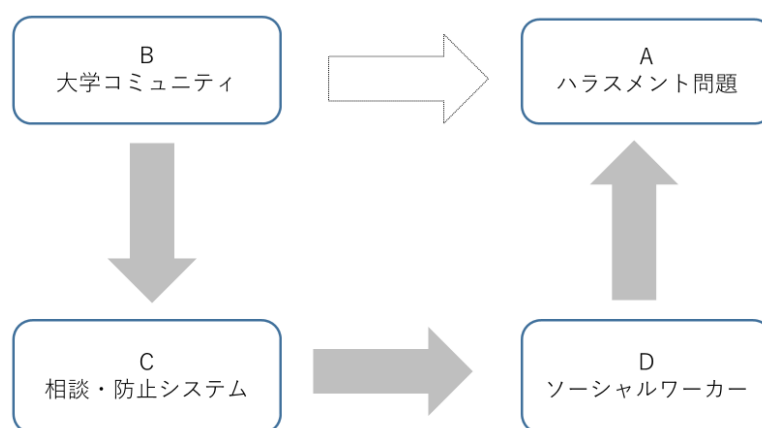


図1 被害者支援を中心としたハラスメント問題とその対応

まず、A「ハラスメント問題」である。本稿では、ハラスメントを「力の優位性を背景にして起こる排除的言動」と定義する。力とは、状況を定義できる側のことである。たとえば、

教員と学生の関係で教員が「学生のできが悪いから単位を認めない」とできることが挙げられよう。

次に、B「大学コミュニティ」である。松宮（2012）によれば、コミュニティは、その特質を強化しようとするほど、目的に沿わない者を排除¹⁹しようとする力が働くという。これは大学コミュニティにおいても同様に考えられ、「コミュニティの強化と排除のジレンマ」²⁰（松宮、2012）があると考えられる。とりわけハラスメントの防止については、「防止と“排除”（exclude）」という言葉が併記されていることがある²¹。したがってハラスメントを排除しようとする、加害者の排除にも結び付く可能性を含んでおり、厳密に区別して考える必要があると思われる。言うまでもなくハラスメントによる懲戒解雇は、大学コミュニティによる最大の排除行為であり、手続きの公正さと適正さが求められる。大学はそのミッション、規模もさまざまであり、その違いによって発生するハラスメントのパターンや解決方法も異なり、全国の大学におけるハラスメント防止体制に関する大規模な調査研究²²も存在するが、本稿は、大学を一つのコミュニティとして捉え、援助職も内包されていると考えるところに特徴がある。

コミュニティについては金子（1993）が参考になる。金子によれば「コミュニティへの愛着心や帰属意識」などが含まれるというが、まさにお互いに出身大学を訊ねあったり「派閥」という言葉が蔓延していたりすることは大学の文化の特色といえるだろう。また、大学は自分の大学で養成した職種を増殖させていくことができる力を持つコミュニティである。松田（2018）によれば、2018年3月に定年退職した東京大学教授の7割以上が東京大学の出身者であり、残り約2割も他の国立大学出身者であるとしている²³。このように大学コミュニティは、地域（コミュニティ）の中の、さらに独特なコミュニティとして存在しながら、独立した存続システムを保っていると考えられる（大学コミュニティの文化については第

¹⁹ 排除については菅野仁（2006）の論考のように、ゲオルク・ジンメル「よそ者」論も参考になる。菅野については以下を参照されたい。「現代社会におけるコミュニケーション問題への基礎視角—ジンメル“よそ者”論のコミュニケーション論的位置づけ」『九州コミュニケーションスタディーズ』4 1-8.

²⁰ 松宮 朝（2012）「コミュニティと排除(上)」『人間発達学研究』3、P43より引用。

²¹ 一橋大学等のハラスメントに関するガイドラインを参照されたい。

²² 山内浩美、武 佐和子ら（2017）「大学におけるハラスメント防止・相談体制に関するアンケート調査（1）—ハラスメント問題に対応する委員会および啓発・防止のための取り組みについて—」『日本心理臨床学会第36回秋季大会論文集』や久桃子、佐竹圭介（2017）らの「大学におけるハラスメント防止・相談体制に関するアンケート調査（2）—相談体制の違いによる対応の差について—」『日本心理臨床学会第36回秋季大会論文集』を参照されたい。

²³ WEBRONZA 松田良一「都立大学出身の元東大教授の憂い」

<http://webronza.asahi.com/science/articles/2018041800006.html> 2018年7月30日確認。

2 章において論述した)。

三つ目は、C「相談・防止システム」である。ハラスメント問題を解決するためには、様々な相談・防止システムが必要である。これについては第 3 章において 2 つの調査より論考した。

四つ目は、D「ソーシャルワーカー」である。ソーシャルワーカーとは、「社会福祉の専門的知識を用いて、生活上の困難を抱える人の援助にあたる専門職」²⁴である。また岩崎 (2010) の整理によれば、ソーシャルワーカーの実践は人権を擁護する機能と役割がある²⁵。さらに、ソーシャルワークについては、2014 年 7 月に IFSW (International Federation of social Workers) 総会及び IASSW (International Association of Schools of Social Work) 総会で承認されたグローバル定義²⁶がある。ただし本稿の舞台は大学コミュニティという小さなコミュニティである。そこで、具体的な活動については大学で働くソーシャルワーカーの有志で構成される「キャンパス・ソーシャルワーク・ネットワーク」²⁷の説明を用いて触れておく。キャンパス・ソーシャルワーク・ネットワークは、社会福祉士および精神保健福祉士の有資格者で構成される任意の団体であり、大学生特有の問題や様々な生活問題の相談を受けているソーシャルワーカーの有志の会である (図 2)。

キャンパスソーシャルワーカーとは

時代や社会の変化から生じる学生の課題を見極め、学生の求める支援に対応します。学内の教職員や他の専門職、家族、学外の関係機関との連携を図りながら学生自身が自らの力で問題解決できることを大切に活動しています。

図 2 キャンパスソーシャルワーカーのリーフレットより (一部抜粋)

キャンパスソーシャルワーカーの業務や職名は所属する大学によっても異なるが、ハラスメントの対応も業務の一つである。例えば坂野 (2016) は、ソーシャルワーカーの一種である精神保健福祉士について、臨床現場で当事者やその環境との複雑な相互作用に向き合っており、包括的で総合的な視野の活かし方や工夫があり、そのためには、精神保健福

²⁴ 杉本貴代栄・須藤八千代・岡田朋子『ソーシャルワーカーの仕事と生活 福祉の現場で働くということ』学陽書房 2009 年.P15 より引用。

²⁵ 岩崎香 (2010)『人権を擁護するソーシャルワーカーの機能と役割に関する研究—精神保健福祉領域における実践過程を通して—』大正大学大学院研究論集 34, 2010-02.

²⁶ 「ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である」とされている。

²⁷ <https://sites.google.com/site/campusssw/>2018 年 7 月 30 日確認。

社士の相談援助活動の原点を見つけることが大切²⁸としている。この論によって立てば、まだ萌芽的である大学コミュニティのハラスメント問題に対応するソーシャルワーカーの「役割」を考究することは意義が高い。

以上を踏まえ、本稿で用いるソーシャルワーカーは、社会福祉学を基盤とした援助をおこなう者として、精神保健福祉士あるいは社会福祉士を中心に記述している。また厚生労働省によるソーシャルワークの機能は、「仲介・調整・組織化」「権利擁護・代弁・エンパワメント」「支持・援助」「福祉課題の普遍化」「社会開発・社会資源開発」「組織マネジメント・人材育成」に整理されている²⁹。各々の機能については、各章にてハラスメント対応と関連付け述べた。

（２）本稿で新たにキー概念（加害者）を付加したハラスメント問題とその対応

図 3 は本稿の特徴であり図 1 を変形させ E「加害者」を中心に据えた。各ベクトルは、それぞれへの影響を表す。A と E では関係の破綻があり、B から E では排除の動きがある。C は E を生み出す。これらは公平性の観点からすると力が均衡でないがゆえに生じる。つまり D から E の「支援」のベクトルが本稿の独自性といえる。「加害者」は、悪質性にグラデーションがあり、さらに未認定と認定に分けらる。しかし、ハラスメントを受けていると感じている者からすれば、「加害者」は未認定であろうが、認定であろうが一様に「加害者」であることに違いはない。それでも本稿では厳密に「加害者」と「加害者とされたもの（相談者）」を区別して扱った。

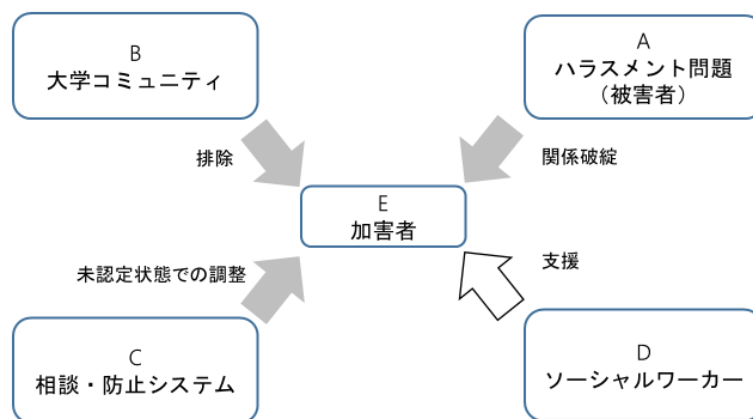


図 3 本稿で新たにキー概念（加害者）を付加したハラスメント問題とその対応

²⁸ 坂野憲司 責任編集（2016）福祉臨床シリーズ編集委員会 編『精神保健福祉援助演習（専門）＜第 2 版＞精神保健福祉士シリーズ 10』弘文堂。

²⁹ 厚生労働省（第 9 回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 平成 29 年 2 月 7 日ソーシャルワークに対する期待について）によるソーシャルワークの機能

（３）防止の観点からの加害者「支援」

一般に、犯罪の「加害者」については後藤（2008）のように「なぜ被害者より加害者を助けるのか」³⁰という主張がある。ハラスメントの「加害者」「支援」についても加害者支援不要論は根強い。それは被害者の心情を考えたとき当然のことである。しかしハラスメントについては、大学による「認定」という段階があることに着目すれば、この認定がなされるまでは、確定的な加害者とはならない。ハラスメントの認定は、多くの場合「事実調査」と呼ばれる聞き取り調査などを経とおこなわれる。このプロセスで、「加害者とされた者」は「被申立人」などと呼ばれるようになる。調査の段階が進むのと比例して、「被害を訴えた者」と「加害者」との関係は修復不可能な状態になろう。たとえ最終的にハラスメントと認定されなかったとしても、多くの場合は関係の修復には多くの困難や障壁が伴うことは想像に難くない。なお、これについては、修復的司法の援用試論として第3章で述べるが、ハラスメントの被害者にとって、救済システムの公式なレベルをあげるごとに、「加害者」にとっての「解決」（例えば、指導関係の修復）は、絶望的な状態になる。これがハラスメントの加害者化していくプロセスである。加害者の対応や「支援」については、多くの大学は明文化していない現実がある。

しかし、たとえば被害と加害の構造がある現象のうち、障害者虐待防止法や高齢者虐待防止法では、「虐待を行った養護者への支援」、つまり「加害者」への支援という枠組みを設けている。なお障害者虐待防止法の正式名称は「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」である（傍点は筆者）。以下は、実際の条文である。

障害者虐待防止法（一部抜粋）

（養護者の支援）

第十四条 市町村は、第三十二条第二項第二号に規定するもののほか、養護者の負担の軽減のため、養護者に対する相談、指導及び助言その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市町村は、前項の措置として、養護者の心身の状態に照らしその養護の負担の軽減を図るため緊急の必要があると認める場合に障害者が短期間養護を受けるために必要となる居室を確保するための措置を講ずるものとする。

高齢者虐待防止法（一部抜粋）

（養護者の支援）

第十四条 市町村は、第六条に規定するもののほか、養護者の負担の軽減のため、養護者に対する相談、指導及び助言その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市町村は、前項の措置として、養護者の心身の状態に照らしその養護の負担の軽減を

³⁰ 後藤啓二『なぜ被害者より加害者を助けるのか—理不尽な法制度を糾す—』産経新聞出版 2008年

図るため緊急の必要があると認める場合に高齢者が短期間養護を受けるために必要となる居室を確保するための措置を講ずるものとする。

（専門的に従事する職員の確保）

第十五条 市町村は、養護者による高齢者虐待の防止、養護者による高齢者虐待を受けた高齢者の保護及び養護者に対する支援を適切に実施するために、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

これらの法では、防止の観点から加害者への「支援」が明記されている。なお児童虐待について、「加害者」である親への支援については明文化されていないものの、実際の現場では、「加害者」への「支援」がなされている³¹。このように、さまざまな福祉現場においては、「加害」側への対応が射程に入れられ実践されている。これらの先行実践をハラスメントの「加害者」について応用的に検討したい。

3. 研究の方法および倫理的配慮について

（1）研究の方法

本研究で行った調査は、以下の7つである。

調査1 大学コミュニティに関するインタビュー調査（大学教員対象）[第2章]

RQ：アカデミック・ハラスメントはなぜ起こるか？

調査2 ソーシャルワーカーの支援観に関するインタビュー調査（SWr 対象）[第2章]

RQ：SWr は大学コミュニティにおける“新しい”ハラスメント問題（LGBT+差別）にどのような支援観を持っているのか？

調査3-1 大学のハラスメント防止システムの現状に関する調査（東海3県の大学を対象、およびそのうちの1大学を対象）[第3章]

RQ：大学のハラスメント防止システムの現状はどのようになっているのか？

調査3-2 ハラスメント防止システムの体制整備状況に関するE大学の事例分析[第3章]

RQ：ソーシャルワーカーが配置されている大学では、「加害者とされた者」への相談支援の取り組みがどのようになされているのか？

調査4 未認定加害者のアセスメントに関するインタビュー調査①（SWr 対象）[第5章]

RQ：ソーシャルワーカーは「加害者」のアセスメントをどのようにおこなっているのか？

調査5 未認定加害者のアセスメントに関するインタビュー調査②（教育職対象）[第5章]

RQ：ソーシャルワーカー以外の職種は「加害者」のアセスメントをどのようにおこなっているのか？

³¹ 養育者（特に母親）へのアプローチやそれに向けた視座の報告は多数ある。たとえば、横田順一朗、杉本侃（1991）「児童虐待」『小児科臨床』44(増刊)などを参照されたい。

調査6 アカデミック・ハラスメントのイメージの比較調査（大学構成員および一般市民対象）[第6章]

RQ：特異的な大学コミュニティ構成員とそれ以外の者（一般市民）の間にアカデミック・ハラスメントについて認識の違いはあるか？

（2）倫理的配慮

本論文は、原則として日本社会福祉学会が既定する「研究倫理指針」に基づき執筆した。また本研究の対象として、個別の実在したハラスメント相談事例の扱いはない。ハラスメントが起こる大学コミュニティの状況と対人援助の専門職が対象である。また本稿ではインタビュー調査を採用しているが、そこで用いたのは筆者が創作した事例である。この創作は筆者が、これまで大学コミュニティやその他の実践現場において直接ないし間接的に関わったハラスメント相談の事例を複数組み合わせ、個人が特定されないよう入念な配慮を重ね作られたものである。

なお本稿のキーワードである「加害者とされた（相談）者」についての論考は、「被害を訴える相談者」の心証を考え慎重になるべきであり、執筆においては、ハラスメントの加害行為の認定と未認定を厳密に区別して論じた。ハラスメントの未認定状態は、加害言動がハラスメントであると確定的ではないこと、また「加害者とされた（相談）者」に関しても人権に配慮する必要があるという考えのもと、被害者心理に及ぼすリスクについて留意した記述を心がけた。一方で、認定加害者に関する記述においても、本研究の目的の追究と被害者心理への配慮との関係を考慮し、特段の注意を払った。具体的には、以下ふたつのことを意識した。ひとつは、研究目的の複数回明記である。例えば、以下のような記述を付記している。

（略）これらの試みにより、ハラスメントの被害で苦しむ者の減少や救済に繋がるだろう。最後に、ハラスメントは決して許されることのない行為であり、本論は加害者擁護の論ではないことを重ねて記しておく。

2点目は、本研究の一部は倫理審査委員会に申請し実行されている（たとえば、第2章第3節で論じる様々な性的個性のある者へのソーシャルワーカーの支援に関する調査は、名古屋大学総合保健体育科学センターの倫理審査委員会の許可を得て実施した（受付番号 29-08）。

第3節 本論文の構成と社会的意義

1. 前半部—大学コミュニティにおけるハラスメント問題や防止システムの全体像

本論文の構成は、全8章から成る。これらは大きく二つに分けて構成されている。前半を

第1章から第3章、後半を第4章から第6章として設定した。ここからは、以下、本論文の構成の詳細を説明する。前半部がこれに応える章となる。

第1章では、ハラスメント問題の概念整理および大学コミュニティにおけるハラスメントに関する先行研究を論じた。ハラスメントは言うまでもなく、大学コミュニティ以外でも発生している現象である。その前提として、諸外国でのハラスメントという言葉との比較から日本におけるハラスメントの言葉の多様性を概観した。また、様々な学術領域でのハラスメントの先行研究を整理した。

第2章では、大学コミュニティで生じる様々なハラスメント問題について取り上げた。その際に、まずは大学コミュニティの文化について述べ、力の構造が教授に集中していること、また大学教員の3つの仕事（学生の指導、研究、大学運営業務）に触れ、アカデミック・ハラスメントと性に関するハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント）について、大学コミュニティの持つ特質と照らし合わせながら考察した。また、大学コミュニティの古くて新しい課題である性的個性を持つ者へのハラスメントについてソーシャルワーカーの役割について考察をおこなった。

第3章では、大学コミュニティにおけるハラスメントの相談支援・防止システム策の現状と課題として、ハラスメント相談の先行実践として、弁護士や社会保険労務士、心理職、フェミニストカウンセラーの貢献を述べた上で、ハラスメント相談の支援の特徴を論じた。その上で、ソーシャルワーカーの支援の現状と独自性を述べた。

2. 後半部—加害者への相談「支援」にソーシャルワーカーはどのように寄与できるのか

本稿後半の第4章から第6章が、このリサーチクエスションに応える部分となる。まず第4章では、前半部の議論を踏まえた上で、ハラスメントの相談支援現場における「加害者」の捉え直しを試みた。具体的には、ハラスメント相談で特筆すべきである加害者のグラデーション（未認定から認定まで）を考察し、また環境要因として位置する周囲の者を「消極的加害者」と名付け、ハラスメント防止には周囲の理解啓発が必要であることを論じた。その上で、ソーシャルワーカーがどのように関与できるのかについて、対人関係依存としてハラスメントの加害者を切り出し、厳罰化の方向へ進むだけでは防止に繋がらない懸念について、アクションの支援を援用しながら加害者「支援」の必要性について再整理した。

第5章では、ハラスメント認定がなされていない段階の「未認定」加害者へのソーシャルワーカーのアセスメントと対応を論じた。その際、ソーシャルワーカーと教育職へのインタビュー調査を比較し、ソーシャルワーカーの独自の視点として、未決性の重視と大学コミュニティが持つパターナリズムへの意識が明らかになった。

第6章では、大学コミュニティによる加害者の包摂機能と題し、公式にハラスメント認定を受けた「認定加害者」への「支援」についての記述を中心とし整理した。最後に、終章として総合考察および総合結論を示し、本研究の限界と展望について検討した。

3. 本論文の社会的意義

本稿で追究するソーシャルワーカーの役割は、図1と図3を踏まえ、更に2つの異なる次元（ハラスメント防止システムと相談支援）を行き来するとすれば、図5として示すことができる。本稿では、「加害者」が大学コミュニティに包摂されるための役割について各章を通して考察している（図5の黄色部分は、5章と6章で記述したソーシャルワーカーによるハラスメント防止のための提案である）。

本研究は、ソーシャルワークの視点を用いたハラスメントに関する研究であり、筆者のもの以外にほとんど見あたらず新規性が高い。また、「加害者とされる（相談）者」を重要視し、さらに支援対象として捉える試みは、社会福祉学の潮流である「共生」「社会的包摂」³²の実現に繋がり、社会的意義が大きい。さらに、本稿は大学コミュニティで起こるハラスメント問題に焦点化したものであるが、再ハラスメント防止を論じた第6章においては、大学コミュニティ以外の場合でも汎用できる可能性があり、ハラスメントの加害者を「支援」していくための基礎的研究と位置付けることができよう。

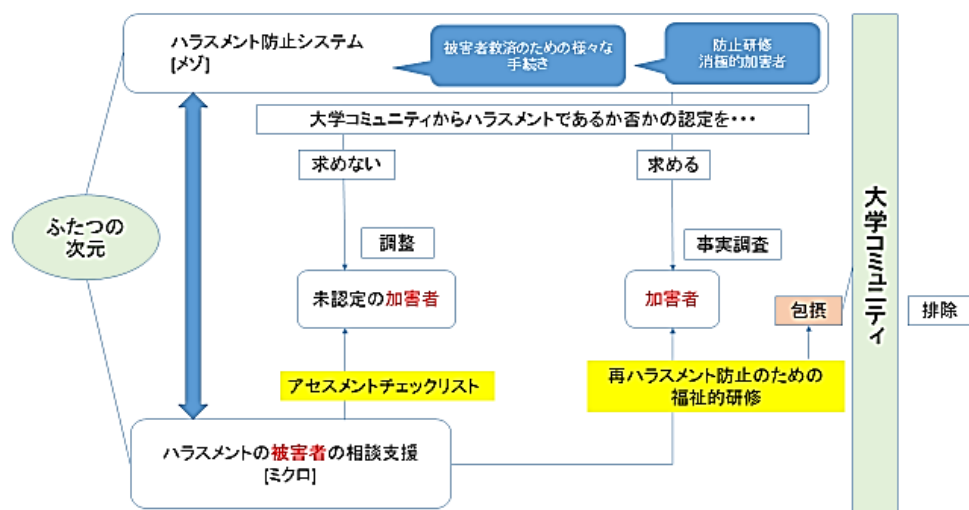


図 5 大学コミュニティにおけるハラスメント防止システムとソーシャルワーカーの役割の関係

第1章 ハラスメントおよびハラスメント相談の概念整理と先行研究

（出版刊行の関係上、本要約では非掲載）

³² 例えば、厚生労働省「地域共生社会の実現に向けて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184346.html> や、一般社団法人社会的包摂センター・東京大学大学院教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センターの活動を参照されたい。

第2章 ハラスメント問題の構造に影響する大学コミュニティの特質

第1節 大学コミュニティの文化とハラスメント

1. 大学コミュニティ内の格差

「大学」というと、そこは学問の追究という名のもとに何か聖域めいた雰囲気さえ感じる独特なコミュニティである。また、一般企業のように利益追求が優先ではないので、コミュニティとして潰れたり、倒れたりしにくいイメージもある。しかしその内情は、資金獲得、ポスト獲得の競争が激しいコミュニティである。2007年に発行された「アカデミック・ハラスメントと大学評価—より開かれた大学をめざして—」において、「“大学の自治”や“学問の自由”の社会的意義をより深く考えていくことが、さまざまなハラスメントを発生させる土壌を変えていく」³³ことになると指摘されている。大学コミュニティは、10年の時を超え、開かれてきているだろうか。ところで本稿では大学コミュニティという言葉を用いているが、コミュニティにはそれぞれ独特の文化がある。文化とは、池田によれば、「人間が後天的に学ぶことができ、集団が創造し継承している（いた）認識と実践のゆるやかな“体系”（ないしは、そう理解できる概念上の構築物）のこと」であり、決定的定義はないという³⁴。したがって2018年時点において日本には約800の大学があるが、それぞれの大学コミュニティが創造し継承しているものがあり、また国公立、私立、構成員の人数、入学の難易度など様々に大学ごとに特徴が異なるということになる。

しかし共通している課題もある。以下、2点挙げる。この2点はいずれも教授の力に繋がっている。まず、大学コミュニティの存続を各々が必死に保っているということである。大学コミュニティはコミュニティ存続のため、人件費削減を目的に非常勤の教職員を増やし、教員については任期を設け、職員についても非常勤で賄い、大学コミュニティ内の「裾野」はますます広がっていく。したがって、教授のもつ力は相対的に大きくなる。そして、ハラスメントが高い確率で起こる構造となる。このように大学コミュニティには、教授が自分自身を権力者であると勘違いしやすい構造があると思われる。財団法人名古屋産業科学研究所研究部が2010年に提言した「国立大学法人に若手教員1万人分ポストの増設を」では、国立大学法人の教員構成の現状（教授、准教授がそれぞれ約3万人、講師約0.5万人、助教が約1万人強）を述べ、教員の高齢化の指摘とともに教員層の良いバランスを取る必要性を訴えている。

次に、大学コミュニティでの共通性について考えるとき、コミュニティの大小などの特徴

³³ 大学評価学会「アカデミック・ハラスメントと大学評価—より開かれた大学をめざして」『シリーズ「大学評価を考える」』第2巻 晃洋書房 2007 piiiより引用。

³⁴ 池田光穂のHP：「文化」概念の検討：連続講義 <http://www.cscd.osaka-u.ac.jp/user/rosaldo/050228portal.html> による。

に関わらず、どの大学でも大学教員の持つ力は大きいということである。大学教員には、教授、准教授、講師、助教という階層性があり、その立場が上がるにつれて持つ「力」は大きくなる。窪田（1999）はセクシュアルハラスメントについて論考するなかで、大学教員が持つ5つの力として、以下の5つを挙げている。①報酬勢力（reward power）、②強制勢力（coercive power）、③正当勢力（legitimate power）、④専門勢力（expert power）、⑤関係勢力（referent power）である³⁵。これらは、実際に自分が直接教育指導する学生はもとより、そうでない周囲の学生への間接的な発言力となったり、大学コミュニティ内の人事権（あるいは大学コミュニティ外の人事権）、知識へのアクセスなど多方面に影響する力とであったりする。このさまざまな力が集約された一番の象徴が「教授」である。

以上、大学コミュニティでは力の格差が大きいことを述べた。ここからは、その力を持つ主、大学教員の仕事とハラスメントの関係を概観する。

2. 大学教員の被害性と加害性

大学教員の仕事の第一は、学生の指導教育である。これは後で述べるアカデミック・ハラスメントと関係する。現在までに大学の構造とハラスメント発生のメカニズムについては、社会学の観点から、「個人の問題」ではなく「大学全体の問題」であることが整理されている³⁶が、これらの諸研究によっても、「ハラスメント加害者」への「支援」は説明されることはなく、ともすればタブー視されてきた。つまり、これまでのハラスメントの防止研究は、加害者への支援は必要ない／わざわざ明確にする必要がないという論旨であった。しかし、「力の構造」をより多面的に分析し、加害者を「守る」のではなく、「支援する」ことは明確に異なる方向性であり、加害者を「支援」するとは、ハラスメントをしないように、専門性を持ちその人に関わるということに尽きる。加害者の支援は、決して「加害者」の肩を助けたり味方をしたりすることではない。ここが混同され盲点だったのではないだろうか。

「大学文化」が醸造した「ハラスメント加害者」という被害的側面を看過してしまえば、これまでのハラスメント防止のパラダイムを抜け出すことはできない。特に国立大学は、科学技術立国の牽引を背負わされている存在であり、研究者同士の繋がり、すなわち人脈のネットワークが様々な人間関係に影響を及ぼしている。これらのコミュニティにおいて「ハラスメント」の発生やハラスメントの噂の発生は、大学コミュニティでの「住み心地」に直結する。表2は、国立大学とハラスメントの関係を表したものである。これを見るとハラスメントの発生要因に事欠かないということが分かる。

³⁵ 窪田由紀（1999）「セクシュアル・ハラスメントの背景—社会的勢力の概念による「力関係」の分析」

『九州国際大学教養研究』第6巻 第1号 p1-20 より引用。

³⁶ 掲書。大学評価学会「アカデミック・ハラスメントと大学評価—より開かれた大学をめざして」『シリーズ「大学評価を考える」』第2巻 晃洋書房 2007。

表 2 国立大学法人化とハラスメントの関係 戒能（2015）の整理をもとに筆者が作成

国立大学法人化がもたらしたもの	ハラスメントの発生に関係してくる事柄
人件費改革	ターゲット型人事（任期制）による研究時間の減少、研究者間の競争の激化 不安定さの圧力・ストレスで周囲との軋轢の発生 妊娠・出産時期の限定
運営費交付金の削減・外部資金・競争的資金の獲得	プロジェクト型雇用による「任期付」常勤
大学評価	事務作業の増加による研究時間の減少

大学教員は研究者であり、研究が仕事である。ここでは、研究者の文化とハラスメントの関係を述べる。まず、研究者の世界には「ポスト」制度がある。ポストは椅子に例えると分かりやすく、「研究者」はポストという椅子に座って始めて「研究者」として仕事が成立すると見做されている。大学コミュニティにおける椅子取りゲームは競争が激しく、研究者は席が取れるよう並々ならぬ努力をしなければならない。並々ならぬ努力で生まれるのは、研究成果（業績）である。いかに論文の数が多く、「権威的な」雑誌にそれが掲載されているか、ということが椅子取りゲームで優勝する際の重要なファクターとなる。論文に関するハラスメントについては、北仲・横山（2017）が指摘しているオーサーシップの問題がある³⁷。その研究に貢献していない人物を、ギフトとして執筆者に名前をいれたり、お互いに「連携」して業績を増やしたりするゴーストオーサーシップという言葉で表されている。論文に関しては、著者の順番が大きな問題となることが多い。文系と理系では著者の順番の重要性が異なるが、理系の場合、第一著者は実際に実験を行ない中心的にその論文を執筆した者であることが一般的であり、最後は、研究費を獲得したりした一番力を持つ大学教員（主に教授）になることが多い。このように、論文の世界においても年功序列がはびこっており、実際に実験したことや研究に貢献したことが軽視される悪しき慣習が残存しているのが大学コミュニティである。

また、研究に必要となるのは、場所とお金と人である。これは特に理系の研究では如実である。例えば、とある研究室に教授と准教授がいたとき、必ずしも同じテーマの研究をしているとは限らない。その際に、実験室はどのようにするのか（場所）、また研究費の配分や実験に使用する装置（お金）、配属される学生の振り分け（人）を巡って、上位にある教員が上手に采配できないと、ハラスメント問題に繋がる。

先に、大学コミュニティでは教員の力が圧倒的に強い、というのが大学組織の表れである

³⁷ 北仲千里・横山美栄子『アカデミック・ハラスメントの解決 大学の常識を問い直す』寿郎社 p79「オーサーシップと研究倫理問題」に詳しい。

ことを述べた。では、その力は、どのように活用されるのか。大学には「自治」の歴史があり、各研究科の意思決定は教授会で行われる。また大学全体の意思決定（執行）に関わることのできる事務方は少ない。特に国立大学法人の場合、職員よりも教員の力が圧倒的に強い³⁸。正規の職員はこの力の差を十分に理解しているので、教員を敵に回さ（せ）ない。したがって、ハラスメントがインビジブルとなる。

第2節 アカデミック・ハラスメント

1. アカデミック・ハラスメントという言葉

以下は、東京大学が2006年に出したアカデミック・ハラスメント防止宣言の一部である（図9）。他の大学もこれに準じた内容である。

自由と自律性がこれほど手厚く保障されている大学では、構成員の間に一般社会とは異なる権力関係が生ずる。教員と学生およびそれに準ずる者との関係を例にとると、そこには教育・指導・評価を与える者とこれを受けるといふ、非対称的な力関係が存在する。教員は学生等に大きな影響力を及ぼす存在である。その権力は、当然のことながら、教育という目的の実現のために各教員に付託されたものである。教育には厳しさが必要だが、それは学生を対等な人格として認め、その人格を尊重することが前提である。教員が学生に与える、教育・指導・評価は、あくまで厳正・中立・公正・公平なものでなければならない。権力のあるところには常に濫用の危険が存在する。教育・研究のために多くの自由と自律性が保障されている大学においてはなおさらである。東京大学憲章が定めている、「すべての構成員がその個性と能力を十全に発揮しうるよう、公正な教育・研究・労働環境の整備」（東京大学憲章19）を図るためには、こうした権力の濫用を防止するための体制が整備されなくてはならない。

アカデミックハラスメントとは、大学の構成員が、教育・研究上の権力を濫用し、他の構成員に対して不適切で不当な言動を行うことにより、その者に、修学・教育・研究ないし職務遂行上の不利益を与え、あるいはその修学・教育・研究ないし職務遂行に差し支えるような精神的・身体的損害を与えることを内容とする人格権侵害をいう。東京大学憲章19に定める基本的人権を侵害する行為もこれに含まれる。またアカデミックハラスメントの加害－被害は、狭い形式的意味での教員－学生という身分関係にのみ発生するわけではない。東京大学が構成員全員に保障している「その個性と能力を十全に発揮しうるような、公正な教育・研究・労働環境」を、当事者間の力関係の非対称を背景とする権力の濫用によって破壊したり奪ったりする言動は、広くアカデミックハラスメントに含まれることに留意してほしい。

図9 東京大学 アカデミック・ハラスメント防止宣言

御興によれば日本においてアカデミック・ハラスメントという言葉が自然発生的に使われたのが1995年、ニュースや新聞紙上で使われるようになったのは1998年であると

³⁸ 信頼に相当する先行研究は管見の限り見当たらない。

いう³⁹（御輿、2015）。それまで大学コミュニティにおける権力構造の中で、アカデミック・ハラスメントは相談しよう／訴えようにも、相談できない／訴えられない（訴えにくい）ものであった。このように、先人たちが耐えてきた「理不尽に厳しい指導」にアカデミック・ハラスメントと新たな名前がついたことで、相談支援の構築性が向上し、また研究対象としても扱われるようになっていく。アカデミック・ハラスメントについての博士論文⁴⁰は2012年に湯川が執筆しているが、それへの審査のコメントに「アカデミック・ハラスメントというアカデミズム内部の問題について、アカデミズム内部で調査研究を行うということ、当事者にいつでもなり得る学生として、他の学生の経験を解釈し、それを学位請求論文としてまとめることのもつ危険性と意義」と記述されている。これは、ともすれば、アカデミック・ハラスメントを大学コミュニティ内で「弱者」である学生が論じることは、これまでタブーとされてきたことであると読み取ることができる。本論もこの轍を踏んでいる。

2. アカデミック・ハラスメントはなぜ起こる？（インタビュー調査）

（1）目的

ここでの目的は、大学コミュニティにおいてアカデミック・ハラスメントの起こる構造を大学教員はどのように感じているのかを明らかにすることである。

³⁹ 御輿久美子（2015）による講演録「ハラスメントに関わるリスクマネジメントのあり方」指定討論 金子雅臣、司会 大塚雄作、日本教育心理学会 戒能民江（2016）による講演「若手研究者の雇用環境の変化とハラスメント問題」録、指定討論 鈴木花子 司会 原田悦子、日本教育心理学会 vol.55.322-342 戒能の発言 P325 より引用。

⁴⁰ 湯川やよい（2012）博士論文「アカデミック・ハラスメントの社会学的研究 ―学生の問題経験と「領域交差」実践―」学位授与大学 一橋大学。

（２）方法と倫理的な配慮

事例研究とする．白水（2016）⁴¹による「テーストストーリー法」（図 10）を参考にし記述する．

〔データ（話者の語り）の記述方法〕

- ✓ 「対話引用方式」は、調査者の質問とそれへの話者の回答（語り）を「そのまま」書き写す．
- ✓ 「編集構成方式」は、調査者が話者の語りを大幅に編集し直す．
- ✓ 一般には対話引用方式を活かしつつ主題と関係ある部分とそうでない部分を選び分け、ある程度構成しなおす「対話・編集方式」が用いられることが多い．

〔この方法の限界〕

- ✓ 調査対象者の人間像が概略的にでもわかっている必要がある．そうでなければ研究テーマにふさわしい対象者かどうか判断できないからである．
- ✓ ある程度テーマを決めて話を聴き始めても、話者がそのテーマよりさらに興味深い体験などをしていてテーマを変更したほうがよいことが生じる点である．

図 10 テーストストーリー法の要点．白水（2012）をもとに筆者が作成

ここでいうテーマとは、「アカデミック・ハラスメント」となり、インタビュアーの側にインタビュイーから聞きたいテーマが明確にあることから本手続きを選んだ．「話者主動による語りを聴きつつ、調査者のテーマに関わる点も語ってもらうというやり方」⁴²は、本節で大学コミュニティの教員とアカデミック・ハラスメントの関係を記述する上で適当と思われた．

倫理的な配慮として、研究協力者には、調査の目的及び個人情報や所属機関の匿名化を徹底することを書面及び口頭で説明したうえ、自署により同意を得た．研究過程においても、日本精神保健福祉士協会「研究倫理指針」に基づき配慮を行った．

（３）インタビュイーの選定理由

インタビュイーA氏は、50代の大学教員（理系、教授）であり、30代から大学コミュニティで大学教員として働いている．本調査は、加害者になりやすい「教授」という職位の者であり、大学コミュニティの住人歴が長いという条件でインタビューに協力してくれる人を筆者の知人を介して募ったところ、某大学で働いているA氏が研究協力者として名乗りをあげてくれた．A氏は管理職として複数のハラスメント事案の調整役として関わった経験

⁴¹ 白水繁彦（2016）「女性が「自立」ということ ライフストーリーから読み解く高学歴女性の適応の戦略」『Journal of global media studie』（17・18）、55-67．

⁴² 同掲書.P57より引用．

があるとのことで、本調査の協力者としては適任と思われた。また筆者と A 氏には利害関係はなく、率直な意見が収集できると考えた。

（４）調査結果の記述

本調査は 2018 年 2 月 10 日、13 時 00 分~14 時 00 分、愛知県名古屋市内で行われた。以下、対話・編集方式で示す。また、追加調査を 2018 年 11 月 8 日（木）9 時 00~10 時 00 分に行った。「」は筆者の発言、A 氏の発言は斜体、（）は筆者による付記、＜ ＞は筆者による整理、解説、考察である。なお、本調査は、いわゆる質的分析の手法は敢えて選択していない。その理由として、本研究において最初の調査は、大学コミュニティにおいて力を持つ教授がどのようにアカデミック・ハラスメントの発生を捉えているのか生のデータを示すことが重要と考えたからである。

① 大学院生の行く先として廃れた「ポスト」とアカデミック・ハラスメント

「なぜ大学コミュニティでは、アカデミック・ハラスメントが起きるのだと考えますか？」

E 大学教員になるには大学院を修了（または博士学位を取得）していることが求められることが多いので、必然的に大学教員を目指す者は、入試を経て（合格し）、修士課程（博士前期課程）、（博士課程（博士後期課程））に在籍し、学生（大学院生）という立場になりますが、現在修士課程の修了者の大半は博士課程に進学することはせず、修士号取得後、企業に就職するなどして大学コミュニティから去っていく人が目立ちます。それは、個人の志向に依拠しますが、修士課程在籍中にアカデミック・ハラスメントないし、それに近い言動を受け、研究に対する意欲が削がれてしまったということもあると思います。

「なぜ教員と学生の関係がうまくいかなくなるのでしょうか？」

教員としては、修士課程大学院生の本務は研究なので、就職活動に精を出すことは不誠実に映ります。教員の中には、修士号を取得するために在学している学生の現状を理解しているうえで、厳しいことを言ったりする人＜自覚群＞と、現状を分かっているが、やはり学生の本分は研究であるという正論を容赦なく突きつける教員＜正統主張群＞がいます。学生にとっては研究に対するモチベーションが教員のそれとはまったく異なるので、ますます研究に対する気持ちが遠のいてしまいます。教員としても、研究者を目指さない学生に費やす時間は無駄ととらえ、アカデミック・ハラスメントが発生する構造ができあがります。

「しかし、学生として在学することを合格と許したのは、ほかならぬ大学教員ではないでしょうか？」

確かに授業料を払っている学生の指導放棄やそれに近い所業は本来許されるべきではあ

りません。

くちなみに博士課程在学中のアカハラ相談は、さらにシビアな状態であることが多い。なぜならば、教授ないしその周辺が人事に影響する力を持っていることがほとんどだからである。>

「アカデミック・ハラスメントが起きるのはプレッシャーがかかっているんでしょうか？」

大学教員になるには「ポスト」が必要です。最近では、椅子取りゲームが激しくなっています。博士課程に進学したとしても、大学教員になれる確率は低いです。

<津田（2015）によれば、2009年度の博士課程修了者の大学教員就職率は、文系 3.7%、理系 2.5%であり、“多くの大学で定員を満たすために実力不足の学生を受け入れており、また、能力を持つ人材が博士課程を目指すための環境は極めて悪く、博士課程修了者の惨状をみて優秀な学生が博士課程を敬遠する事態が起きている”⁴³という。学費や時間を費やしても“ポスト”を得られることは少なく、津田の指摘のように研究から離れることが当然の選択であろう。>

「椅子取りゲームについて詳しく教えてください」

椅子取りゲームには「跡継ぎ問題」<排除問題>があります。教授が定年を控えたときに、その椅子が空席となるが、その研究室に元々いた准教授が、教授が座っていた椅子に座れない場合、あるいは准教授に跡を継がせたくない勢力がある場合にハラスメントに繋がることを起こす者もいると聞いています。<このようなケースで、良心からでも現任の准教授に暗に転出を迫ることはパワー・ハラスメントに繋がる可能性がある。>大学コミュニティにおいては、国際公募が行なわれるように椅子取りゲームが熾烈な争いを見せています。また、椅子取りゲームの結果、「外様」の教授が着任したとき、もともと居た准教授を煙たがったり、どこかに移って欲しいと思い、それを仄めかしたりしたときにハラスメント問題が起こります。具体的には、出て行けと言わんばかりに冷遇したり、指導する学生を持たせたりしない等です。大概の場合は、元々いた准教授は、自身のキャリアアップのため、転出し昇任できるチャンスを狙っています。それが昇任となる転属になればいいですが、先に述べたように椅子取りゲームは年々厳しくなっており、大学コミュニティにおける成果主義は激化の一途をたどっています。

<この構造が大学コミュニティを脅かすハラスメントの発生要因の一つである。>

「アカデミック・ハラスメントには大学教員の人事評価がどう関わっているのでしょうか？」

⁴³ 津田 量（2015）「博士課程修了者の大学教員ポスト採用率」『キャリア教育研究』34，P23より引用。

大学教員の人事評価は各部局によって委ねられていることが多く不透明です。学生が教員の授業を評価することはありますが、職階が下の教員が上位の教員を評価することは、まず皆無です。

＜ここは、ハラスメント防止の観点からすると追究の余地が多分にある。＞

現在は、任期付教員が多いことから、たとえば任期付准教授の場合、教授昇進を視野に入れたり、パーマネントへの転換を目指したりした時に、上位教員である教授のご機嫌を損ねるわけにはいきません。なぜならば、教授が人事に関わっているからです。

＜ここまでの A 氏のインタビューからは、たとえば教授が学生に目に余るハラスメントをしていたとしても、准教授は間接的な加害者にならざるを得ないということが考えられる。学生にとって准教授は、ハラスメントの目撃者であり証人にあるのに、頼りにならない存在であるどころか、助けてくれなかった人となる。これは第 6 章第 3 節で述べる「消極的加害者」に相当するが、ポストの背景を鑑みれば、消極的加害者の被害者の側面が明らかである。＞

② 教員の「感情論」と「根性論」－学生の主張性から考えるアカデミック・ハラスメント

「それでは、アカデミック・ハラスメントの被害に遭う学生の面から伺いますが、学生のコミュニケーション能力や指導に耐える力というか根性は教員の教育の仕方に関わりますか？」

最近、学生の主張する力がないと言われています。私は付度する日本人の特性と社交性との関係がよく分からないのですが、とにかくこれからの大学（コミュニティ）は、コミュニケーション能力が低い学生も含めて、その学生に対する感情はさておき学生の多様性を尊重していかなければならないと思います。

＜A 氏は、大学コミュニティで 20 年以上過ごしており、コミュニティの内側よりコミュニティの変遷を見てきたと言える。また A 氏自身も、准教授から教授に昇任してきた当事者である。アカデミック・ハラスメントの発生要因は様々であるが、先に述べたように教員の理不尽に厳しい指導やコミュニケーション不全から起こるものがある。平田（2008）は、文化人類学者の Hall、E.T. の“ハイコンテクスト文化とローコンテクスト文化”論⁴⁴をもとに、日本人は非言語表現（ノンバーバル）への依存度が高く、言語への依存度が低いこと、つまりローコンテクスト文化について述べている。“コンテクスト”とは、文脈や前後関係、状況等のことであり、日本社会全体が付度や空気を読むなどの言葉に表れるような調和を重んじていることであり、それは勿論大学コミュニティにも持ち込まれる。

⁴⁴ 平田 祐子(2008)「発話行為が他者にもたらす影響に関する研究」『高田短期大学紀要』26, 151-160.

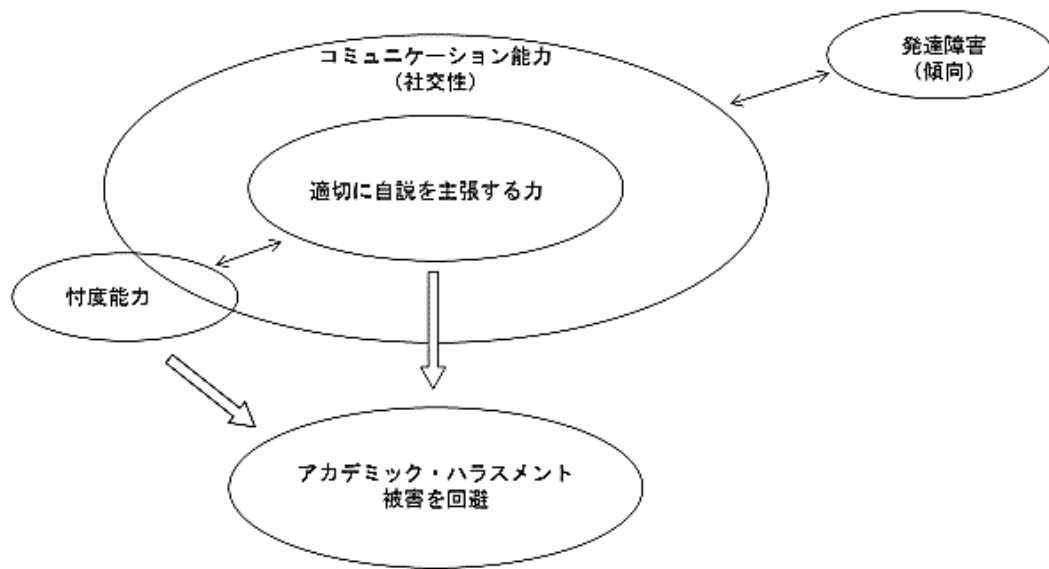


図 11 A氏が考えるアカデミック・ハラスメントの発生構造
(A氏が描出したものを筆者が清書)

つまり、教員の言っていることの意味が理解できなくとも、言っていなくても、その言葉の含みを理解し、反応することが求めているのではないのでしょうか。反応ができなければ、理解力がないなどの評価を受けアカハラが発生に繋がっていると思います(図示、図11)。

「図示されましたが、解説をお願いしますか？」

図は、付度能力、コミュニケーション能力(社交性)、発達障害、適切に自説を主張する力、アカハラ被害の回避の相互の関係について、私の考えを表したものです。それぞれは性質を表しています。つまり、1人の学生がどこかに当てはまるということではなく、付度能力があっても敢えて使わずに教員と適切な指導関係を築こうとする学生もいます。発達障害(あるいはその傾向)は最もアカハラ被害に遭いやすいと言えます。反対に、高度な付度能力を用いればアカハラ被害を避けられますが、十分に勉学や研究に励むことはできないでしょう。コミュニケーション能力(社交性)は広い意味では、付度能力と重なると思います。コミュニケーション能力(社交性)が高ければ、指導教員からアカハラ被害を受けることなく、適切に自説を主張することができますが、私の感覚では学生10人に1人程度かと思います。しかも、そのような学生であっても指導教員に大きな問題がある場合には、アカハラ被害に遭うことがあります。

(5) 小括

2004年、厚生労働省は若年者就職基礎能力支援事業、通称「YES-プログラム Youth

Employability Support Program)」⁴⁵において、企業が若者に求める就職基礎能力の一つに「コミュニケーション能力」を設定し、その中身は「意思疎通（自己主張と傾聴のバランスを取りながら効果的に意思疎通ができる）」「協調性（双方の主張の調整を図り調和を図ることができる）」「自己表現力（状況にあった訴求力のあるプレゼンができる）」とした。また、「ビジネスマナー」の「基本的なマナー」として、「集団社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる」ことを挙げた。大学コミュニティの中の研究室においても昨今、社会との連続性が意識されるあまり、協調的に過ごせない学生は集団から浮き、それを教員がネガティブに捉えると人格を否定するようなコメントに結びつく。

A 氏のインタビューを踏まえ教員と学生のコミュニケーションがずれていき、認識の差が大きくなることを示した（図12）。このズレやギャップが最大化したときにハラスメントの訴えが起きやすい。教員が学生とのコミュニケーションが上手くいかないことに苛立ちを感じ、それがピークに達するプロセスに比例して、学生の不安や恐怖が大きくなる様子を表わしている。つまり教員と学生の感情はシンクロし教員の怒りが増幅するに従い、学生の不安や恐怖も大きくなる。こうして感情がシンクロしつつコミュニケーションのズレと認識のギャップが大きくなる。教員からすれば、学生の能力がない、学生が勉強していないと判断し、厳しい指導をせざるを得なかった、ハラスメント的言動をせざるを得なかったという論旨になる。

一方で、研究はオリジナリティを求められる。したがって、教員から評価される「優秀な学生」とは、図11のとおり高い社交性を持ち、かつ、研究面では独自の道を追求できる高度な能力を備えた者となろう。

アカデミック・ハラスメントの防止を考えれば、例えば学生のコミュニケーションが不出来であったとしても、教員はその学生に応じた指導をおこない、怒りがハラスメントに繋がらないよう留意すべきである。また大学コミュニティにおいても、コミュニケーションが不得手な学生も尊重すべきである。本インタビューからは、本来、大学コミュニティは、どのような学生でも修学・研究する権利を保障し、コミュニケーション不全型で起こるアカデミック・ハラスメントは学生の権利を侵害している、ということを大学教員自身も考えていることが確認できたといえよう。しかしアカデミック・ハラスメントの問題が顕在化するのを防ぐ学生と教員の関係における対等性という観点は見出されなかった。この点については、ソーシャルワーカーがその視点を大学コミュニティに持ち込めるのではないかと、第5章で検討する。

⁴⁵ 厚生労働省発表資料 「YES-プログラム」（若年者就職基礎能力支援事業）の対象講座（254 講座）－試験（29 試験）を新たに認定－を参照されたい。

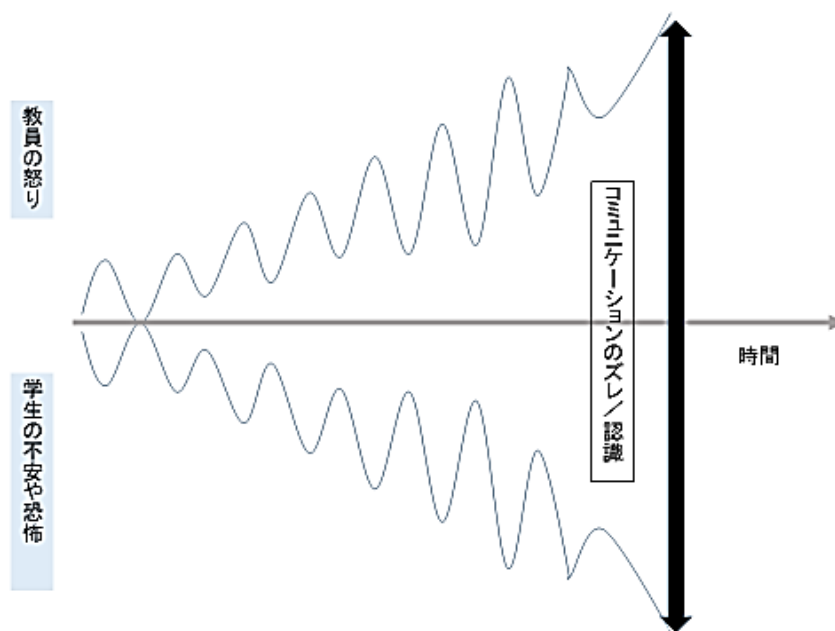


図 12 ハラスメントの訴えが発生するとき（A 氏のインタビューをもとに作成）

第 3 節 性に関するハラスメント（出版刊行の関係上、本要約では非掲載）

第 3 章 大学コミュニティにおけるハラスメントの相談支援の現状と課題

（出版刊行の関係上、本要約では第一節を非掲載）

第 2 節 大学コミュニティにおけるハラスメント問題に関するソーシャルワーカーの相談支援の現状

1. ハラスメント防止システムと「調整」

「調整」は大学コミュニティのハラスメント救済についてもよく用いられる言葉であるが、一般的にソーシャルワーク業界で用いられる「調整」を概観すると、医療保健領域では退院「調整」や多職種連携の際のコーディネーション、学校ソーシャルワーク領域では保護者・学校・関係機関等の連携に向けた「調整」等があり（秋山 2009⁴⁶や、山野ら 2010⁴⁷）、

⁴⁶ 秋山博介（2009）「スクールソーシャルワークの今後と課題」『実践女子大学生生活科学部紀要』46、29-41.

⁴⁷ 山野則子・青木紀・西田芳正（2010）「スクールソーシャルワークの可能性 教育と福祉の協働を目指して（課題研究 1 子どもの貧困と教育(2)-学校で何ができるか、課題研究報告）」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』(62)、428-429.

ソーシャルワーカーが援助対象にその専門性を用いて支援する上での連携の営みを指し用いられることが多い。他方、クライアントの環境への働きかけを意味する言葉としても使用され、ハラスメント防止システム用語の「調整」は、これに相当する。しかし、この「調整」によりハラスメントに疑義がある者（「加害者とされた者」）が生み出され、その対応について新たな課題が生じるという点において異なる。

例えばアカデミック・ハラスメントに関する相談として、学生と指導教員の関係性の不調から、指導関係の解消、つまり指導教員の変更の申し出がなされることがある。これを目的にハラスメントの認定にこだわらず早期解決を目指すために用いられる手段のひとつが「調整」である。大学は互いの人権の尊重のもと自由な研究や教育がなされる空間であり、その活動を担保するために学部や研究室で其々の自治や教員の裁量がある。こうした中で、教員が学生を厳しく叱責した場合、どこまでが教育・指導であり、どこからがアカデミック・ハラスメントなのか等、それぞれの主張が衝突する。「調査」が行われれば、ハラスメントの認定・不認定が明確となるが、結果が出るまで時間がかかることが多い。この点において「調整」は早期の状況改善を目指すことができる制度となる。このように「調整」の利点の一つに環境改善を目指す際の迅速性があるが、ハラスメントの高低（濃淡）は事案により様々であり、ハラスメントであるか否かの未認定状態という曖昧性が保たれたまま「加害者とされた者」が生み出されることが支援の際のジレンマとなる。

2. 目的と方法

（1）目的

本節では、大学のハラスメント防止システムのうち「調整」の導入動向を踏まえ、「加害者とされた者」への相談支援の取り組みに着目し、その強化方法についてソーシャルワークの視点から検討する。この意義は、「加害者とされた者」の支援が最終的なハラスメントの撲滅や防止に繋がると考えたことによる。ハラスメント相談は、被害が先に存在し生じるものではない。加害的言動が初めに存在することによって、被害相談の必要性が生じるのである。したがって、「加害者とされた者」へのアプローチなしには本来のハラスメント防止は見込めない。

なお、本節における「調整」は、大学内でハラスメントの解決や防止システムを目的とし行われる介入と定義する。また「加害者とされた（相談）者」の定義は、「被害を訴える相談者」が要望した「調整」により創出されたもう一方の当事者とする。本節では「加害者とされた者」と「加害者とされた相談者」が混在するが、前者は来談に至っていない者で間接的支援対象、後者は来談している直接的支援対象とし、本研究は、両者ともに支援対象とする。

（２）方法

本研究では２つの方法を用いた．第一調査では、東海３県の大学を対象とした調査データ（E大学ハラスメント相談センター2015『大学におけるハラスメント相談および防止対策に関する調査報告書』）から、ハラスメント防止システムのうち「調整」制度、そして「加害者とされた（相談）者」「ソーシャルワーク」を軸として動向を分析した．第二調査では、E大学のハラスメント防止システムの体制整備状況に関する事例分析⁴⁸をおこなった．

倫理的配慮

本節において相談事例は扱っていない．またデータについても大学名や個人が特定されないよう配慮した．参照資料の使用については、E大学ハラスメント相談センター長に承諾を得た．なお、ハラスメントに関する研究は「被害を訴える相談者」「加害者とされた（相談）者」「関係者」「組織」等、様々な方面に影響を及ぼす可能性がある．特に、「加害者とされた（相談）者」への“支援”という用語の使用に当たっては、「被害を訴える相談者」の心証を考え慎重になるべきである．本節では「調整」というグレーゾーンでのハラスメント防止システムを主に扱うこと、また「加害者とされた者」に関しても人権に配慮する必要があるという考えのもと、被害者心理に及ぼすリスクについて留意し記述した．

３．第一調査の結果と考察

E大学の調査概要は以下のとおりである（図１６）．本調査は筆者が質問項目の作成、集計および報告書の作成を行った．

対象	東海３県（愛知・岐阜・三重）の国公立大学 66 校
調査時期	2015 年 3 月～4 月
実施方法	2 段階配布． ①A大学ハラスメント相談センターが主催した「第 2 回東海ハラスメント相談研究会」（2015 年 3 月 8 日実施、現在は「東海地区キャンパス・ハラスメント研究会」に改称）の参加校 20 校に配布． ②東海 3 県の大学（上記 20 校は除外）46 校に上記と同様の調査票を郵送した（2015 年 3 月 19 日）
回答校	30 校（回収率 43.9%）

⁴⁸ 山川透(2004)「事例検討」『精神保健福祉用語辞典』272、中央法規．研究方法の一つとしてケース・スタディを「一事例ないしは少数例を個別に深く検討し、その状況や原因、対策をあきらかにすること」としている（P272）．

質問項目	5つのカテゴリ、計 39 項目。以下ローマ数字はカテゴリを示す。 I.相談窓口の形態 II.ハラスメント未認定段階での対応 III.「加害者とされる者」と「相談・調整・通知」について IV.「調停・調査」について V.検討中の制度などについて 他、回答者の所属やハラスメント防止に関わる立場など基本属性が尋ねられている。 ※筆者注:本稿では「加害者とされた(相談)者」と表記しているが、おおむね同義であり分析に際し大きな影響はないと判断した。
回答校の種別	国公立大学 9 校, 私立大学 20 校, 無回答 1 校
回答者の立場	ハラスメントに関する委員会委員(8) ハラスメントに関する相談員(13) その他(事務職員等)(14) (重複回答あり)

図 16 E大学の調査概要

(1) ソーシャルワーカー（精神保健福祉士・社会福祉士）について

本研究はソーシャルワークの視点より分析を試みるため、ソーシャルワーカーの配置状況をみていく。ハラスメント専用の相談窓口を設置している 19 校 (63. 3%) のうち、ハラスメント相談の専任スタッフを配置しているのは 4 校であり、そのうち精神保健福祉士と社会福祉士を資格要件にしていると回答したのは 2 校だった。

長沼ら (2014) の報告⁴⁹ (キャンパスソーシャルワーカーの活用に関する 2014 年全国調査) によると大学で働くソーシャルワーカーの配置は、436 大学中 59 校であり、その業務内容 (複数回答可) については、「学生及び家族の個別支援 (ケースワーク)」が 78. 3% で最多であり、「セクシュアル／アカデミック・ハラスメントへの対応」業務は 21. 7% である。これらの結果から、ソーシャルワーカーは他業務の傍らでハラスメントの対応をしていることが窺える。大学がジェネラリストとしてのソーシャルワーカーを期待していることが推論できる。

(2) 「調整」制度の導入

ハラスメント防止システムのうち「調整」がある大学は、18 校 (66. 7%) である (図

⁴⁹ 長沼洋一 (2011) 「キャンパスソーシャルワークネットワーク「学生支援における大学ソーシャルワーカーの業務確立プロセスに関する研究」」 <https://sites.google.com/site/campussw/>引用日 2017.03.30

17) . 大学がハラスメント事案として公式に扱う「調査」「調停」よりも導入率は低い。「調整」を導入していない9校の理由をみると、『調整』がよく分からないから」が2校、「検討する時間が足りないから」が1校、「必要性を感じていないから」と答えた大学はなく、「その他」が6校であった。「その他」の意見としては、「規程にはありませんが、必要に応じて同様の対応をしています」「必要性を感じているので今後検討予定」「このような対応方法について情報を持っていなかったから」等があった。また、調査票上において定義を示しているのにも関わらず、『調整』がよく分からないから」と回答した大学が2校あったことについては、「調整」を利用したハラスメント問題の解決方法自体が不明であることが考えられる。今後インタビュー調査などで、各大学の実情を明らかにし、「調整」の効果と限界を明らかにしていく必要があると思われる。

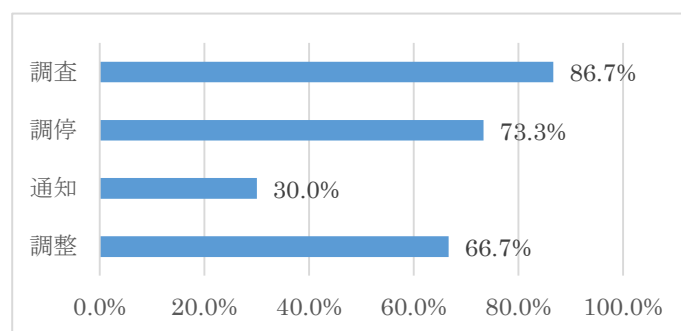


図 17 東海3県における大学のハラスメント防止システムの導入率
E大学の公開データをもとに筆者が作成

(3) 「加害者とされる者」への支援

「調整」は「加害者とされる者」を生み出す。そこで「加害者とされる者」が相談に至る経路をみてみると、26校の回答があり「自主的に相談に来る」が13校、「他者に勧められて相談に来る」が8校、「何らかの強制力により相談に来る」が4校、「その他」が13校であった（複数回答可）。その他の回答として、「調整の段階で相談となるケースがある」「ケースバイケース」「相談者の意向を確認のうえ、原則として全ての加害者と面談するシステム」「相談者の同意を得た上で、相談員が必要と認めた場合」「調査委員会のヒアリング等」「症例なく不明」「今までそこまで至ったケースがない」「加害者とされる者が相談に来るケースがない」「そのようなケースがない」「まだ相談に至ったケースがない」「未経験」「相談室では対応していません」があった。「その他」に記述された内容より、「加害者とされる者」の対応事例がない（少ない）ため、対応方法に関する事例の蓄積が課題となる。また、「加害者とされた者」が、自ら相談できるということが認知されていない、あるいは、大学もそれを周知していないということも考えられる。

さらに、『調整』等をしたあとに、『加害者とされる者』への対応はどのようになっていますか」という問いに対し、ハラスメント相談専任のスタッフのいる4校（うち1校はE大学であり、その実践については後述する）の回答について着目してみると、「特になにもしていない（できない）」と答えたのが2校であり、1校は「加害者とされる者」への対応をしていないとのことであった。

フェミニストカウンセラーである丹羽（2015：27）は、相談員が（被害を訴える）相談者と加害者の話を両方聞くということは絶対に不可能としており、被害側の安心を保証できないことを主張している⁵⁰。本節では、「被害を訴える相談者」と「加害者とされた（相談者）」両者の相談を受けることの是非や工夫について後述する。

4. 第二調査の結果と考察

ハラスメント相談では「被害を訴える相談者」の要望によって「調整」が用いられる。「調整」の実施においては「加害者とされた（相談者）」の創出は避けられなく、その支援方法の課題、また「調整」の適切な運用方法を明らかにする必要がある。そこで重層構造（ミクロ・メゾ・マクロ）を用いE大学の例を検討する。ソーシャルワーク実践および研究においては、重層性を認識し分析することが有効であるとされている⁵¹（井上・川崎2012；田川2014）。本節では、個別相談支援をミクロ、相談員間で支援方針を決定する「カンファレンス」および、システムへの提言を行うなどマクロへの橋渡し機能を持つ「ミーティング」をメゾ、ハラスメントであるか否かの認定機能を持つハラスメント防止対策委員会等の「委員会」をマクロ、と設定⁵²する（図18）。分析に当たっては、E大学ハラスメント相談センター各種「ミーティング」議事録等を参照した。

⁵⁰ 丹羽雅代・上田 寛（2015）『キャンパス・ハラスメントの状況と対策進化 相談員・カウンセラー／防止・調査委員/執行部の責任 セク・アカ・パワハラの実態（高等教育ハンドブック）』地域科学研究会。

⁵¹ 井上 孝徳・川崎 順子（2011）「地域包括ケアシステムの構築をめざしたソーシャルワークの実践的課題の一考察--ミクロ・メゾ・マクロ領域の連動性と循環性」『九州保健福祉大学研究紀要』（12）9-16。

⁵² ミクロ・メゾ・マクロの枠組みを相談現場に応用した例としては、高畠（2014）の大学における学生相談室の活動を論じたものがある。高畠は、ミクロレベルを、倫理綱領の確認、個人面接、集団面接、教員及び家族へのコンサルテーション、学内の保健センターとの協働、相談員の研修・教育分析とし、メゾレベルを理事会や教授会の果たす役割、学部・専攻会議などの部局との協働等とし、マクロレベルを大学に対する文科省の施策、大学の使命、大学および学生に対する経済・労働施策として整理している。本研究では、この枠組みを援用するが、マクロについては大学内で採用されているシステムに限定する。「ミクロ・メゾ・マクロ」の定義・概念・区分自体は今後の原理的な研究課題であるが、ソーシャルワーク実践の重層的構造を明らかにするために、本節ではあえてこのような狭義の捉え方を採用する。

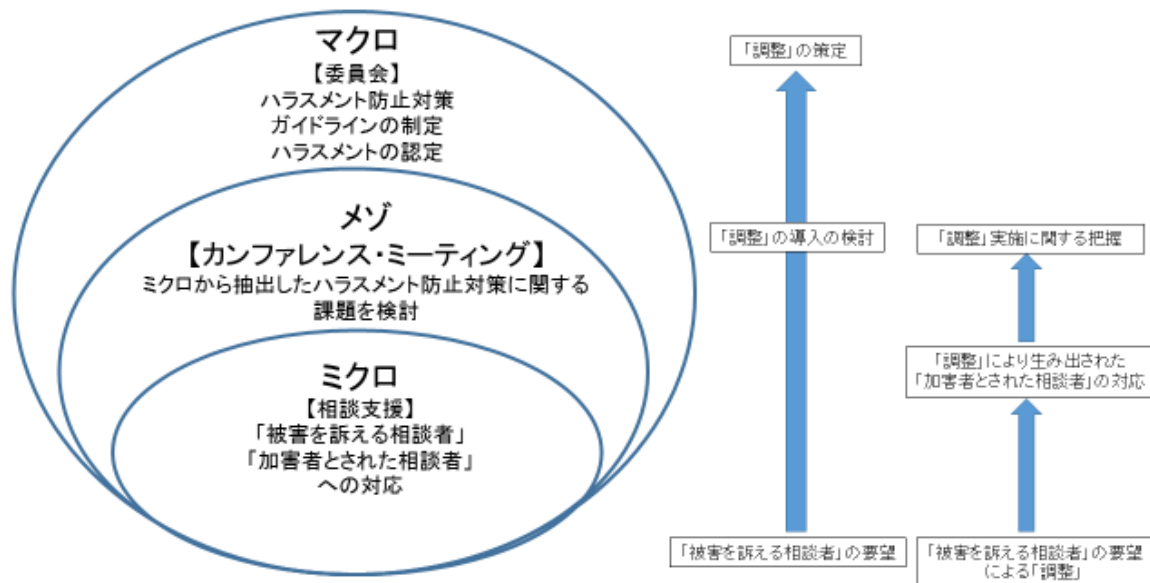


図 18 ハラスメント防止システムにおける重層性と「調整」の位置づけ

(1) 「調整」の導入まで

①ミクロでのソーシャルワーク（相談支援）

「被害を訴える相談者」の中には、ハラスメントと思われる状況下にあろうとも、自分自身の考えや気持ちの持ちようを変化させることにより、何とか耐え忍んで日常を送る選択をする者もいる。それは、具体的な解決を求めることによって生じるリスク（例えば、相手にハラスメント相談をしていることを知られること、そして、そのことで更なる被害に遭うこと）を恐れての消極的な選択ではあるが、重要な選択肢のひとつでもある。また、その「耐え忍ぶ」ことが、相談者自身の「成長」に繋がることもあるだろう。

しかし、ハラスメント防止としては、その消極的な選択を尊重はするが、一人の相談者の相談が終了した後も、その環境について意識し続ける必要がある。なぜならば、そのときの「被害を訴える相談者」が、その環境に耐えたとしても、同じように苦しむ者が再び現れる可能性があり、いつかの時点では環境に切り込む対応（調整）が必要となる事態が想定されるからである。このようにハラスメント相談では、目の前の「被害を訴える相談者」のみならず、潜在している被害者、あるいはこれから被害に遭う可能性がある者を視野に入れた防止意識が重要である。そして、次に同様の環境下で「被害を訴える相談者」が来談した際に「調整」を用いて、迅速に事態に介入できるようにしておくことが肝要である。したがって、環境への介入である「調整」をハラスメント防止対策の一つとしてシステム化することは、必ずである。

②メゾ・マクロでのソーシャルワーク（「調整」制度導入の提言）

「調整」には「関係者」の協力が必要となる。「関係者」とは、「被害を訴える相談者」担当の相談員より「調整」の依頼を受け、その具体的内容を検討、実施する主体者である。例えば、被害を訴える相談者が学生であり、加害者とされる者が教員である場合は、その学生および教員が所属する所属の長であることが多い。現在E大学では、相談員が「関係者」に連絡を取っている。しかし、2011年頃までは「調整」というシステムがなかったため、「被害を訴える相談者」への助言のみの対応とし、「調整」のようなことをする際にも、相談者自らが「関係者」にハラスメント相談センターへの来談を依頼するよう対応していた。しかし、この方法では「被害を訴える相談者」が抵抗感を示したり、伝言形式のため誤解が生じたり、「関係者」の来談に繋がりにくかったりするなど、早期の解決を目指すには不都合が生じていた。そこで、相談員が「被害を訴える相談者」の了解のもとに、「関係者」に来談を要請し解決への協力を求め、事態改善のために共に考えたり、コンサルテーションをおこなったりするという一連の「調整」システム（図19）が必要であるとし、「調整」の導入をメゾレベルである「ミーティング」に働きかけた。「ミーティング」では「調整」を大学のハラスメント防止システムとして正式に制度化するよう、sマクロレベルに反映されるよう提言した。

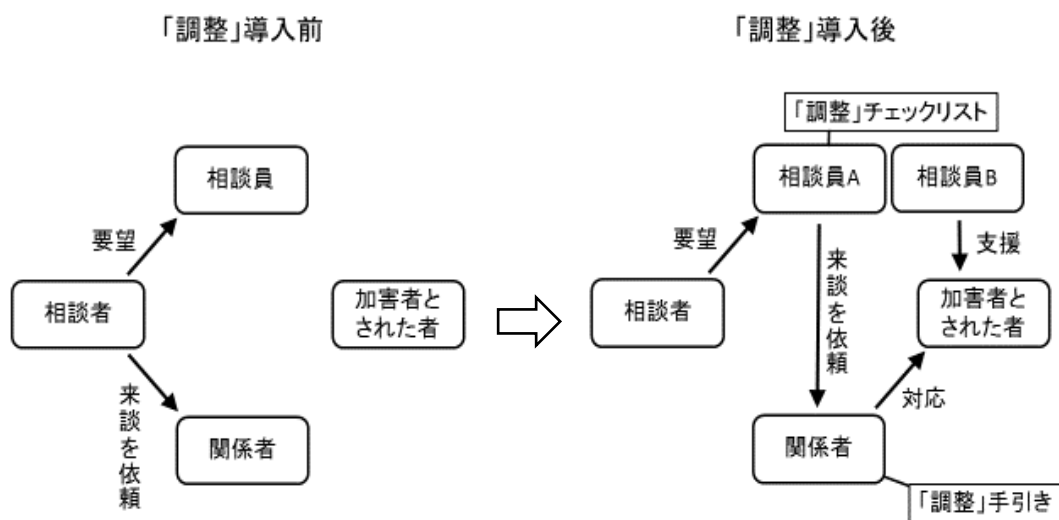


図 19 「加害者とされた（相談）者」の支援を含む「調整」システム

（２）「被害を訴える相談者」と「加害者とされた相談者」の担当の分離

「被害を訴える相談者」と「加害者とされた相談者」が同一の相談機関を利用する場合、様々な配慮が必要である。例えば、双方が遭遇しないように予約の調整に配慮する物理的な面はもちろん、双方の相談の担当をどのように考えるか等がある。日本の司法制度を参考に

すると、検察庁での取り組みでは被害者支援のための一般的制度⁵³として被害者支援員を配置し、加害者側との担当は分けている。しかし、スペクトラム要素を持つハラスメントと犯罪を同一視し、その仕組みを汎用するのは些か暴論となり、丁寧な考究が必要である。

吉武（2012）は、ハラスメントの相談員について「相談員が相談者ばかりか、加害者とされる人や関係者からも事実関係を聴取する。さらには、解決行為にも関与する。このように多重の役割を担うことは、望ましいことと思えません」⁵⁴とし「相談は相談者に付き添って援助する役割であり」、「両方の役割を同一人物が担うときにはおのずから困難が生じることになる」としている。また、葛ら（2014）は、E大学の取り組みとして「被害を訴える者、加害者とされた者、関係者といった利害関係のある来談者に対して、原則として異なる相談員が対応している。」⁵⁵と担当分離の方式を紹介している。これは「被害を訴える相談者」「加害者とされた相談者」両者の相談担当者を同じにした場合、どちらかに重点が置かれ支援に偏りが出てしまう可能性があるためと考えられる。筆者も当事者主体の支援をおこなうには、一方当事者への配慮が不足してしまう事を避けられるシステムとして、原則的には担当を分離することが望ましいと考える。この他の利点については、本章第2節で述べたとおりである。

5. 本調査の成果と課題

（1）成果

本節では、大学のハラスメント防止システムについて、ソーシャルワークの視点より「調整」の導入と「加害者とされた者」への相談支援のあり方について検討した。その結果、以下四点の知見が得られた。

一点目は、東海 3 県の大学に限定されているとはいえ、ハラスメント防止システムとして「調整」制度の導入が進むものの、それを受けての相談支援の強化が十分には考慮されていない点である。

これに関連し二点目として、ハラスメントの防止システムには「加害者とされた相談者」の人権の尊重も熟慮した体制の整備が必要であるということである。ハラスメント未認定の状態では、「被害を訴える相談者」と「加害者とされた（相談）者」では状況を異にして捉えていることが多い。そのため、その状況に介入する「調整」は介入される側の人権に配慮した方法でおこなうことが求められる。また、それであれば介入される側も介入を受け入

⁵³ 法務省「更生保護における犯罪被害者等の方々のための制度」。

⁵⁴ 井口博・吉武清實（著）（2012）『大学・大学院の風土改革とリスク対応 アカデミック・ハラスメント対策の本格展開～事案・裁判の争点／規程・体制の進化／相談・調整の要点～』地域科学研究会。P69。

⁵⁵ 葛文綺・中澤未美子・小川智美ほか（2014）「ハラスメント相談の専門性に関する一考察—大学におけるハラスメント相談の特徴と対応を中心に—」『心理臨床学研究』32（3）p366 より引用。

れ易く、「調整」の効果が高くなることが期待できる。

三点目に、双方の担当を別にすることの重要性である。仁平（2013：428）は「最終判断が下されるまで被申立人を“加害者”とはみなせない。大学は構成員である申し立て人と被申し立て人双方を精神的にサポートする体制も作っておく必要がある。申し立て人については、学内で相談を担当したハラスメント相談員がその役割を果たすケースも多いが、被申し立て人は学内で孤立しがちである。」とし、さらに「大学は、双方の権利と尊厳を、相談と調査のすべての過程で守る必要がある」とまとめている。仮に「加害者とされた（相談）者」が相談を継続的に受けることでハラスメント性が低くなるのであれば、ハラスメントの（未然）防止に関する目的を設定した相談の継続性が重要である。無論、相談の継続には「加害者とされた（相談）者」と相談員との間に信頼関係の構築が必須であり、そのためには「被害を訴える相談者」とは別の相談員が丁寧できめ細やかな対応をおこなうことが望ましい。

最後に、ミクローメゾマクロの循環性を意識したシステムへの提言の必要性である。相談支援（ミクロ）において相談者の利益を最大に考えることを基盤とし、カンファレンス（メゾ）の場で代弁（アドボケート）し、最終的に大学全体のケースマネジメントをおこなうという一連の働きである。

（２）課題

大学のハラスメント防止システムを強化するためには、個々の大学の努力のみでは難しい。そこで、大学間連携という高等教育機関のマクロの集合体においてハラスメント防止システムを向上させていく努力が必要である。ボトムアップを担うのは、「被害を訴える相談者」の要望をもとに相談者とともに解決策の検討をおこなうハラスメント相談員であり、その責任は大きい。また「加害者とされた（相談）者」への対応策のバリエーションを共有したり、ハラスメント防止のためのツール等を分かち合ったりすることができる体制づくりが望まれる。こうした場づくりにもソーシャルワークの専門性が発揮できると考える。

以上、本節で論述したことは、筆者がハラスメント相談に携わる現時点で得られた知見の一部であり、今後、ハラスメント防止システムの充実のためにソーシャルワーク機能を用いた有効な「加害者とされた（相談）者」支援モデルの構築が望まれる⁵⁶。また、「加害者とされた（相談）者」や認定された「加害者」が、大学というコミュニティの中で活動していくための支援（ソーシャルワーク）が必要であると考えられるが、本研究は「調整」の範囲の言及に留まった。ハラスメントの早期解決・防止システムにおいて、相談支援は重要な役割を果たしており、そこでは曖昧性の中で解決が目指される。被害－加害の明確なコントラストをつけない状態での支援について追究し続けることが求められる。

⁵⁶ 例えば、児童虐待対応における保護者支援のソーシャルワークにおいては「サインズオブセイフティ」という方法論や、司法ソーシャルワークの分野では修復的アプローチの実践がある。これらを参考にしつつハラスメントの防止対策を考えることも有効であろう。

第3節 大学コミュニティにおけるハラスメント問題に関するソーシャルワーカーの特徴的な支援（出版刊行の関係上、本要約では非掲載）

第4章 相談支援現場におけるハラスメント「加害者」の捉え直し

（出版刊行の関係上、本要約では非掲載）

第5章 加害者「支援」のためのソーシャルワーカーのアセスメントの方法

第1節「加害者とされた相談者」のアセスメントと対応

1. 本調査の背景と目的

近年、アカデミック・ハラスメントという言葉が報道などでも取り上げられている。アカデミック・ハラスメントの概念は変遷しており、現在では、セクシュアル・ハラスメントに該当しないハラスメントとして扱われていることが多い⁵⁷。“理性の府”における人権問題⁵⁸（御輿 2007）であるアカデミック・ハラスメントの具体例としては、優位な立場の者からの学習・研究活動の妨害や卒業、進級に関して正当な理由なく認めないこと、精神的、身体的暴力、研究成果の搾取などがあるとされている（御輿・赤松 2004：西村 2005：小田部ら 2010）⁵⁹。これらの行為は言うまでもなく高等教育機関の使命である科学技術の発展の妨げに通ずる。しかしながら、効果のあるハラスメント防止の方法の模索は続いており、また防止効果の検証も難しく、当面、ハラスメント相談の利用は増加の一途を辿ると考えられる。また防止対策は被害者支援や救済の方法論や対策システムが中心に論じられているのが現状である。そこで筆者は、「加害者とされた（相談）者」への対応について一定の指針を示し、全体的な視点を持った防止方法を模索していく必要があると考えた。その理由は、大学でのハラスメント対応の多くは「被害を訴える相談者」を早期に救済するために、公式に認定がなされるよりも前に（未認定状態）解決が目指されることが多く、グレーゾーンのなかで模索され、一方当事者である「加害者とされた相談者」への対応が再事案を防ぐポイントとなるからである。

⁵⁷ 御輿久美子（2013）「ハラスメントの被害と支援、そして大学に根を張るハラスメント」『現代思想 特集=ハラスメント社会 セクハラ・パワハラ・アカハラ・マタハラ...』青土社。

⁵⁸ 御輿久美子（2005）「アカデミック・ハラスメント-「理性の府」における人権侵害（ハラスメントは人権侵害）」より。『ヒューマンライツ』（207）、2-9。

⁵⁹ 御輿久美子・赤松万里（2004）「科学研究成果報告書 平成14年～平成16年基盤研究（C）（1）課題番号14594015 アカデミック・ハラスメントの実態調査研究」。

筆者はソーシャルワーカーとしてハラスメント相談に携わるなかで、ハラスメントの防止には「加害者とされた相談者」に対する適正なアセスメントとそれに基づく介入が不可欠であるという認識に達した。しかし、その場合対応者の決めつけや先入観による一方的な関わりになったり、反対に加害性がある場合それを過小評価した対応になったりすることがないように、対応者による「加害者とされた相談者」への人権侵害にも留意する必要がある。

大谷は、ソーシャルワークアセスメントプロセスに関するレビューのなかで、「真実の一つではない」⁶⁰（大谷 2014）という見方と「問題の所在は社会の抑圧構造にある」（大谷 2014：27）⁶¹という見方について触れている。ハラスメントがどのような社会の抑圧構造から生じているのかについての検討は別に議論が必要であるが、本稿ではソーシャルワーカーにとって必要な態度の一つとして挙げられている「自らの役割に対する徹底的な自己批判的省察」（大谷 2014）⁶²に着目し、筆者もこの考えに全面的に同意した上で、殊更「ハラスメント相談」の「加害者とされた相談者」に特化したアセスメントについて考究する。特に未認定状態での「加害者とされた相談者」への具体的な対応方法は、個人が持つ技量のレベルに滞留し、その実態も不明である。そこで筆者は、「加害者とされた相談者」への対応に関し一定の様式を用い、その対応方法に関する考え方や実態を集積し知見を整理するとともに、「加害者とされた相談者」のアセスメントに加えて、対応者自身を客観的にアセスメントするツールが必要と考えた。

以上より本調査では、架空のアカハラ事例を用い大学でソーシャルワーカーが「加害者とされた相談者」にどのような態度に関わり、また具体的にどのようなアセスメントをしているのか、その実情を明らかにしたうえで、アセスメントのあり方について考察する。また、併せて、筆者が仮説的に作成したアセスメントチェック項目の有用性についても検証する。

2. 方法

（1）研究協力者（インタビュー）の選定

研究協力者は、社会福祉士や精神保健福祉士有資格者等、社会福祉学を援助の基盤とし、大学で働く対人援助職とした。選定は、キャンパスソーシャルワークネットワークが配布する名簿より 6 名を抽出した。この 6 名は筆者にとって研究会等で顔を見知っている程度の者であり、普段の交流やケースでの関わり等はなく、インタビューに影響はない、もしくはあっても本研究の妨げにはならないと判断し選出した。研究協力者の属性は表 1 のとおりである。インタビューの時間は、45 分から 70 分で、平均時間は 60.6 分であった。

⁶⁰ 大谷京子（2014）「ソーシャルワークにおけるアセスメント：ワーカーの認識とスキル」『日本福祉大学社会福祉論集』130、15-29。P19 より引用。

⁶¹ 同掲。P27 より引用。

⁶² 同掲。P27 より引用。

表 3 研究協力者の属性

NO	氏名	年代、性別	資格	大学での主な業務	ソーシャルワーク 経験年数	大学での ソーシャルワーク 経験年数
1	A	30代、女性	社会福祉士	学生相談、関係者との連携など	5	5
2	B	50代、女性	社会福祉士、精神保健福祉士	学生相談	14	3
3	C	40代、男性	社会福祉士、精神保健福祉士	ソーシャルワーク	17	3
4	D	40代、男性	海外のソーシャルワーカー資格	研究、教育、コンサルテーション	18	6
5	E	50代、女性	社会福祉士、精神保健福祉士	教育、研究	14	0
6	F	40代、男性	社会福祉士	教育、学生支援に関する委員	10	4

※D と E は大学教員であり、ハラスメントに関連する委員

(2) データの収集方法

① 調査期間・場所

2017 年 2 月～4 月、研究協力者の所属する大学の会議室等、プライバシーが確保できる個室で個別におこなった。

② インタビューの手順

本調査の目的の説明と調査協力への同意を得た後、フェイスシートへの記入を求め、三点（「ハラスメントの加害者とされた相談者」対応の架空事例、「加害者とされた相談者」のアセスメント項目、「加害者とされた相談者」の対応時に対人援助職が自己点検のために用いるアセスメントチェック項目）を順に示し半構造化面接をおこなった。インタビュー内容は研究協力者の同意を得て、IC レコーダーに録音した。なお、提示した三点はインタビュー中に自由に参照できることを説明した。架空事例は、ハラスメントの加害言動や加害者に関する先行研究（中村 2008：信田 2008）⁶³および筆者のハラスメント相談対応経験より標準化したものを作成した。その際、事例の視点は研究協力者がアセスメントや対応についてイメージしやすいよう対人援助職視点に設定した(図 2 3)。

⁶³ 中村と信田（他）による対談。「加害者臨床—憎しみの環を断つために」『現代のエスプリ』no.491

私は、大学のハラスメント相談センターで相談業務に携わっています。

ある日、学生 A よりハラスメント相談センターに「X 先生に“お前は馬鹿だから卒業させない”と言われた、これはハラスメントではないか」という相談が寄せられました。A は心身の不調が著しく、X 先生の指導を受け続けるのは困難と思われたため関係者らと調整の結果、A は X 先生の指導を受けなくて済むようになり、相談は終了となりました。

いっぽう、同時期、X 先生からも相談がありました。「学生 A からハラスメントをしたと訴えられ、学内でハラスメント加害者として見られている。A は他の学生と比べて学力が低かったため、厳しく指導していたが、それがハラスメントになるのか？」と言います。

私は、X 先生に X 先生の言動がハラスメントと決まっているわけではなく、あくまでも A の修学環境を整えるための措置であることを説明しました。しかし X 先生は納得がいかない様子です。私は X 先生の言い分を聞き、X 先生のいうことにも一理あると感じました。とはいえ、X 先生の指導は A にとっては厳しすぎるのでは、とも感じていました。

私は X 先生の対応に際し、自分自身の価値判断の影響をなるべく少なくするのがよいと思いながら対応しました。つまり、初めから加害言動をした人、と捉えるのはよくないと思いました。

あなたが「私」ならソーシャルワーカーとして X 先生の対応の際、どのようなことに気を付けられると思いますか？

図 23 「ハラスメントの加害者とされた相談者」対応の架空事例

次に、「加害者とされた相談者」の対応をする際にアセスメントすることについて、渡部（2013）⁶⁴の挙げるソーシャルワークの一般的なアセスメント 16 項目（例えば、援助を求めた動機、問題の特徴、問題の具体的な内容、問題に関するクライアントの考え、感情、および行動など）をハラスメント相談に援用し「アセスメント項目」8 項目を設定した（図 2 4）。また、「アセスメントチェック項目」（図 2 4）は、ハラスメントをしたと疑義がある者を加害者と確定した扱いを避けるために対人援助職が意識すべき事柄であり、さらに葛ら（2014）が「担当相談員は加害者とされる者と向き合い、その訴えを聞き、不適切な行為を行ってしまうに至った心の動きに共感していくが、加害者とされる者の論理に巻き込まれてしまう危険性がある」⁶⁵と指摘するように、援助者自身を客観視できる事項にし、「被

⁶⁴ 渡部律子（2013）「ソーシャルワークにおけるアセスメントの意義」『人間福祉学研究』 6(1)、3-5。

⁶⁵ 葛文綺・中澤未美子・小川智美・ほか（2014）「ハラスメント相談の専門性に関する一考察—大学におけるハラスメント相談の特徴と対応を中心に—」『心理臨床学研究』 32、359-368。P367 より引用。

害を訴える相談者」の存在も意識できるような7項目を設定した。なお、これら三つの原案はハラスメント相談対応の経験やスーパーバイズ経験が豊富な対人援助職2名に意見を求め議論をおこない修正を施し作成した。

【アセスメント項目】

(「加害者とされた相談者」について)

1. ハラスメントに関する正確な知識をどの程度持っているか
2. 自身の言動を省察したり、問題言動を修正できたりする可能性はあるか
3. コミュニケーションはどの程度できているか
4. アンガーマネジメントはどの程度できているか
5. 嗜虐性や意図性があるか
6. 被害者の心理状態への関心はどの程度か
7. 生活歴について
8. 過去に、同様の相談が寄せられていないか

【アセスメントチェック項目】

(「加害者とされた相談者」を対応する際の自分について)

1. 「加害者とされた相談者」を「加害者」として対応していないか
2. 「被害を訴える相談者」の話による影響の有無を意識できているか
3. 「加害者とされた相談者」への過剰な共感はないか
4. 相談内容を一般化していないか
5. 「加害者とされた相談者」の自己決定を尊重できているか
6. 転移・逆転移があるか／気づけているか
7. 自分自身の権力性を意識できているか

図 24 研究協力者に提示したアセスメント項目とアセスメントチェック項目

(3) 分析方法

インタビュー調査で得られたデータについて質的な分析をおこなった。インタビューで得られた内容は全てテキスト化し、「架空事例」「アセスメント項目」「アセスメントチェック項目」に関する語りの3群に分け Microsoft エクセルで分類した。テキストデータは文脈単位で分類し、類似性に従って再分類をおこない、コーディングをおこなったうえ、次の3段階に分けて分析した。

まず、「架空事例」に関するテキストデータは、事例の感想や想起された研究協力者自身の経験に関する語りの各々について類似する内容をカテゴリー化し、内容を簡潔に表すカテゴリー名を付けた。次に、予め筆者が仮説的に用意した「アセスメント項目」と「アセスメントチェック項目」と、「架空事例」の分析で得られたデータを乙幡(2014)の質的内容

分析⁶⁶を参考に検討した。なおテキストデータの解釈は、現象学的解釈を参考に（伊賀 2014；榊原 2015）⁶⁷分析をおこなった。すわなち、インタビューが特に着目したポイントと感想、メタファー及び筆者の概念的解釈を書き留め、浮上したテーマをカテゴリー化し、データを分類し、テーマ間の結合関係を分析した。以上の手順により、ソーシャルワーカーによるハラスメントの「加害者とされた相談者」のアセスメントの構造を図示した。

倫理的配慮

研究協力者には、調査の目的及び個人情報や所属機関の匿名化を徹底することを書面及び口頭で説明したうえ、自署により同意を得た。研究過程においても、日本精神保健福祉士協会「研究倫理指針」に基づき配慮を行った。

3. 結果と考察

（1）アカハラに加害者とされた相談者の架空事例に関するテキストデータの分析

架空事例に関するテキストデータから、アセスメントに関連するデータを抽出した結果、155 のデータが抽出され、類似するものを結合し 7 つのカテゴリーができた。また、それぞれに 19 のサブカテゴリーができた。これらを対人援助の経験が 30 年以上ある研究者と議論を重ね、視点の偏りや妥当性が確保できるか慎重に検討し、架空事例に関するソーシャルワーカーの語りを最終的に表 5 のとおり整理した。以下では、大カテゴリーに添い具体的に考察する。

① 《ハラスメントに関する考え方》について

このカテゴリーは [ハラスメントのグラデーション] [白黒をつけることの回避] [相談の順序性への着目] の 3 つのカテゴリーに分類することができた。さらに [ハラスメントのグラデーション] を分析すると、ハラスメント事案の生起はコミュニケーションの不足やズレによるものだと考え、そうであるならばそれを充足させたり調整や仲介をしたりすることによって修復可能であると見込んだ支援計画の検討に繋がるということが推測された。一方で、教員と学生という明らかな力関係の差がある中で、「権利侵害」（表外）という言葉が用いられたことから、支援の際に権利について意識していることが伺われた。また、学生の来談が先にあった上での「加害者とされた」教員の来談という [相談の順序性] に着目することで、ソーシャルワーカーの先入観を意識していることも明らかになった。さらに、「ハ

⁶⁶ 乙幡美佐江（2014）「ソーシャルワーク研究における質的内容分析法の適用」『社会福祉学評論』13、1-16.

⁶⁷ 伊賀光屋（2014）「解釈的現象学的分析（IPA）の方法論」『新潟大学教育学部研究紀要』6(2)169-192. および榊原哲也（2015）「クリティカルケアへの現象学的アプローチ」『日本クリティカルケア看護学会誌』11(1)、9-15.

ラスメントかそうでないのかでいうと、ハラスメントにはなると思う」という記述（表外、傍点は筆者）からは、ソーシャルワーカーが、ある程度の価値判断をしたうえで対応にあたっていることが伺えた。

②《両当事者とその関係性、ソーシャルワーカー自身を含んだアセスメント》について

このカテゴリーでは直接支援対象である「加害者とされた相談者（教員）」、「環境」、「学生（間接支援対象）」の各々への視点が示された。ハラスメント相談は個人と環境との健全な整合がとれないところにより開始される。ソーシャルワークのアプローチの一つである生態学的アプローチでは、いかに人間の生活が個別的かつ力動的であり、そこに存在する問題が多様で複雑なのかを相互作用ではなく交互作用であることを理解した上で展開される。これは、後述するアセスメントチェック項目の「相談内容を一般化していないか」にも関連する。

③《バランスを考えた介入調整の試み》について

このカテゴリーでは、両者の間に入り解決を目指そうとする「アプローチの検討、工夫」が検討され、双方を支援対象と捉える志向が明示された。さらに、表中に記載はないが、注目すべき具体的記述についていくつか述べる。まず「指導の厳しさに関する社会全体の見方の変化」という語りからは、社会（Social）を重視した上での見立てがなされていることが考えられる。これは「加害者とされた相談者」の心的現実も重要であるが、社会全体的な見方がどのようなものであるのか（例えば「昔は厳しい指導も当然だったかもしれないが、今はハラスメントになる」）も十分に考慮したアセスメントが行われていることが推察される。

また、大学の組織設計や大学風土、ソーシャルワーカーが所属する機関機能についての言及として、「教員が利用しにくい“学生”相談の看板」という記述からは、ミクロレベルの視点のみならず、大学を俯瞰したメゾ・マクロレベルでの支援も意識していることが示されている。以上より、ソーシャルワーカーのアセスメントにおいては環境による影響を考慮することが必要不可欠であることが明らかとなった。

表 4 架空事例に関するテキストデータの分類結果

大カテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー	具体的記述(要約)
(1)ハラスメントに関する考え方	ハラスメントのグラデーション	ハラスメントとコミュニケーション	ズレにより生じるもの
		白黒をつけることの回避	コミュニケーションのスタイル 学生と教員の力の不均衡 修学権の侵害 白黒つけない相談業務
	相談の順序性への着目	パワーの認識	「ハラスメント」という言葉の使用の是非 学生の相談が先にある 教員が相談に来る時期の重要性 話を聞いた順番に影響される自分自身
		ハラスメント相談対応のポイント	被害加害の両方に関わることの難しさ
		被害加害の双方に関わることで生じる難しさ	二者関係の問題で、自分が間に入る苦しさ 役割分担しないと中立性は保ちにくい 学生の学力は本当に低いのか
	環境	教員の認識	どのようなことをハラスメントだと思うか 教員自身の被指導歴 コミュニティからの排斥では変わらない 教員の言い分を聞き、逃げ場を用意する 振り返る力が弱い教員 卒業できない原因の一部にサポートや指導の不足の可能性
		共感的視点	来談を大事にする 人間的興味を持つ 教員の気持ちの理解と知るための努力
		批判的視点	ニュートラルな立ち位置で話を聞く 学生にこだわらずに先生の話聞く 先入観を持たない 誘導しない、価値観を押し付けけない意識
		SWrの態度、対応	問題言動とされた場面と頻度、語調の確認
		ニュートラルな意識	保護者への対応 学生の利益は何か 社会性を学ぶ機会としての大学 学生側の要因で至った経緯 相談員としての健康的な関わり 何を支援の軸におけばいいのかの模索 手続きの適正性の追求と臨床上の柔軟性の反比例
	学生（間接支援対象）	関係性の中での弱者へのSWrの眼差し	両方の言い分を理解した上で、学生の不調を重視する 敵対しないように丸く収めたい気持ち お互いが納得できる環境をつくりたい 変容する認識を信しながらの対応 教員が学生に温かく対応してもらえるような教員への働きかけ
(3)バランスを考えた介入調整の試み	大学のシステムによる影響を受けているSWr自身の自覚	迷いながらの支援	学内機関との調整、ケースマネジメント機能 どちらが正しいのか判断してしまいがち 自分の立ち位置
	適切な教育環境づくり	公平的な対応、通説的対応	
	SWrの専門性	アプローチの検討、工夫 介入の方法論 SWrの自省	

(2) アセスメント項目に関するデータの分析と解釈

前述した通り筆者が仮説的に設けたアセスメント項目は8項目だが、以下ではテキストデータが多く得られた上位項目（太字）について、研究協力者が語った代表的な具体的内容（概略）を「」で示し、客観化した解釈を述べる。なおテキストデータは、必ずしも肯定的コメント（例えば「大事な項目だと思います」）ではなく、否定的な項目（「あまりピンとこないです」）も含んだ総合的なデータ数で換算した。

まず、【7. 生活歴について】は、「今のその職場環境とか、上司との関係とか、その本人がプレッシャーの中で働いてるのかっていうようなところを、ご自身の、家族とかも含めた、個人の生活がそもそもうまく成り立ってませんかっていうことを結構よく聞くんで」という記述よりソーシャルワーカーが生活者として相談者を捉えていることがわかる。一方で、「相手が教員である場合、生活歴まではちょっと聞きづらい」という記述からは、相談者がハラスメントをしやすい性向か等の特性を査定するために必要な情報とは認識しながらも、詳細に聞き取ることは、加害者と決めつけた対応となることを懸念し、躊躇するところがあるといえる。大学という職場で「加害者とされた」相談者にプライベートなことをど

の程度聴いていくのか、支援に必要な情報収集をどのように進めるかはばらつきがみられた。

次に、【4. アンガーマネジメントはどの程度できているか】【3. コミュニケーションはどの程度できているか】という2項目は不可分なものとして語られていた。まず、コミュニケーション力の査定については、ソーシャルワーカーはコミュニケーションとハラスメント発生の関連性が高いと考えていることが示された（例えば「どれくらいコミュニケーションの力があるのかは、アカハラやパワハラのことは特にそうだと思いますね」）。また発達障害（傾向）との関連についての言及も多く、コミュニケーションの力は相談支援上の喫緊の課題であることが推測された。

なお、【2. 自身の言動を省察したり、問題言動を修正できたりする可能性はあるか】や【5. 嗜虐性や意図性があるか】については、6人とも詳細な言及が見られなかった。この点において考察すると、これらの項目は加害可能性の高い文言になっていることが影響していると思われる。またソーシャルワーカーのスタンスとして、心理教育的な関りよりも、相談者と共に考えていくということが多いことから、検討が避けられたとも考えられる。しかしながら、もしハラスメント性が高いと思われる相談者の対応を求められたとき、この視点は重要であり、アセスメントスキルを高め、個別援助技術を研鑽することが求められるだろう。

その他、新規に加えた方がよいアセスメントの項目としては、以下が挙げられた。まず【**教員自身の被指導歴の確認**】である。次に、【**個人因子と環境因子のバランスの視点**】である。この環境要因とは、例えば**研究室の運営環境（複数の教員が学生を指導しているのか、一人で指導しているのか）**などである。相談者がどのような「環境の中の人」であるのかを考慮することは、ソーシャルワーカーがハラスメント対応をおこなう際に重要な項目となるであろう。

（3）アセスメントチェック項目に関するデータの分析と解釈

前述した通り、筆者が仮説的に設けたアセスメントチェック項目は7項目ある。このうち以下では、テキストデータが多く得られた上位項目（太字）について、研究協力者が語った代表的な具体的内容（概略）を「」で示し、客観化した解釈を述べる。テキストデータの扱いは先の項と同じく肯定的／否定的コメントの総数により順位付けをおこなった。

まず、【2. 被害を訴える相談者】の話による**影響の有無を意識できているか**は、【6. 転移・逆転移があるか／気づけているか】と併せて語られることが散見された。「こういうことはチェックリストで非常にチェックしにくい難しい問題だと思います」と語りがある一方で、「客観的に見ておくことで保てるかなと思いますね」というコメントもみられた。また『被害を訴える相談者』の話からソーシャルワーカーの『加害者とされた相談者』へのネガティブな感情が刺激されても、それを敢えて自分のなかで明確に意識化することで

支援への影響をきちんと考慮できる」という語りは、公平性を意識しているといえる。

続いて、【5.「加害者とされた相談者」の自己決定を尊重できているか】という項目については、「これは所属している自分の場、機能、役割で、例えばハラスメント相談員として自分がこの相談にのっていたときに、ハラスメントを予防しなければならないという役割がはっきりそこにあるのであれば、自己決定は大事なんです、被害を受けたとされる相手の権利を侵害してまで自己決定はあり得ないと考えている」という記述に見られるように、ハラスメントの防止について強く意識し社会正義に基づいたソーシャルワーカーの定点的支援の軸が確認できた。しかしながら「被害を受けたとされる人の人権も大事けども、加害者とされている人のほうにも当然、人権はあると思うので、尊重は必要かなと」の記述に見られるように、「加害者とされた相談者」への人権に関する意識も強いことが示唆された。

最後に注目する項目として、【7. 自分自身の権力性を意識できているか】がある。これについては以下のとおり興味深いコメントが収集できた。例えば「自分自身が加害者とされた方に権力性はないと思った」「よく警察が言う、悪いやつを許さないみたいな、そういうメンタリティーはないはず」「いかに中立を保ってやるかということと、この権力性を意識できてるかっていうのは同義語ではないですが意識はしていることなので、対応時における自己点検では非常に大事だと思います」「聞くほうの態度であるとか、言葉とかっていうことで、相手に向ける影響力は考えていかないといけないかなって気はしますね」等である。

三野（2012）は、対人支援関係における専門家の権力性に関して、専門家自身の仕事や専門性に関して点検をしていくことが必要であり、自身の仕事は強制や誘導をしてしまう事を認識することの重要性を述べている⁶⁸。ハラスメント相談は個室でおこなわれる。ソーシャルワーカーはこの空間と、ハラスメント事案を扱っている意味を吟味して対応にあたるべきである。

（4）本調査の結論と仮説の検証

以上「架空事例」、「アセスメント項目」、「アセスメントチェック項目」に関するテキストデータの分析結果より、ソーシャルワーカーによる「加害者とされた相談者」のアセスメント構造を図25に示す（斜字は本調査の結果から追加した事項）。これらを概観すると、ソーシャルワーカーのアセスメントが目の前の「加害者とされた相談者」のみならず、多方向に向かっていることが認められる。これはソーシャルワーカーハラスメントの「加害者とされた相談者」のアセスメントをおこなう際に、「人権」や環境を意識し非審判的態度で対応をおこなっていると換言できるだろう。しかしながら、テキストデータをよく分析してみると、例えば、「罰、ペナルティは必要」からは、未認定状態でもあるにも関わらず、認定を想定したイメージを描いていることが推測でき「加害者とされた相談者」への応報的な単語

⁶⁸ 三野宏治（2012）「対人支援関係における専門家の権力性に関する考察」『対人援助学研究』1、1-10を参照されたい。

の表出も認められた。これらを「アセスメントチェック項目」で点検をおこなうことが期待される。

「加害者とされた相談者」は、ハラスメント加害の疑義があるとされた状態で、怒りや否認、後悔や弁明など複雑な感情と動機を持ち相談に訪れる。これは、ためらいを携えての来談といえる。このためらいをどのようにソーシャルワーカーが受け止め扱うのか、本稿では、アセスメントをキー概念とした「入口」に着目し論考した。しかしながら、実際の対応の際に重要なポイントとなるのは相談の「出口」、つまり【ゴールをどこに据えるか】である。

「加害者とされた相談者」とともに相談の出口をいつ、どのように設定するかによって、ハラスメントの再事案化防止に大きく影響する。

また、筆者が仮説的に作成したアセスメントチェック項目については、今回の解析により「ゴールの設定」が必要であることが分かったため、それを付け加えたものの有用性を広く確認するとともに、様々なソーシャルワーク援助理論との参照もしていきたい。

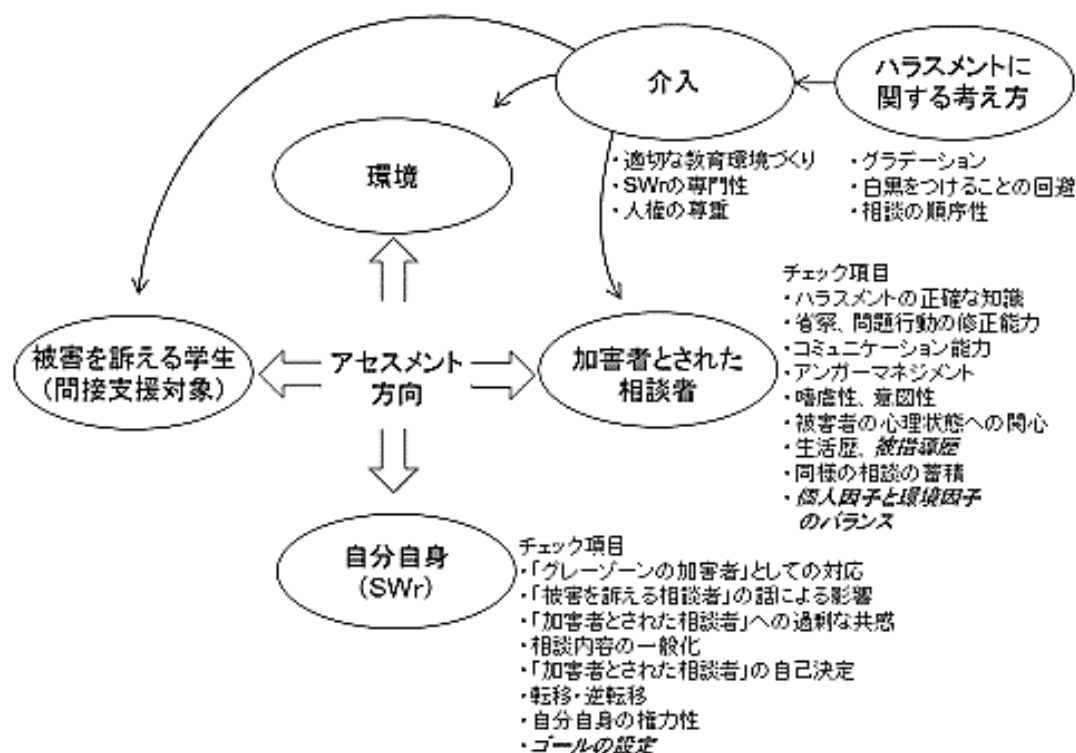


図 25 「加害者とされた相談者」のソーシャルワーカーのアセスメント構造

4. 本調査の成果と今後の展望

本調査は、大学におけるハラスメントの「加害者とされた相談者」の架空事例等を用いたインタビューを通し、ソーシャルワーカーが「加害者とされた相談者」にどのようなアセス

メントをしているのかについて考察した。その結果、以下 2 点の成果が得られた。第一に、「加害者とされた相談者」へのソーシャルワーカーの対応の考えが明らかとなった。第二点目は、ツールの有用性について現象学的に解析することができたことである。「加害者とされた者」の対応をする際に、応対者個人の技量をカバーするツールのひとつとして、本稿で検討した「アセスメント項目」と「アセスメントチェック項目」を用いることで、偏りある対応の補正を期待することができる。

ただし本調査の限界として、研究協力者が 6 人という少数であり、今後フォーカスグループインタビューなどで、より多くの対人援助職に調査をおこない分析を深める必要があること、またアカハラに限定したインタビューであること、さらに今回の架空事例は未認定ということを強調した提示になっているためバイアスの排除が十分でないことが挙げられる。また、ソーシャルワーカーが調整介入をした結果、重大化を免れた例をケーススタディとして報告し束ね、検討を深めることも重要である。今後、ハラスメントの防止に向け、これらのツールを実際に使用し様々なハラスメントに使用できるよう改良していくことが求められる。また、「加害者とされた相談者」との対話においては、相談者とソーシャルワーカーの間で共に省察行動が必要であると認識が一致した場合、その対応にも一定の専門性に基づいた対応の確保が必要である。例えば、「再ハラスメント防止プログラム」の根拠ある構築がある。これらの試みにより、ハラスメントの被害で苦しむ者の減少や救済に繋がるだろう。最後に、ハラスメントは決して許されることのない行為であり、本論は加害者擁護の論ではないことを重ねて記しておく。

第 2 節 大学入学前の「いじめ」対応の関連—教育職へのインタビュー

（出版刊行等の関係上、非掲載）

第 3 節 ソーシャルワーカーと教育職の比較—ハラスメント「加害」の未決性

ソーシャルワーカーは、相談者の自己決定を尊重するが、ハラスメント相談におけるパターナリズム（父権主義）⁶⁹について検討しておきたい。パターナリズムは、教員から学生への教育や指導にも見られることがあり、時に研究への努力を強制させられることがこれにあたる。翻って、学生が入学を願い出ている限りは、研究への努力を求められることが当然であると考え、双方のバランス感覚が揺らぎミスマッチが起こる。教育・指導は学生本人のためという名分のもと、厳しい指導が加速するが、必要性がどのくらいあるのかということと、学習の到達点がどれくらい明確なものであるのか（つまり教員の恣意的なものでないのか）がハラスメント性の判断の一つとなろう。

⁶⁹ 例えば、福祉領域では権利擁護支援の場面でも検討される概念である。日本福祉大学権利擁護研究センター（監修）『権利擁護がわかる意思決定支援 法と福祉の協働』などでも用いられている。

勿論ハラスメントとして認定されるのは、学生本人のために必要な指導とはいえない場合限定される。教員と学生間のミスマッチが肥大化する前に気が付くことができれば、ハラスメントが防止されたかもしれない。常に学生に意志を確認し、また、学生も教員に研究の進捗を伝えることが望まれる。これをおろそかにすることで、教員の「暴走」が始まる。

「加害者」になる教員に不足しているのは、本人に自己決定権があることの認識の欠如ないし、「自己決定権がある」ことの強制である。これは、教員が「研究を続けるかやめるかはお前が決めていい」という言葉による言葉の力の濫用である。これは、モラルハラスメントという言葉に表されるパッシブな攻撃である。言葉では自由に決められることを担保しながらも、同時に自分に逆らったら安全の保障はないことを伝えている。また、学生には可塑性があることを失念していると言える。

一方でソーシャルワーカーの相談者に対するパターナリズムについても考察しなければならない。例えば、学生がハラスメント性の高い不適切な教育環境に居るとソーシャルワーカーが判断したが、学生はそこに留まることを「自己決定」したとき、その決定内容についてソーシャルワーカーはジレンマを感じるようになる。パターナリズムが強いと、加害行為者との分離を強く勧める。反対に、自己決定を第一とすると、不適切環境にいて学生が心身を悪化させ、自殺につながったりシビアな展開につながったりする可能性もある。ハラスメント問題に関わるソーシャルワーカーは、自身のパターナリズムの危険性と自己決定の尊重との間で揺れ動くことになる⁷⁰が、秋池（2015）は、子どもの教育とパターナリズムの関係を眺め、教育と支配について述べ、教育本質論の深化が求められるとしている⁷¹。

ハラスメント相談における加害者とされる相談者においても、パターナリズムは次の2つの点で関係がある。一つは、未決性がありながらも「加害者」になっている相談者にとっては、ソーシャルワーカーは権威的にうつるだろう。もう一つは、ハラスメント防止の名のもとに、ソーシャルワーカーの過剰な関わりが与えられるときである。相談の動機が低い加害者とされる相談者にとっては、ソーシャルワーカーからの積極的な関りを歓迎しない。ソーシャルワーカーは相談者との対話を通し、相談者との関係性を構築する⁷²。

⁷⁰ 尾崎新 編集（1999）『「ゆらぐ」ことのできる力 - ゆらぎと社会福祉実践』誠信書房。

⁷¹ 秋池宏美（2016）「教育とパターナリズム 研究の射程」『駿河台大学論叢』（53）、79-97。

⁷² 近年、オープンダイアログの有効性の議論が活発である。

第6章 大学コミュニティによる加害者の包摂に向けて

(出版刊行の関係上、本要約では非掲載とする)

終章 結 論

第 1 節 大学コミュニティにおけるハラスメント問題とソーシャルワーカーの役割

本研究の目的は、大学コミュニティにおけるハラスメント問題に関する相談支援と防止システムという2つの次元の異なる領域で、ソーシャルワーカーはどのような役割を担えるのか、加害者「支援」の在り方を視点に入れた上で、明らかにすることであった。本研究で得られた知見の要点を整理する。

本稿前半では、序章で、大学コミュニティにおけるハラスメント問題とソーシャルワーカーの役割について研究の背景と方法について述べた。第1章においては、ハラスメントの概念整理および大学コミュニティにおけるハラスメントに関する様々な分野からの先行研究を示した。第2章では、大学コミュニティで生じる様々なハラスメント問題について論述し、第3章では、大学コミュニティにおけるソーシャルワーカーを含む様々な職種による相談支援の現状と課題を整理した。

本稿後半、第4章では、相談支援現場におけるハラスメントの「加害者」の捉え直しを試み、第5章では、未認定加害者のソーシャルワーカーによるアセスメントについて分析したうえで、教育職との違いを考察した。第6章では、大学コミュニティが持つパターンリズムを指摘したうえで、「加害者」の包摂機能について統計的に検討し、ソーシャルワーカーがおこなう再ハラスメント防止プログラムを提示した。図30は「大学コミュニティにおけるハラスメント問題とソーシャルワーカーの役割」について、本論文でおこなった各種調査や考察を凝縮し図示したものである。

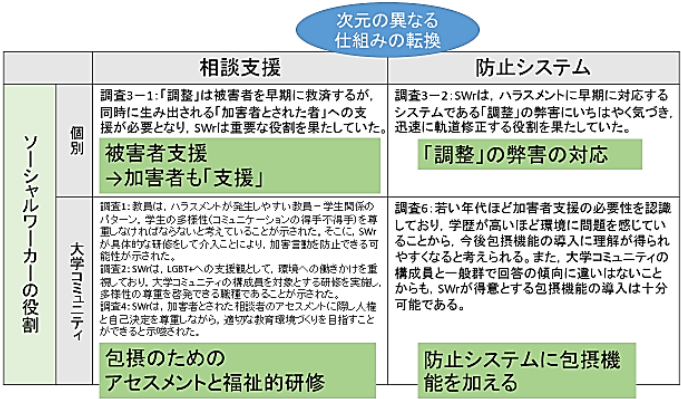


図 30 大学コミュニティにおけるハラスメント問題とソーシャルワーカーの役割

本研究で実施したいくつかの調査と考察より、ソーシャルワーカーの役割が4点導き出された。SWrの役割一つ目の役割は、「調整」の弊害の対応を行う役割である（役割1）。次に、被害者支援のみならず加害者も「支援」を行う視点を大学コミュニティに提供する役割である（役割2）。そして、包摂のためのアセスメントツールの導入提案と福祉的研修の実施提案を行う役割（役割3）と防止システムに包摂機能を持ち込み、包摂的な変革を求める役割（役割4）に整理することができた。以上が本稿の結論である。

大学コミュニティは学術的に先駆的な試みを行い、コミュニティとして発展を続けているが、その構造としては職階が明らかという古典的な側面があり、弱者は再生産され、あらゆる力が少数の教授など管理職に集約されハラスメントが発生しやすい特質がある。そこで、ソーシャルワーカーがハラスメント「加害者」の支援を行い、誰でも加害者になる可能性があるからこそ、誰でも支援が受けられることを啓発することによりで、構成員のハラスメント防止意識を高めることが可能となる。

第2節 大学コミュニティにおける支援基盤の拡充（出版刊行の関係上、本要約では非掲載）

1. 大学コミュニティにおいて様々な支援職が配置されるようになるために

第3章で示したように、大学コミュニティにおけるハラスメントに関する相談支援は様々な職種によるアプローチがあり、それぞれの専門性に独自のものがあるものの、見立てや援助技術においては重複している部分もある。しかし大学コミュニティにおけるハラスメントの相談支援職は心理職が多い現状がある。従来の臨床心理学を基盤とした相談支援だけではハラスメントの防止に繋がりにくいことは、臨床心理学者も指摘しているとおりだが、大学コミュニティの文化として、大規模な大学、特に国公立の大学において心理職を養成する学部が設置されていることが多いため、養成した学生（卒業生）の就職先（活躍先）として、ハラスメント相談部門などが使われやすいことが考えられる。現実として、大学コミュニティ内のソーシャルワーカーは援助職としてマイノリティであることは否めず、第2章に記述したインタビュー調査からも明らかである。実際に国立の大学では大分大学を除き（註：要約作成時加筆）ソーシャルワーカーの養成はおこなわれていない。また、ソーシャルワーカーはその専門性から、ハラスメント防止システムの改善提案をおこなうことがあるが、それが大学コミュニティにとって受け入れられるか否かは、ソーシャルワーカー自身の雇用形態や力量、大学コミュニティの風土にも依る。特に、ソーシャルワーカーのポスト（大学コミュニティにおける労働寿命）や立場（任期の有無や常勤であるか否か）の影響は代弁性を発揮する上で大きい。これらの結果、ソーシャルワーカーの配置があっても任期切れなどのためにコミュニティを去れば、大学コミュニティ内で力の弱い者の意見を代弁する職種がいなくなるため、弱者が大学コミュニティより排除される構造となる。

それでは、ソーシャルワーカーの配置がなくても「弱者」が自己決定できたり、弱者の代弁が他者によってなされたりする大学コミュニティは、どのように目指すことができるの

だろうか。力の差が不適切に濫用されると、弱者の自己決定が阻害される。「大学という病」は竹内（2007）⁷³が大学内部の出来事を記述し、学問や研究の在り方を考察しているものだが、筆者は「現代版 大学という病」をポスト文化が招いた大学コミュニティによるハラスメントだと主張したい。研究者を養成するコミュニティであるのにも関わらず、博士課程の学生に少ないポストしか用意しない（できない）現状を伝えずに、あるいはハラスメントになりがちな指導しかできずにポストドクターを量産し続けるコミュニティ構造、そして、選抜する側（強者）にもたらされる絶対的な力の構造が厳然と存在している。大学コミュニティ内で力が優位な強者同士が相互批判を恐れずに、ソーシャルワークの志向を持つリーダーが大学コミュニティで力を適切に発揮できるシステムに期待したい。

2. 学生や教職員が循環する構造とハラスメント防止

ノーベル賞受賞者の山中伸弥は、様々なメディアにおいて、iPS細胞研究所のいわゆる「正社員」は1割しかいないことを述べ、できるだけ多くの職員に安定的な労働条件を提供したいと発信している⁷⁴。また、益川敏英も「社会的に科学と技術の発展が欠かせない時代に、人材の面からも研究資金の面からも脆弱さが進行しています。ポスドクを含め若手研究者の不安定な雇用の問題を社会全体で解決していく必要があります」⁷⁵と指摘している。このように名だたる研究者が大学コミュニティの人事構造を批判的にみているが社会全体を変えていく前に、大学コミュニティ自身でできることもあるだろう。また、このような問題は研究者からの言及のみで終結するべきではない。

様々な雇用形態や個性があり働いている職員がおり、その者たちも、自分に適し、自分たちが働きやすいように安心して働ける方法が発題でき、選択できる仕組みが必要である。ソーシャルワーカーは労働者の多様性を意識し、大学コミュニティの成熟を促進する役割を担うべき職種である。しかし、ハラスメント問題に関わるソーシャルワーカー自身が任期付雇用や非常勤職での採用であり、力に対抗できないポストであるとき、大学コミュニティの成熟を支援することは困難である。人権と多様性に精通している対人援助職であるソーシャルワーカーの積極的配置を大学に期待したい。

大学コミュニティのことを嫌いになり去っていく者たちは、学生、教職員問わず多く存在する。その理由の一つにハラスメント防止の体制に失望していることが関係している可能性がある。たとえば、ハラスメントの被害者は、大学コミュニティに失望し、自分から大学コミュニティを去るという選択をしたかもしれない。また、任期付職員は耐えてコミュニテ

⁷³ 竹内洋（2007）『大学という病—東大紛擾と教授群像』中央公論新社。

⁷⁴ NHKクローズアップ現代「ノーベル賞受賞 山中教授が語る iPS細胞の未来」2012年10月10日放映。

⁷⁵ 同掲。

ィからの脱出を待つ場合もあろう。しかし大学コミュニティは、入学を志願する者が毎年現れるという性質や、一般企業と異なり景気的な不況を直接受けにくいいため安定して入職を志願する者が得られるという特徴を持つ。このからくりが運営者側が去っていく者を追いかけてもコミュニティが存続していける、つまりハラスメントの防止を強化せずとも、被害者は卒業（ないし退学）あるいは退職していき、「新陳代謝」がおこなわれるという力を大学にもたらしている構造だと考えられる。

第3節 本研究の限界と展望（出版刊行の関係上、一部を非掲載）

ハラスメントの「加害者」を支援することは、大学の存在において濾過できない問題に着手するということである。大学コミュニティは、先駆的なことをおこないながら、その運営は実に古典的であり斜陽的である。たとえば、利害関係が生じる者がハラスメントの相談員や委員を請け負うことが間々ある。委員の構成や体制に異議を唱えられるのは、ソーシャルワーカーに期待されるのではないだろうか。大学コミュニティは世間から浮世離れした独特なコミュニティである。それ故に、これまで看過されてきたことが蓄積されていることは否めない。そして、その蓄積を分析し、再考する時が来ている。耳の痛い話であっても、大学は真摯に耳を傾けるべきであろう。

大学のハラスメント防止対策がディスプレイのように見せかけとなつてはいけない。加害者「支援」のタブー視はいつまで続くのであろうか。大学コミュニティにハラスメントが起りやすい環境や風土があることを認識し、それが個々の相談の解決で埋没していく状況を許容せず、より積極的に「加害者」への支援や、システムなど環境への働きかけを模索することがハラスメント相談、救済、防止において重要な視点である。

本稿では個別で多様な事例を扱うことはできなかったが、大学コミュニティにおけるハラスメント問題は、身体的な暴力事案から人間関係上のトラブルまで、様々な社会的問題を包含する。したがってハラスメントの被害者が求める救済も多様であり、解決のシステム面、心理的ケアの面で多くの学問領域から探究がなされている。また、大学コミュニティには、授業や研究の他の活動（例えば部活動やサークル）がおこなわれており、そこでのハラスメントも昨今注目を浴びている。例えば部活動でのハラスメントでは、中学生、高校生の日本の部活動文化を継承している趣があり、どのような方法でハラスメントを防止することができるか、独自の視点より論考することが求められるであろう。中澤ら（2017）⁷⁶は、スクールソーシャルワークと大学のハラスメントとの接続の課題として、「マクロを大学コミュニティと設定したがゆえに、本来的な政策レベルへの提言（例えば国立大学の授業料の低額化、無償化等）を射程にいれることができておらず、今後の課題となる。」と述べている。

⁷⁶ 中澤未美子ら（2017）「大学のハラスメント防止対策におけるソーシャルワーカーの取り組み～学生の修学権を侵害するアカデミック・ハラスメントに着目して～」日本学校ソーシャルワーク学会口頭発表資料。

大学コミュニティにおけるハラスメントの解決とは、「加害者」をコミュニティから排除することを目指して達成されるものなのか。本稿では、ソーシャルワーカーが加害者を「支援」する役割を担うことにより、ハラスメントの防止を目指すことが可能であることを論じてきた。スティーブン・ピンカーは、近代、暴力が減少しているのは、人間の遺伝子に助け合う本能が組み込まれているからであると述べる⁷⁷。最高学府である大学コミュニティは、構成員の本能に頼るだけでなく、その知性に基づいて、適切な専門職を配置し、構成員と協働しハラスメント防止体制を築くことが求められる。

文献

- 秋池宏美（2016）「教育とパターナリズム 研究の射程」『駿河台大学論叢』（53）、79-97.
- 秋山博介（2009）「スクールソーシャルワークの今後と課題」『実践女子大学生活科学部紀要』46、29-41.
- BBC ニュース <https://www.bbc.com/japanese/44000361>、2018.7.1.
- クオレ・シーキューブ製作『セクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドブック セクハラを受けないための自己防衛』P10.
- クオレ・シーキューブ『ハラスメント しない させない ゆるさない 1日1分ワンポイント講座』P17.
- 大学評価学会「アカデミック・ハラスメントと大学評価—より開かれた大学をめざして」『シリーズ「大学評価を考える」』2 晃洋書房 2007 piii.
- 藤原正範（2013）「量刑判断に対人援助専門職は寄与できるか」『罪と罰 日本刑事政策研究会報』50(4) P109.
- 後藤啓二(2008)『なぜ被害者より加害者を助けるのか—理不尽な法制度を糾す—』産経新聞出版.
- 判例タイムズ(1992)「福岡セクシャルハラスメント事件（福岡地裁平成4・4・16）」783. 60.
- Hasenfeld, Yeheskel. (1987)、“Power in Social Work Practice” Social Service Review、61 (3) P469-83=2011、木下武徳 訳『ワーカー - クライアント関係—実践における社会政策—イースケル・ハッセンフェルド著』.
- ハワード・ゼア（著）西村 春夫ら（訳）『修復的司法とは何か—応報から関係修復へ』2003年 新泉社.
- 一橋大学（2018）「ハラスメント防止ガイドライン」.
- 平田祐子(2008)「発話行為が他者にもたらす影響に関する研究」『高田短期大学紀要』

⁷⁷ スティーブン・ピンカー（著）幾島幸子ら(翻訳)（2015）暴力の人類史 青土社.

26、151-160.

法務省「更生保護における犯罪被害者等の方々のための制度」.

http://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo_victim.html、2017.6.1.

伊賀光屋（2014）「解釈的現象学的分析（IPA）の方法論」『新潟大学教育学部研究紀要』

6(2)169-192. および榊原哲也（2015）「クリティカルケアへの現象学的アプローチ」

『日本クリティカルケア看護学会誌』11(1)、9-15.

井口博・吉武清實（2012）『大学・大学院の風土改革とリスク対応 アカデミック・ハラスメント対策の本格展開～事案・裁判の争点／規程・体制の進化／相談・調整の要点～』地域科学研究会.

井口博・吉武清實（著）（2012）『大学・大学院の風土改革とリスク対応 アカデミック・ハラスメント対策の本格展開～事案・裁判の争点／規程・体制の進化／相談・調整の要点～』地域科学研究会. P69.

飯田香織（2014）「コミュニティ心理学におけるコミュニティの定義とコミュニティ心理学の独自性」『立命館産業社会論集』49(4)、79-100.

池田光穂の HP：「文化」概念の検討：連続講義 <http://www.cscd.osaka-u.ac.jp/user/rosaldo/050228portal.html>、2018.4.24.

井上孝徳・川崎順子（2011）「地域包括ケアシステムの構築をめざしたソーシャルワークの実践的課題の一考察--ミクロ・メゾ・マクロ領域の連動性と循環性」『九州保健福祉大学研究紀要』(12)9-16.

井上眞理子（2017）「ファミリー・バイオレンスの臨床社会学 「家族システム」に暴力を発生させる「社会的要因」「文化」への視点を」『総合診療 特集 今そこにある、ファミリー・バイオレンス Violence and Health』11.

一般社団法人国立大学協会(2017)「ハラスメント相談窓口に関する調査（H29. 6. 30 実施）」.

一般社団法人 日本いのちの電話連盟 <https://www.inochinodenwa.org/>、2017.4.24.

一般社団法人 社会的包摂センター<http://279338.jp/yorisoi/>、2018.5.1.

一般社団法人ちゃぶ台返し女子アクション <http://chabujo.com/>、2018.5.1.

入江正洋（2018）「大学におけるハラスメントによる懲戒処分例の検討」『健康科学』40. 49-64.

岩崎香（2010）『人権を擁護するソーシャルワーカーの機能と役割に関する研究—精神保健福祉領域における実践過程を通して—』大正大学大学院研究論集 34, 2010-02.

人事院規則 10-10 セクシュアルハラスメントの防止 規則第 8 条関係「セクシュアルハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」.

情報産業労働組合連合会「草の根」社会運動と労働組合ソーシャル・ワーカーに求められる姿勢や戦術・戦略とは何か？<http://ictj-report.joho.or.jp/1801-02/sp02.html>、

2018.5.1.

加藤伊都子(2014)「女性の間でのパワハラ―非主張性と攻撃性―」『大阪府立大学 女性学研究センター第 18 期 女性学講演会「ハラスメントの構造とジェンダー」』P8.

香川県教育委員会「ハラスメントのない快適な職場づくり」平成 24 年 2 月制定(平成 25 年 4 月一部改定).

菅野仁(2006)「現代社会におけるコミュニケーション問題への基礎視角―ジンメル“よそ者”論のコミュニケーション論的位置づけ」『九州コミュニケーションスタディーズ』4 1-8.

景山任佐(2009)「ハラスメント:現代の新型犯罪:基本的観点と分類、刑罰化」『犯罪學雜誌』75(6)147-157.

戒能民江(2016)「若手研究者の雇用環境の変化とハラスメント問題」録. 指定討論 鈴木花子 司会 原田悦子.『日本教育心理学会』vol. 55. 322-342、P325.

梶原 寿など(翻訳)(1993)『キング牧師の言葉 Coretta Scott King』日本基督教団出版局.

Edgar H. Schein. 金井真弓 金井壽宏(監訳)(2009)『人を助けるとはどういうことか 本当の協力関係をつくる 7 つの原則』 英治出版.

金子勇(1993)『都市高齢社会と地域福祉』ミネルヴァ書房.

関西福祉科学大学「ハラスメント防止のためのガイドライン」.<https://www.fuhsi-kag-u.ac.jp/profile/dk75ta0000000h0f-att/harasument-gaidline.pdf>, 2017.5.1.

葛西真記子・小渡唯奈(2018)「性の多様性を認める態度」を促進する要因―セクシュアルマジョリティへのインタビュー調査―『鳴門教育大学研究紀要』33、 50-58.

加藤秀一研究室のサイト <http://www.meijigakuin.ac.jp/~katos/>、2018.8.8.

加藤慶(2017)「性的マイノリティに関する日本のソーシャルワーク教育の現状と課題」『ソーシャルワーカー』16、45-51.

葛文綺他、文部省科学研究費補助金、基盤研究(C) 課題番号 16K04354「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大学におけるハラスメント相談・防止体制に関する研究 アンケート調査フィードバック資料(第一報)より.

葛文綺・中澤未美子・小川智美ほか(2014)「ハラスメント相談の専門性に関する一考察―大学におけるハラスメント相談の特徴と対応を中心に―」『心理臨床学研究』32 (3) 359-368.

河村 能夫(1996)「アメリカの大学にみるセクシュアル・ハラスメント対応」『女性教員・女子卒業生からみた京都大学 研究・教育環境調査から』(1996)22-32.

河合隼雄(1997)『子どもと悪』岩波書店、P171 より引用.

警察庁(2016)「性被害の実態と被害者への支援(小西聖子の講演資料)」.

金明秀(2018)『レイシャル・ハラスメント』解放出版社.

金城理枝（2016）「心理職による LGBT への支援」『こころの科学』No. 189 P41.

金城学院大学(2000)「ハラスメントの防止と対応に関するガイドライン」.

衣川 清子（2003）「大学におけるセクシュアル・ハラスメント・ガイドラインの研究」
『埼玉女子短期大学研究紀要』14、137-150.

北川 裕子、小塩 靖崇ら（2009）「学校におけるいじめ対策教育—フィンランドの KiVa
に注目して—」『不安障害研究』5(1) P31.

北仲千里・横山美栄子『アカデミック・ハラスメントの解決 大学の常識を問い直す』寿
郎社 p79.

北仲千里（2013）「ハラスメントの被害と支援、そして大学に根を張るハラスメント」『現
代思想 特集=ハラスメント社会 セクハラ・パワハラ・アカハラ・マタハラ…』青土社
2013 年 11 月号.

北山郁子著作集（2017）『生と性、女はたたかう』別所興一・編 風媒社.

厚生労働省 HP「職場のパワーハラスメントについて」、
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126546.html>、2018.7.30.

小島妙子（2014）「権利のための闘い—DV・セクハラをめぐる法と裁判」『京女法学』
(6)、35-57.

小松原織香(2013)「被害者支援としての修復的司法の可能性 ジェンダー暴力被害者を射
程に入れて」『女性学研究 大阪府立大学女性学研究センター論集』(20)、114-139.

小西加保留（2018）「第 13 回日本学校ソーシャルワーク学会専門研修資料 すべての子ど
もに向き合うアドボカシーの重層的視座 — 環境アセスメントの視点から —」.
厚生労働省「地域共生社会の実現に向けて」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184346.html>、2018.5.1.

公益社団法人 日本福祉士会 公益社団法人日本社会福祉士会の倫理綱領.

厚生労働省発表資料 「YES・プログラム」（若年者就職基礎能力支援事業）の対象講座
（254 講座）—試験（29 試験）.

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「職場における妊娠・出産・育児休業・
介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務
です！！」P6 より引用.

クローズアップ現代 #MeToo 広がる世界でも日本は…
[https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4088/2018 年 1 月 22 日\(月\)NHK 放送](https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4088/2018年1月22日(月)NHK放送).

窪田由紀（1999）「セクシュアル・ハラスメントの背景—社会的勢力の概念による「力関
係」の分析」『九州国際大学教養研究』6(1)、1-20.

草柳和之（2015）「加害者臨床事をはじめ、そして DV 加害者に特化した心理療法の構築
へ」『精神療法』vol. 41、No. 1.

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 <http://cshnet.jp/>、2017.6.1.

京都大学「ハラスメント相談に関する心得」[http://www.kyoto-](http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/foundation/human_rights/harassment/counseling.html)

[u.ac.jp/ja/about/foundation/human_rights/harassment/counseling.html](http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/foundation/human_rights/harassment/counseling.html)、2017.4.5

李敏子（2011）「ハラスメントが学生にもたらす心理的問題への対応」『梶山女学園大学
学生相談室活動報告』6、9-19.

Louise F. Fitzgerald et al. (1998) ACADEMIC HARASSMENT Psychology of Women
Quarterly.

松宮 朝（2012）「コミュニティと排除(上)」『人間発達学研究』3、P43.

前野 育三(1999)「修復的司法の可能性」『法と政治』50(1)、13-32.

「公立の女子高校生の妊娠 3割が“自主退学”」毎日新聞 2018年3月30日付記事.

牧野晶哲・久田はづき・杉本豊和（2013）「本学でのキャンパスソーシャルワーカーの導
入に向けて」（白梅学園大学）『研究年報』18、103-109.

丸谷俊之ら（2015）『大学院における休学・退学・留年学生に関する調査—第14報—国立
大学保健管理施設協議会 メンタルヘルス委員会 大学院学生休退学調査研究班』.

WEBRONZA 松田良一「都立大学出身の元東大教授の憂い」

<http://webronza.asahi.com/science/articles/2018041800006.html>、2018.7.30.

松本俊彦（他）（2017）『ハームリダクションとは何か 薬物問題に対するあるひとつの社
会的選択』中外医学社.

松本俊彦（2010）「いじめと自傷行為」『こころの科学』151 P70-76.

名城大学「ハラスメントへの対応」[https://www.meijo-](https://www.meijo-u.ac.jp/campus/life/harassment.html)

[u.ac.jp/campus/life/harassment.html](https://www.meijo-u.ac.jp/campus/life/harassment.html)、2017.5.1.

三重大学ハラスメントのガイドライン [http://www.mie-](http://www.mie-u.ac.jp/students/support/harassmentguideline.html)

[u.ac.jp/students/support/harassmentguideline.html](http://www.mie-u.ac.jp/students/support/harassmentguideline.html)、2017.5.1.

三野宏治（2012）「対人支援関係における専門家の権力性に関する考察」『対人援助学研
究』1、1-10.

水藤 昌彦（2013）「矯正施設から退所した福祉的ニーズのある犯罪行為者への対応 社会
福祉施設に期待される役割」『月刊福祉』96(7)、40-43.

文部省（現文部科学省）「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規
程」.

文部科学省、「スクールカウンセラー等活用事業」.

文部科学省(2009)「科学技術政策研究所 大学・大学院の教育に関する調査（2002-2006
年度修了者全体）プロジェクト第2部「我が国の博士課程修了者の進路動向調査」
NISTEP REPORT No. 126.

文部科学省初等中等教育局児童生徒課(2015)「いじめ対策等総合推進事業学校における教
育相談に関する資料」.

森田洋司（1998）総監修『世界のいじめ—各国の現状と取り組み』金子書房.

牟田和恵（1996）「セクシュアル・ハラスメントとは何か」『女性教員・女子卒業生からみた京都大学 研究・教育環境調査から 京都大学女性教官懇話会』4-11.

長沼洋一（2011）「キャンパスソーシャルワークネットワーク「学生支援における大学ソーシャルワーカーの業務確立プロセスに関する研究」」

<https://sites.google.com/site/campussw/>、2017.03.30.

名古屋大学高等教育研究センター『名古屋大学高等教育研究センター ニューズレター』第 62 号.

名古屋大学「ワンストップ相談窓口」.<http://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp/onestop.html>、2018.5.1.

内閣府男女共同参画局研修会資料(2001)「森田展彰 被害者援助のための DV 加害者更生プログラム」.

中原千琴・相川充「「問題の外在化」を用いたいじめ防止プログラムの試み 小学校低学年における授業を通して」『東京学芸大学紀要』57、P 80.

中澤未美子（2017）平成 28 年度科学研究費助成事業・研究活動スタート支援「大学のハラスメント相談における“加害者とされた相談者”のアセスメント方法の開発」（課題番号 16H06856）によるデンマーク視察時のフィールドノート.

中川純子・杉原保史（2010）「ハラスメント相談における心理援助の専門的視点の意義について—大学におけるハラスメント相談窓口の経験から—」『心理臨床学研究』28、P317.

中村正（2008）「加害者臨床—憎しみの環を断つために」『現代のエスプリ』491.

中村正（2015）「臨床社会学の方法(9)日常生活」『対人援助学マガジン』Vol. 6、No. 1 P21.

中澤未美子ら（2018）「大学教員から大学生への明けデミック・ハラスメントに関する意識調査」『日本心理臨床学会第 37 回秋季大会発表論文集』P380.

中澤未美子ほか（2014）「ハラスメント相談における加害者とされる者と相談員との関わり—大学から求められる心理職の役割を三つの側面から考える」『日本心理臨床学会第 33 回秋季大会論文集』P177.

中澤未美子ら（2017）「大学のハラスメント防止対策におけるソーシャルワーカーの取り組み～学生の修学権を侵害するアカデミック・ハラスメントに着目して～」日本学校ソーシャルワーク学会口頭発表資料.

NHK 政治マガジン 財務省 2018 年 4 月 18 日 注目の発言集 「不徳のいたすところ」

福田次官 辞職を申し出 <https://www.nhk.or.jp/politics/articles/statement/3624.html> 聴取結果全文 「私への名誉棄損」.

<http://www.nhk.or.jp/politics/articles/statement/3439.html>、2018.5.1.

NHK クローズアップ現代「ノーベル賞受賞 山中教授が語る i P S 細胞の未来」

2012 年 10 月 10 日放映.

仁平義明(2013)「ハラスメント調査委員発言マニュアルー申し立て人と被申し立て人への説明と質問ー」『白鷗大学教育学部論集』7 (2)、 407-431.

日本労働組合連合会「あらゆるハラスメントの根絶をめざして STOP! 仕事におけるジェンダーに基づいた暴力～実効性ある法整備にむけて～」<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>、2018.5.1.

日本フェミニストカウンセリング協会 <http://nfc505.com/>、2018.5.1.

日本精神保健福祉士協会発行「精神保健福祉士業務指針及び業務分類第2版」.

日本学生相談学会 (2018)『学生相談ニュース』118 日本学生相談学会発行.

日本福祉大学権利擁護研究センター (監修) (2018)『権利擁護がわかる意思決定支援 法と福祉の協働』ミネルヴァ書房.

「断らない」を掲げて対応』『厚生労働』2018. 6. 日本医療企画.

日本オンラインカウンセリング協会や cotree (<https://cotree.jp/>) 2018.8.1.

新村 響子 (2017)『マタニティ・ハラスメント』『防止と対処に関する実践と課題 (特集 第29回労働法講座)』『季刊労働者の権利』(319)、28-39.

西山仁・石郡栄一(1990)『アルコール依存症からの回復』西山クリニック 北林病院医療社会事業課.

丹羽雅代・上田 寛 (著) (2015)「キャンパス・ハラスメントの状況と対策進化 相談員・カウンセラー／防止・調査委員／執行部の責任 セク・アカ・パワハラ of 複合」『高等教育ハンドブック』P76 より引用.

NPO 法人対話の会 <http://www.takejustice.org/>、2018.5.1.

沼崎一郎 (2001)「セクハラ教員はバタラーであるー性暴力を「選ぶ」教員を見逃すな!」『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・ニューズレター』第15号.

小田切優子(2009)「デンマークにおけるメンタルヘルス対策」『平成21年度厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」研究協力報告書』.

小川智美・中澤未美子・葛文綺 (2012)「大学内ハラスメント相談センターにおける精神保健福祉士の役割～加害・被害関係が生じた時の支援～」『精神保健福祉』43(3)P242.

御興久美子・赤松万里 (2004)「科学研究成果報告書 平成14年～平成16年基盤研究 (C) (1)課題番号14594015 アカデミック・ハラスメントの実態調査研究」.

御興久美子 (2013)「アカデミック・ハラスメントをなくすために 誰もが快適に学び、教育・研究・労働をおこなえる環境をつくるには」『現代思想 特集=ハラスメント社会 セクハラ・パワハラ・アカハラ・マタハラ…』青土社 2013年11月号.

御興久美子 (2015)「第3回 東海ハラスメント相談研究会「大学におけるハラスメント

- 相談セミナー」資料」より。
- 御興久美子（2015）「ハラスメントに関わるリスクマネジメントのあり方」日本教育心理学会講演録。
- 小野和子 編・著（1998）『キャンパス・セクハラ裁判の問うたもの 京大・矢野事件』インパクト出版会。
- 鬼塚香（2016）「精神保健福祉士の成長に関する一考察－A 県精神保健福祉士会 B ブロックへのアンケート調査から－」『目白大学総合科学研究』（12）、53-63。
- 大平泰子（2012）「デンマークにおける小学校のメンタルヘルスケア－ウアンホイ小学校視察報告－」『富山国際大学こども育成学部紀要』3、153。
- 大東 恵子（2013）「職場の人間関係のストレスを生む「ソーハラ」への備えをしておこう」『企業実務』52(8)、74-77。
- 大岡由佳（2018）「被害者の理解と支援」『精神保健福祉』vol. 49 No. 3。
- 大阪大学「ハラスメントの防止」。http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh、2017.5.1。
- 大谷尚（2008）「4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案－着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き－」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要』教育科学 54(2)、27-44。
- 大谷京子（2014）「ソーシャルワークにおけるアセスメント：ワーカーの認識とスキル」『日本福祉大学社会福祉論集』130、15-29。
- 長部ひろみ「大人の発達障害 外部機関との連携がポイント!ケーススタディ ハラスメント相談と発達障害」『ビジネスガイド』54(16)、36-45、日本法令。
- 小田部貴子ら（2010）「アカデミック・ハラスメントの生起実態とその背景要因の分析」『九州大学心理学研究』11 45-56。
- 乙幡美佐江（2014）「ソーシャルワーク研究における質的内容分析法の適用」『社会福祉学評論』13、1-16。
- 尾崎新 編集（1999）『「ゆらぐ」ことのできる力－ゆらぎと社会福祉実践』誠信書房。
- ペンシルベニア州インディアナ大学『日本語版 教育改正法第9編 タイトル9のリソースとサポート』。
- プレジデント（プレジデント社）2017年7月31日号。「場面別 人付き合いの高等テクニック」。
- 坂野憲司 責任編集（2016）『福祉臨床シリーズ編集委員会 編『精神保健福祉援助演習（専門）<第2版>精神保健福祉士シリーズ 10』弘文堂。
- 相模原女子大学「ハラスメント 健康管理」<http://www.sagami-wu.ac.jp/campus/health/harassment/>、2017.5.1。
- 笹野友寿・塚原貴子（1998）「大学生の精神保健に関する研究 機能不全家族とアダルト・

- チルドレン」『川崎医療福祉学会誌』Vol8 pp47-53.
- 佐々木毅 訳 (1994)『マキアヴェッリと「君主論」』 講談社学術文庫.
- 佐々木掌子(2018) 「セクシュアル・マイノリティについての誤解と流言」『心理臨床の広場』 vol. 10 No. 2.
- 佐竹圭介ほか (2017)「大学構成員の研究・職場環境の認知とハラスメント相談行動との関連—ハラスメント相談に行かない理由は何か—」『日本心理臨床学会大 36 回秋季大会 発表論文集』 P620.
- 性犯罪者処遇プログラム研究会『性犯罪者処遇プログラム研究会報告書(平成 18 年 3 月)』.
- 千賀則史ら (2018)「大学におけるハラスメント相談の専門性」日本コミュニティ心理学会第 21 回大会の口頭発表資料.
- 専修大学キャンパス・ハラスメント対策室、「セクハラ・パワハラチェックシート」.
- 社会人の教科書 <https://business-textbooks.com/harassment32/>、2018.7.30.
- 白水繁彦 (2016)「女性が「自立」するということ ライフストーリーから読み解く高学歴女性の適応のストラテジー」『Journal of global media studie』 (17・18)、55-67.
- スティーブン・ピンカー (著) 幾島幸子ら(翻訳) (2015)『暴力の人類史』 青土社.
- 須藤 八千代 (1999)「性的虐待の実態と被害者支援の現状(特集 ファミリー・バイオレンス・家庭内の虐待と暴力)(子どもへの虐待)」『現代のエスプリ』 (383)、139-150.
- 杉本貴代栄・須藤八千代・岡田朋子(2009)『ソーシャルワーカーの仕事と生活 福祉の現場で働くということ』 学陽書房.
- 杉原保史 (2014)「個人内要因、環境要因、システム要因の相互作用の理解を深める：心理相談とハラスメント相談とを 1 つの連続したスペクトラムとして見ていくために」『京都大学学生総合支援センター紀要』 43、1-16.
- 杉原保史・宮田智基(2018)『SNS カウンセリング入門：LINE によるいじめ・自殺予防相談の実際』 北大路書房.
- 杉原保史 (2017)『心理カウンセラーと考えるハラスメントの予防と相談：大学における相互尊重のコミュニティづくり』 PIIIより引用 北大路書房.
- 杉浦浩美(2009)『働く女性とマタニティ・ハラスメント「労働する身体」と「産む身体」を生きる』 大月書店.
- 鈴木美香子 (1996)「更正保護と社会福祉に関する一考察 保護観察官としての体験から」『社会福祉』 36、195-202. P198.
- 高橋 博 (2007)「職場ハラスメントの現状と対策」『東京海上日動リスクコンサルティング EYE』 vol. 147.
- 竹内洋 (2007)『大学という病—東大紛擾と教授群像』 中央公論新社.
- 竹澤 みどり・喜田 裕子 (2018)「学生なんでも相談窓口における相談支援活動評価のた

- めの成果カテゴリー作成の試み」『学園の臨床研究』No. 17、15-25.
- 滝川一廣（2013）「いじめと子どもの社会化」『心理臨床の広場』vol. 5 特集Ⅰ教育の場の「いじめ」をめぐる心理臨床 P26-27.
- 田中 嘉寿子（2015）「性犯罪の被害者の供述の信用性に関するあるべき経験則についてー防災心理学の知見の応用 正常性バイアスと凍り付き症候群ー」『甲南法務研究』11 pp 57-70.
- 帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2017）」.
- 天童荒太（2015）『だから人間は滅びない』幻冬舎新書.
- 特定非営利活動法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク
<http://www.naah.jp/service.html>、2018.5.1.
- 東京大学「なんでも相談コーナー」.
- 津田 量（2015）「博士課程修了者の大学教員ポスト採用率」『キャリア教育研究』34、P23.
- 内田樹の研究室#Me too の光と影 http://blog.tatsuru.com/2018/03/15_1620.html、2018.7.30.
- 上原秀子（2017）「アカデミック・ハラスメントにおける修復的アプローチの可能性」『日本学生相談学会 第35回発表論文集』P29.
- 上原秀子（2016）「アディクションとしてのハラスメントーハラスメント相談から見える加害と被害の奥にあるもの」藤岡淳子編著『アディクションと加害者臨床 封印された感情と閉ざされた関係』金剛出版.
- 上野千鶴子（編集）（1997）『キャンパス性差別事情ーストップ・ザ・アカハラ』三省堂.
- 和久田学（2016）「沈黙する被害者を支援する」『こころの科学』No. 185 P109.
- 和久田学（2015）「いじめを縦軸と横軸で整理する」『現場を変えるいじめの科学(9)』P131 より引用.
- 渡部律子（2013）「ソーシャルワークにおけるアセスメントの意義」『人間福祉学研究』6(1)、3-5.
- 渡辺哲雄『面接の技術』渡辺哲雄のホームページ参照.
<http://park2.wakwak.com/~rara/speech/mensetsu/mensetsunoigi-2.pdf>、2018.6.1.
- 山内浩美、武 佐和子ら（2017）「大学におけるハラスメント防止・相談体制に関するアンケート調査（1）ーハラスメント問題に対応する委員会および啓発・防止のための取り組みについてー」『日本心理臨床学会第36回秋季大会論文集』や久桃子、佐竹圭介（2017）らの「大学におけるハラスメント防止・相談体制に関するアンケート調査（2）ー相談体制の違いによる対応の差についてー」『日本心理臨床学会第36回秋季大会論文集』.
- 山崎文夫（2003）「セクシュアル・ハラスメントの諸様相と法的諸問題-逆セクシュアル・

- ハラスメント、同性間セクシュアル・ハラスメント、恋愛破綻型セクシュアル・ハラスメント及び性的えこひいきに関わる法的諸問題」『比較法制研究』 (26) 165-188.
- 山岸俊男 (1992) は「マイクロ・マクロ社会心理学の一つの方向」『実験社会心理学研究』 32(2)、106-114.
- 山内浩美他 (2017) 「大学におけるハラスメント防止・相談体制に関するアンケート調査 (1) ハラスメント問題に対応する委員会および啓発・防止のための取り組みについて」『日本心理臨床学会第 36 回大会論文集』 621.
- 山田秀雄 (2003) 『女は男のそれをなぜセクハラと呼ぶか』 角川書店.
- 山口智史・鈴木庸裕 (1998) 「アクティビティを通じた人権学習についての授業研究—道徳・学級活動を中心に—」『福島大学教育実践研究紀要』 34、111-118.
- 山川透(2004) 「事例検討」『精神保健福祉用語辞典』 272、中央法規.
- 山本雅基 (2017) 「実践的情報教育の教育効果をはかる」『情報処理』 Vol. 58No. 12 や山本雅基他 (2015) 「enPiT における教育効果測定の実践と評価」『コンピュータソフトウェア』 Vol. 32、No. 1 213-219.
- 山野則子・青木紀・西田芳正 (2010) 「スクールソーシャルワークの可能性 教育と福祉の協働を目指して(課題研究 1 子どもの貧困と教育(2)-学校で何ができるか-、課題研究報告)」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』 (62)、428-429.
- 横田順一郎、杉本侃 (1991) 「児童虐待」『小児科臨床』 44.
- 米村美奈 (2008) 「高等教育機関における教育機能としてのソーシャルワーク支援の必要性」『淑徳大学社会福祉研究所総合福祉研究』 13、39-59.
- 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』 66(5)、797-850.
- 吉武清實編 (2008) 『大学における学生相談・ハラスメント相談・キャリア支援—学生相談体制・キャリア支援体制をどう整備・充実させるか—』 東北大学出版会.
- 吉田精次+A S K (アルコール薬物問題全国市民協会) 『アルコール・薬物・ギャンブルで悩む家族のための 7 つの対処法 C R A F T』 発行アスク・ヒューマン・ケア.
- 吉岡 恒生 (2010) 「子どもを援助する者の心の傷とその影響」『治療教育学研究』 30、13-21.
- 吉岡隆 (2010) 「対人援助職と共依存症-あなたはクライアントにティッシュを差し出しますか?(特集 依存症の人への支援)」『月刊福祉』 93(3)、38-41.
- 湯川やよい (2011) 「アカデミック・ハラスメントの形成過程—医療系女性大学院生のライフストーリーから—」『一橋大学教育社会学研究』 第 88 集.
- 湯川やよい (2012) 博士論文「アカデミック・ハラスメントの社会学的研究 —学生の問題経験と「領域交差」実践—」学位授与大学 一橋大学.
- ユネスコ(2009) 浅井春夫等 (訳) 『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』 (ユネスコ

(編). 明石書店.

銭本 隆行 (2012)『デンマーク流「幸せの国」のつくりかた』明石書店.

初出一覧

本稿の初出の雑誌等は以下のとおりである. 各章において、加筆修正を施している.

第3章

中澤未美子 (2017)「大学のハラスメント防止における「加害者とされた者」への相談支援の課題ー「調整」の導入をめぐるソーシャルワーク実践の新展開ー」『福祉社会開発研究』13、31-39.

第5章

中澤未美子 (2017)「ソーシャルワーカーは「ハラスメントの加害者とされた相談者」のアセスメントをどのようにおこなっているのか?ーアカデミック・ハラスメントの架空事例を用いたインタビューを通してー」『中部社会福祉学研究』9、45-54.

謝辞

本博士論文は、筆者が大学コミュニティにおけるソーシャルワーカーとしてハラスメント相談に携わり、その実践からの関心をまとめたものになります. 筆者は、大学以外でも相談支援の場を持ち、様々な相談支援の経験を積ませていただきました. 倫理上の配慮から、それぞれの個別事例は直接取り扱ってはおりませんが、本稿には筆者がソーシャルワーカーとして働き始めてから現在まで関わらせていただいた多くの相談者や、助言をいただいた支援者からの学びが凝縮されています. これらすべての人に心より感謝申し上げます.

また本論の執筆にあたり修士課程よりご指導をいただきました平野隆之先生に感謝いたします. 平野隆之先生には、筆者が社会人をしながら大学院で学ぶにあたり、様々なことにご配慮いただきました. 副査の田中千枝子先生、篠田道子先生には貴重な助言をいただきました. 感謝申し上げます. また、私の職場の上司として名古屋大学ハラスメント相談センター前センター長の石黒洋先生には、貴重なご助言を多数いただきました. 心よりお礼申し上げます. 最後に、本論文は、家族の支えなしには完成できませんでした. 夫と2人の子どもたちに改めて感謝します.