

キャンパスハラスメントの防止と対応の取り組みにおける課題

山崎 理央

(福山大学 人間文化学部)

大学等において、キャンパス・ハラスメントへの取り組みの重要性が高まっている。発生防止や相談対応における課題を整理した。

ハラスメント予防・対応の体制の必要性

キャンパス・ハラスメントは教員と学生、学生同士、職員同士、教員と職員などの関係において、適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える行為である。これらのハラスメント予防・対応の体制の必要性については以下の事柄が挙げられる(吉武ら, 2008 など)。まず学生/教職員それぞれについては、安全・安心な修学・研究・就労環境を提供するためであり、さらに大学の危機管理の問題として、ハラスメントは被害者、加害者、大学組織それぞれに影響と被害を及ぼす重大な問題であるためである。ハラスメントは顕在化しにくいいため、実態把握に努めなければならない。被害者も加害者も出さないために、ハラスメントの問題を大学コミュニティ全体で共有していくこと、力の不均衡がある所で生じるハラスメントにおいて、被害者の人権を守る対策も必要である。

ハラスメント対応の体制整備の内容と課題

大学の構成員が互いに快適なキャンパス環境を維持する義務があることやハラスメントにあたる行為の認知を高めること、大学が問題への対応を積極的に講じる姿勢を示すことが重要である。

たとえば、厳しい「教育のつもり」の言動とハラスメントとの混同などについて、認識・理解を醸成していく工夫が求められ、教職員/学生対象の継続的な研修、資料配布などによる周知を重ねていくなどの対応が考えられる。

さらに、防止対策や問題解決にあたる組織が設置され、全学の組織としての責任と役割が位置づけられていることである。これに関しては、相談から申し立ての流れ、守秘の扱いや責任の所在が明示されている必要がある。ガイドライン、規定等の整備の作業を通して、判断の難しい訴え、解決に至るまでの時間的問題、虚偽の訴えといったことについての対策、二次被害の防止などに配慮が求められることになる。

ハラスメント相談についての課題

加えて大きな要素であるのは、相談への対応をどのように整備するかについてである。一つには、対応スタッフ確保の問題である。ハラスメント専門の相談員を置く、学生相談・心理カウンセラーが兼任する、一般教職員が兼任する、学外の相談窓口を設けるなどさまざまなケースが存在する。被害者が相談しやすいように、学内の異なる部署に窓口を複数設置すれば、相談者が選択しうる。しかし、人員確保の可能性がどの程度かといったコストの問題、責任の所在が全学か・各部署か、専門性の高さ、適正で円滑な対応や解決につながるか、相談員側の負担、といった課題がある。

さらには、ハラスメントに関する相談のしにくさということがある。被害者は、自分の訴えがハラスメントとして取り上げてもらえるのか、信じてもらえるのか、訴えることが不利益につながらないか、などの葛藤を抱えて来談することが多い。一方、相談員は訴えがハラスメントに該当するのかを判断する立場ではなく、現実的な対応につなげる役割を担いながらも、来談者の心情にきちんと寄り添わねばならない。

心理カウンセラーがハラスメント相談員を兼任するという場合には、その役割に抱く難しさがある。たとえば、被害者だけでなく加害者もクライアントになりうる立場であり、多重役割の可能性がある点である。また、杉原(2014)は性格傾向など個人内要因を偏重しがちな従来の心理療法的アプローチと、生活環境における特定の他者の行動の変化を期待するハラスメント相談との違いについて述べ、しかし両者は連続的なスペクトラムとしてとらえうることを提唱している。

おわりに

キャンパス・ハラスメントの対応は、個々の学生や教職員それぞれだけでなく、大学組織全体としても重大な問題である。細やかな配慮、専門性、継続的な体制の整備が必要であるにもかかわらず、十分な整備の構築や人的資源の確保は大きな課題である。今後もハラスメント問題の意識向上の取り組み、および情報交換が重要と考えられる。