

論文

キャンパス・ハラスメントの被害者を救済できる大学環境の検討  
—某大学の制度的環境の特徴からの一考察—

森 本 真太郎

日本福祉大学 健康科学部

Examining a university environment that can help victims  
of campus harassment  
— A consideration from the characteristics  
of the institutional environment of a certain university —

Shintaro MORIMOTO

Faculty of Health Sciences, Nihon Fukushi University

**Keywords** : キャンパス ハラスメント, 大学環境

Campus harassment, University environment

Abstract

In this study, we investigated the institutional environment for harassment countermeasures at a certain university. The purpose of this study was to consider the ideal university environment that can rescue harassment victims, especially the understanding of victims' feelings and the actions that members should take, and to present the perspective of the university environment that denies harassment. As a result, in various systems related to university harassment, it was considered important that the university became a place for victims by effectively functioning the institutional environment. By knowing the institutional intervention method, the surrounding members can also build a university environment that can rescue the victims. In addition, in order to understand the uncertain feelings of the victim, it was thought that building a human relationship in which both the victim and the surrounding members talk independently would lead to the construction of an environment in which the feelings of the victim could be understood. Furthermore, it was considered important for the surrounding members to acquire a clear attitude to eliminate the underlying conditions for the harassment problem and to act as "active participants".

I. 序論

ハラスメントは、モラルの低下により権力が乱用され、強者が弱者をいじめる非倫理的行為であり人権侵害である（杉原，2017）。また国際標準化機構による組織

の社会的責任に関するガイドライン規格、ISO26000にも「人権の尊重」が挙げられており、国際的にも企業が人権を尊重し社会的責任を果たすことが浸透してきている（人権教育啓発推進センター，2017）。

他方、民法の基本原則には信義と誠実の原則が謳われている。この原則に従い、例えば労働契約法の安全配慮義務には、労働者に対する心身の健康を含む生命と身体の安全を保障することが明示されている（厚生労働省、2008）。教育機関には、学生に対する安全配慮義務もある。また2020年6月には労働施策総合推進法が改正・施行されたことから、日本社会全体が信義と誠実に基づきハラスメントを防止するためのパラダイムシフトが起きている。

しかし近年は、長時間労働、長期のストレス状態、人間関係が原因の疾患発症、自殺に至る事案が増加している（経済産業調査会、2018）。更に2019年度の労災補償状況（厚生労働省、2020）では、仕事が原因で精神障害を発症し労災認定を受けた人は、前年を44件上回り509件、この内パワー・ハラスメント等のいじめが前年を10件上回り最多の79件（内、自殺8件）、セクシャル・ハラスメントも42件あったと報告されている。

一般的に大学で発生するハラスメントをキャンパス・ハラスメント（以下、ハラスメント）というが、被害者への影響は心身への影響に加え、キャリアプランの変更、経済損失といった人生全体に与えるものもある。一方、大学側からみると人材が育たず、集まらず、定着しないため、大学全体の質の低下につながるとされる（経済産業調査会、2018）。特に近年の大学は、教職員の多忙、成果主義によるプレッシャー増大、常識欠如（杉原、2017）、残業が多い、休みが取り難い、失敗が許されないために、ハラスメントが生じやすい環境となっている（東京海上日動リスクコンサルティング、2017）。つまり、これら大学特有の社会・文化的環境がハラスメント発生の土壌をなしているといえる。

そこで厚生労働省（2020）は、企業側の制度を整えることによるハラスメント防止を求めている。その内容は、企業側からハラスメント防止に関するメッセージ発信、規定の策定、実態調査、教育、相談窓口の設置、再発防止である。特に大学では、教育と再発防止のためのハラスメント予防研修がFD・SD研修の中で最も重要とされている（杉原、2017）。

他方、ハラスメントは「大学において相手方の意思に反した不適切な言動により、不快感や不利益を与える人権侵害的行為」（経済産業調査会、2018）と定義される。つまり被害者側の心情が極めて重要である。小西ら（2018）によれば、ハラスメントが被害者に与える影響

は、周囲の想像より大きく、回復に時間を要し、加害行為が止まれば終わるものではなく、公にされないため誤解が多い。特に大学は、上下関係と身分関係を含むため、ハラスメント体験が複雑で回復が見えにくく、相談しにくいため訴えが出るまでに時間がかかると述べている。従ってこうした不透明な被害者心情を、いかにして理解するかが効果的な救済につなげるために肝要である。

ここまでの背景から、ハラスメント対策には大学の制度・社会・文化的環境が重要であることが明らかとなった。しかし杉原（2017）は、大学のハラスメント対策は組織レベルの問題は扱わず、個人間の問題のみを扱っていると指摘している。また経済産業調査会（2018）は、ハラスメント防止体制が機能しているかが重要だが、研修に加害者が出席しない可能性が高いと述べている。つまりハラスメント防止の制度的環境が整備されても、その大学の社会・文化的特性により機能していない可能性がある。こうした場合、ハラスメントに関わる制度は単なるお題目である。その結果として加害者の意識変容、効果的な被害者救済、ハラスメントを否定する組織文化の醸成が叶わないのは明らかである。

そこで本稿では、某大学のハラスメント対策における制度的環境の特徴から、ハラスメント被害者を救済できる大学環境のあり方、とりわけ不透明な被害者心情の理解と構成員のとるべき行動について、社会・文化的環境との関係にも目を向けながら考察を行い、ハラスメントを否定する大学環境を構築するための視点を提示することを目的とした。

## Ⅱ. 方法

### 1. 対象

対象施設は某大学（以下、A大学）とした。

### 2. 研究方法

A大学のハラスメント防止対策における制度的環境を明らかにするために、A大学のハラスメントに関連する規定の策定状況を調査した。情報ソースは、A大学ハラスメント防止規定、A大学ガイドライン等、オンライン上で公開されている情報を入手しまとめた。まとめにあたり経済産業調査会（2018）によるハラスメント防止体制構築のポイントを参照した。その内訳は次の5つである。

#### ①全学規定・ガイドラインの策定

- ②相談窓口の設置と運用
- ③解決に向けたハラスメント対策部署による検討
- ④処分と公表
- ⑤ハラスメント防止研修

なお、図1は経済産業調査会（2018）が示す5つのポイントについて、それぞれの要点を筆者が追記したものである。

調査時期は、2020年3月であった。

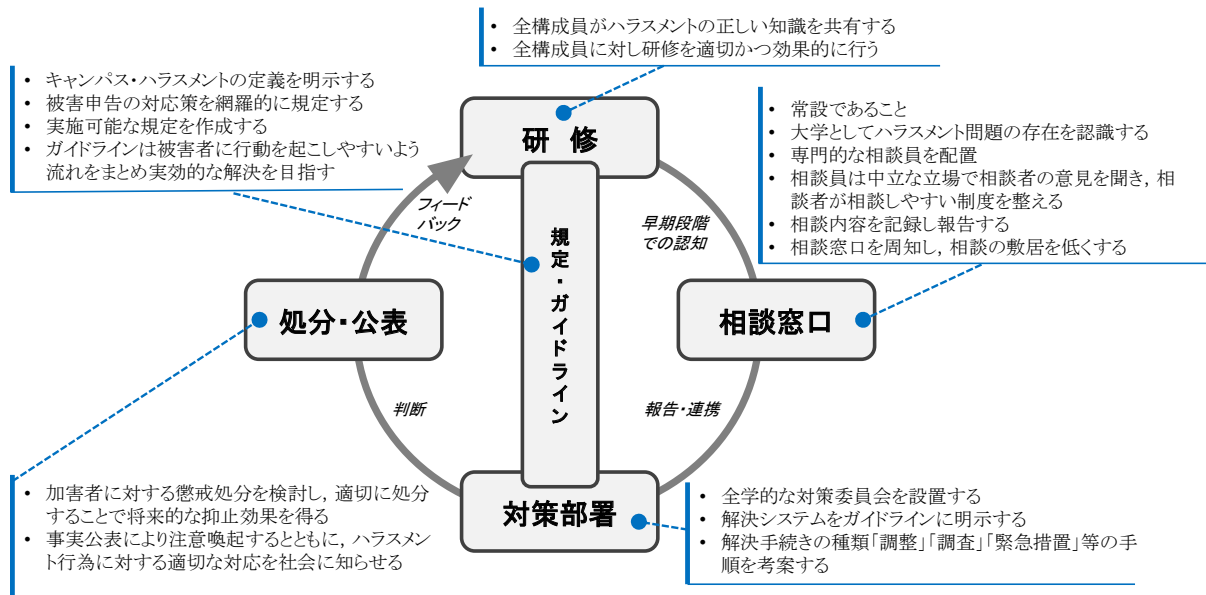


図1 ハラスメント防止体制構築の5つのポイントと要点

### Ⅲ．結果

経済産業調査会（2018）によるハラスメント防止体制構築の5つのポイント（図1）に沿って結果を順に記載した。記載内容については、他の要点との関連や研究背景との関連、および被害者の救済に繋がりにくいことが窺われる部分について関心相関的に情報を補いながら記載した。

#### (1) ハラスメント防止規程とガイドラインの策定状況

##### 1) A大学ハラスメント防止規程の策定状況と概要

この規定においてハラスメントは次のように定義されていた。

「相手の意に反する不適切な言動により相手に不利益や損害を与えることによって、修学、教育・研究および就労上の環境を悪化させること」

この定義は、杉原（2017）や経済産業調査会（2018）が示した例に照らすと、ごく一般的な内容である。

この規定の対象者は「全構成員とその事象に関係した全関係者」とされていた。また「構成員が被害の訴えや相談を受けた場合は、相談窓口を紹介し、相談者の了解

の範囲内で内容を担当者に報告しなければならない」という構成員の義務が明記されていた。つまり制度上は被害者の声を拾い上げ救済するための努力がなされていた。

またハラスメント発生時には、段階的に第一次救済措置と第二次救済措置が設けられていた。

第一次救済措置とは、A大学のハラスメント防止委員長や相談員等の担当者が協議して、環境調整等により解決を図る措置であった。

第二次救済措置とは、相談者の申し立てにより大学に対して救済措置を求めるものであった。方法は、学長の指示によりハラスメント対策委員会を立ち上げ解決を図るものであった。対策委員会の内部にある調査委員会の人選については、制度上は「公正中立な判断が阻害されないよう配慮される」こととなっていた。調査委員会では事実関係が調査され、その結果に基づき、相談者の救済と加害者に対する措置が決定されることになっていた。

以上の結果より、A大学ではハラスメントの定義が明示され、被害申告の対応策を網羅的に規定している点において、ハラスメント防止体制構築のポイントを満たしていた。

## 2) ガイドラインの策定状況と概要

ガイドラインは、A大学ハラスメント防止規定の内容に則り、被害の訴え、被害者救済と問題解決の手続き、組織、構成員の役割と責務、ハラスメント防止委員会等の義務について端的に記載されていた。とりわけA大学構成員の役割について「ハラスメント予防の啓発と環境づくりに積極的に参加すること」が明記されていたことから、制度上はハラスメント予防の意識を高める狙いがあると思われる。

次に相談から問題解決までの手続きが「相談・救済・問題解決ルート」という図で説明されていた。そこでA

大学のハラスメント防止対策の全体像を理解するため、「相談・救済・問題解決ルート」に、A大学ガイドラインおよびA大学ハラスメント防止規定に記載されていた要点を追記してまとめた（図2）。

以上の結果より、問題解決の手続きが被害者も理解しやすく示されていた点において、ハラスメント防止体制構築のポイントを満たしていた。しかし被害者が行動を起こしやすいかは被害者自身の実感によるものである。

「ハラスメント予防の啓発と環境づくり」については、A大学構成員の役割であるが、どのような「環境」を作るのかが不明確であった。

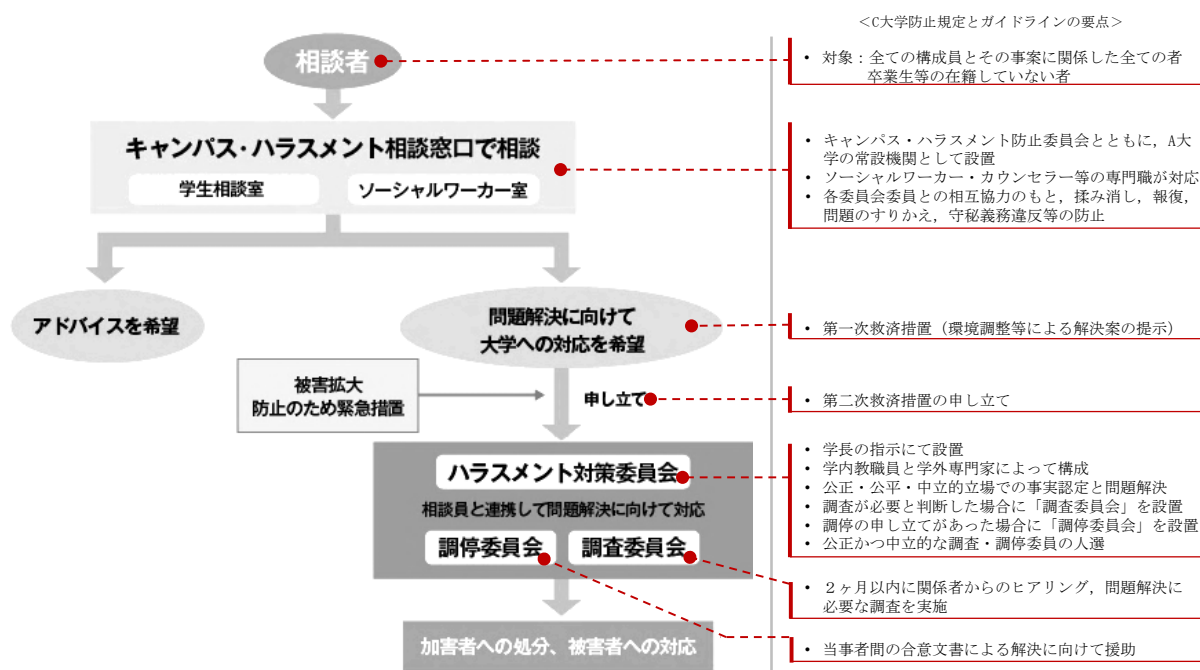


図2 A大学の「相談・救済・問題解決ルート」とその要点

## (2) 相談窓口の設置と運用状況

### 1) 相談窓口の設置

A大学の相談窓口は、常設のハラスメント相談窓口として各キャンパスに設置され、専門の担当者が対応していた。この窓口はホームページ・リーフレット・学内掲示のポスターによって周知されていた。

以上の結果より、相談窓口が常設であり、専門的な相談員が配置され、相談窓口が周知されているという点においてハラスメント防止体制構築のポイントを満たしていた。しかし相談の敷居が低くなっているかは相談者が判断することであるため実情は不明確であった。

### 2) 相談窓口の運用状況

担当者は「相談者の心理的ケア・プライバシー保護・意思と主体性を尊重し、問題解決のために相談者本人がどうしたいのか意思決定できるよう援助する」とされていた。この点については被害者を尊重するA大学のハラスメントの定義にも通底している。

問題解決時は、第一次救済措置の手続きから開始される。第一次救済措置では、ハラスメント防止委員長等が協議して解決案を提示することとされていた。ただし事態が緊急性を要すると担当者が判断した場合、相談者の健康状態等を考慮して緊急措置の検討をハラスメント防



止委員長に要請できることになっていた。

相談形態は、対面、電話、メールが可能であった。

以上の結果より、相談員は相談者の意見を聞くこと、相談内容を記録し報告することにおいてハラスメント防止体制構築のポイントを満たしていた。相談者本位の方針を明言し、相談者の意向を抑圧しないという態度が窺われることから、大学としてハラスメント問題の存在を認識していると思われた。一方、相談者が相談しやすい制度を整えることについては、「相談しやすさ」は相談者の実感によるため実情は不明確であった。

### (3) 解決に向けたハラスメント対策部署による検討

A 大学ハラスメント防止規定の内容に則り、ハラスメントが発生した際に迅速・厳正な対応を行うための「ハラスメント防止委員会」が常設機関として設置されていた。

第一次救済措置では解決せず、被害者の申立てがあった場合には、第二次救済措置として、学長の指示により対策委員会とその内部に調査委員会、調停委員会が設置されることになっていた。この流れはガイドラインにも明示されていた。

以上の結果より、全学的な対策委員会が設置され、解決システムと解決手続きの種類が明示されている点において、ハラスメント防止体制構築のポイントを満たしていた。

### (4) 処分と公表の状況

処分と公表については、A 大学ハラスメント防止規定とガイドラインには記載されていなかった。記載されていたのは A 大学の職員就業規則の文中である。そこには「他の職員に対し暴力行為及びハラスメント行為を行った場合に懲戒に付する」との記載があった。

職員の懲戒については、懲戒解職、懲戒休職、減給、譴責が規定されていた。また学生については A 大学の学則に該当すると思われる記載がなされていた。学則にはハラスメントという言葉は用いられていないが「学生としての本分に反する行為をした者は、その情状により懲戒を加える」との記載が確認された。

なお A 大学ハラスメント防止規定・ガイドライン・職員就業規則・学則のいずれにおいても公表に関する記載が確認できなかった。

以上の結果より、加害者に対する懲戒処分を検討する

ことについてはハラスメント防止体制構築のポイントを満たしていた。一方、適切な処分と事実公表による注意喚起に関する記述が、わかりやすく、アクセスしやすい場所に確認できなかった点は、将来的なハラスメント防止や抑止効果が減じており、なおかつ社会に対する態度表明が不十分である。

### (5) ハラスメント防止研修の状況

A 大学ハラスメント防止規定によると、ハラスメント防止委員は、キャンパスの実態に即したハラスメント防止のための啓発活動および研修会等を実施することになっていた。「実態に即した活動」を実施するためには、各キャンパスの「状況」を理解することが効果的な啓発活動および研修会等を実施する条件である。

他方、ハラスメント防止研修への参加義務は記載されていなかった。調査期間中に A 大学の職員対象のハラスメント研修会が 1 回実施され十数名が参加していた。この研修会が実施されたキャンパスの職員数は約 50 名であった。

以上の結果より、全構成員に対し研修を適切かつ効果的に実施できていない。

### (6) A 大学の制度的環境の特徴

以上の結果より、A 大学の制度は、経済産業調査会(2018)によるハラスメント防止体制構築の 5 つのポイント(図 1)を概ね満たしていることが確認できた。

一方、複数箇所で「環境」や「環境調整」という用語が用いられていたが、その具体性が低いため被害者どのような行動をとるべきかイメージが湧きにくいことが示唆された。

また「事実の公表」に関する具体的な記述と、「全構成員の研修会への参加」については記載が確認できなかった。わかりやすく、アクセスしやすい場所に記載がない以上、ハラスメントに対する共通認識が得られにくく効果的なハラスメント対策につながらないことに加え、適切な対応がなされていることを社会に発信できていないことが示唆された。

ここまでの結果を踏まえ、ハラスメント防止体制構築の 5 つのポイント(図 1)に沿って、A 大学における要点の策定状況を表 1 にまとめた。

表1 A大学のハラスメントに関わる制度の策定状況

① 全学規定・ガイドラインの策定		
・キャンパス・ハラスメントの定義を明示する	○	
・被害申告の対応策を網羅的に規定する	○	
・実施可能な規定を作成する	○	
・ガイドラインは被害者に行動を起こしやすいよう流れをまとめ実効的な解決を目指す	△	
② 相談窓口の設置と運用		
・常設であること	○	
・大学としてハラスメント問題の存在を認識する	○	
・専門的な相談員を配置	○	
・相談員は中立な立場で相談者の意見を聞き、相談者が相談しやすい制度を整える	△	相談しやすいと判断するのは相談者自身であるため不明な点が残る
・相談内容を記録し報告する	○	
・相談窓口を周知し、相談の敷居を低くする	△	
③ 解決に向けたハラスメント対策部署による検討		
・全学的な対策委員会を設置する	○	
・解決システムをガイドラインに明示する	○	
・解決手続きの種類「調整」「調査」「緊急措置」等の手順を考案する	○	
④ 処分と公表		
・加害者に対する懲戒処分を検討し、適切に処分することで将来的な抑止効果を得る	△	懲戒規定はあるが、公表事実が確認できないため適切な処分が実行されているか不明
・事実公表により注意喚起するとともに、ハラスメント行為に対する適切な対応を社会に知らせる	×	規定に公表の記載がない。公表事実が確認できないため適切な対応が実行されているか不明
⑤ ハラスメント防止研修		
・全構成員がハラスメントの正しい知識を共有する	×	研修会への全員参加が規定されていない。実際に一部の構成員しか出席していない
・全構成員に対し研修を適切かつ効果的に行う	×	研修会への全員参加が規定されていない。実際に一部の構成員しか出席していない

○：具体的な記載あり、△：不十分あるいは不明、×：記載なし（2020年3月時点）

○：具体的な記載あり、△：不十分あるいは不明、×：記載なし（2020年3月時点）

## IV. 考察

本章では、A大学の制度的環境の特徴を踏まえながら、ハラスメント被害者を救済できる大学環境のあり方について考察を述べる。とりわけ見えづらい被害者心情を周囲の構成員がどのように理解するか、そして構成員はどのような大学環境をつくるべきかについて、社会・文化的環境との関係にも目を向けながら考察を深める。

### (1) ハラスメント被害者を救済できる大学環境

A大学では、ハラスメント発生時は「環境調整」がなされるとされていた。しかし、どのように「環境」を「調整」するのか曖昧さが残った。ガイドラインの要点は、被害者が行動を起こしやすくすることであるが、この曖昧さが具体的な行動につながるかが重要である。

例えば「環境」には物理的・社会的・制度的・文化的環境がある（吉川，2008）。物理的環境は大学の建物や設備など。社会的環境は周囲の人々との関係を指す。制度的環境は人が作った規則や暗黙のルール。文化的環境は所属する集団が共有している行動様式である。このよ

うに「環境」とは様々な要素が組み合わされた総体的な概念であることが、用語に対する曖昧さを生んでいる。これについてはA大学が規定する「環境調整」の射程により、救済措置による対応がholisticか、あるいは限定的かが分かれる。つまり「環境調整」は被害者救済に直結するため、「環境」という用語をどのように理解するかによって制度利用の有無を判断することにもなると考えられる。

菅野（2010）によれば、人は物事を理解する際、自分の体験に引き付けて理解することが重要と述べている。このことから、制度上の用語が曖昧ならば、自らの体験との接点をみつけることが難しく、具体的な行動につなげることは難しいと考えられる。

他方、Zemke（佐藤 記，1999）によれば、人間が環境をとらえる際、「場所」と「物理的空間」に着目することを提唱している。「場所」とはその人にとって意味をもった空間を指す。つまり「場所」には、その人の意味づけがなされており、そこには社会・文化的要素も含まれている。当然ながら大学では、個人の意思の元に活

動が行われている。多くの構成員は大学に意味を感じているだろう。この点において大学は「場所」であり単なる物理的空間ではない。

この議論は被害者救済にも当てはまる。被害者の心情は、葛藤、無力感、恥辱感、憤り、自責感、不信感などを感じており（杉原，2017）、不安定な心理状態にある。こうした心情は被害者のアイデンティティーが脅かされた際に湧き上がる。つまり大学環境は、被害者のアイデンティティー・クライシスを受け止める必要がある。そのため大学が被害者にとって意味のある「場所」でなければならない。

例えば、場所やアイデンティティーに関連する概念が「居場所」である。居場所とは安心でき、帰属できる場と人間関係が含まれる場とされる（藤原，2010）。そして自らのアイデンティティーが確かめられる環境を指す（朝倉，2019）。つまりアイデンティティー・クライシスに直面した被害者は、大学における「居場所」の要素が欠如している。

以上の考察より、ハラスメント対策においては、制度的環境が機能し大学が被害者にとっての居場所として機能することが重要である。そのためには被害者を含む構成員が制度を効果的に機能させることにに対して価値を感じる必要がある。この点について西條（2005）は、「価値は、すべて関心・欲望・目的・身体と相関的に規定される」と述べている。つまり大学の制度・社会・文化的環境が、構成員の関心・欲望・目的・身体の状態を受け止めてくれることを理解できれば、制度に対する価値が高まり効果的に機能すると考えられる。

A 大学の場合、ハラスメント相談では相談者の主体性を尊重することが謳われ、相談者本人の意思決定を支援することを明言していた。この点に限り、制度上はハラスメント相談室が居場所になり得る可能性があると考えられる。しかし「環境」という曖昧な表現では、疑心暗鬼となり被害者の安心は得られない可能性もある。つまり「環境調整」とはなにかを適度に具体的にすべきである。物理的・社会的・制度的・文化的環境のどこに介入し、介入の結果何が期待できるか、介入効果を保障できるのかを明示することで、制度に対する信頼が生まれ、大学やハラスメント相談室が被害者にとっての居場所であることが伝わりやすいと考えられる。そして周囲の構成員も、被害者を救済するための具体的な「環境調整」の方法を知ることができ大学全体に自浄作用が促進され、

被害者にとっての「居場所づくり」のために行動しやすくなると考えられる。

## （2）見えづらい被害者心情をどのように理解するか

結果より、A 大学ではハラスメント研修会への全員参加が規定されず、実際に参加者も限られていた。つまり、ハラスメントに対する共通理解が得られていない可能性が高いと考えられた。

小西ら（2018）によれば、大学のハラスメントは上下・身分関係により体験が複雑で回復が見えにくく、相談しにくいと述べている。つまり、被害者心情は表に出ない理由は、大学特有の社会・文化的環境が被害者心情を覆い隠すような組織体質が要因と考えられる。その背景には、教職員の多忙、成果主義によるプレッシャー増大、常識欠如（杉原，2017）も影響し、被害者の心情を理解しようとする気力すら失われているのかもしれない。

他方、構成員の中には、ハラスメント問題に関与したくない者がいることも事実であろう。そうすればハラスメント問題を傍観して済ますこともできる。しかしこの態度は当事者性を失った「無関心な傍観者」（杉原，2017）であり、A 大学の場合はガイドラインにも反する態度である。傍観者は加害者以上に事態の成り行きに影響を与えるため（杉原，2017）、加害者に更なる権力を与え、ハラスメントを容認する大学文化の醸成に加担していると考えられる。仮に構成員のマジョリティーが傍観者の場合、被害者救済の俎上にも上がらないだろう。これでは被害者心情の理解は叶わない。

しかし結果からは、A 大学では「無関心な傍観者」が多いことを表していると考えられる。

では、こうした社会・文化的環境の中で、被害者の心情をどのように理解したらよいのか。無論、被害者心情の全てを理解することはできないが、理解する態度を示すことはできる。その際に重要な点は、A 大学のハラスメント相談の方針にも謳われていた「主体性」であると考えられる。杉原（2017）もハラスメント問題では、全構成員がハラスメントに対する感受性を高め、自分事として考える姿勢が重要と述べている。

鯨岡（2016）によれば、対人支援では相互に「主体的」な関係を築くことが重要とし、「接面」という概念を提唱した。接面とは「対人関係の中で双方が相手に気持ちを向けたときに、双方の間に生まれる独特の雰囲気をもった場」と定義される。対人支援は、接面から感じ

取られることに基づいて展開されるため、何も感じ取れなければ支援者主導の画一的な支援に繋がる。

この考えを被害者心情の理解に適用すると、「被害者」と「周囲の構成員」という関係が成立する。「被害者」と「周囲の構成員」の双方が主体的に気持ちを持ち出せる人間関係を築くことで、双方に接面が生まれる。この接面から感じ取られる互いの態度が、とりわけ「周囲の構成員」の行動レベルに見出されることで、被害者が心情を安心して持ち出せるようになるのではないか。そして当事者性を備えた構成員がマジョリティーになることで、被害者心情の機微を理解できる社会・文化的環境の構築につながると考えられる。

### (3) 構成員はどのような行動をとるべきか

A大学ではハラスメント研修会への全員参加が規定されず、実際にハラスメント研修会への参加者も限られていた事実は、「無関心な傍観者」が多い可能性がある。これはA大学が有している特徴であり文化と考えられた。こうしたハラスメントに無関心な大学文化は、大学特有の不透明な被害者心情（小西ら、2018）につながると思われる。この現状を被害者からみれば「制度が機能していないかもしれない」と不安に思い回復に繋がりにくいのは想像に難しくない。

では、こうした実情において、構成員はどのような行動をとることでハラスメントを否定する大学文化をつくれるのか。ここでは大学の典型的な組織構造と文化から考えたい。

大学は職位に応じた階層的な組織構造である。これは典型的な上意下達、即ちマルチディシプリナリーな文化と序列構造である。これに加えて、我が国には特有の「空気を読む」「察する」という文化が残っている。一方でグローバル化の現代社会で求められるのは「言葉で伝える」文化である。一般的に前者をハイコンテクストな文化、後者をローコンテクストな文化という。

以上を踏まえると、大学はハイコンテクストな構造と文化の傾向が強い。そしてハイコンテクストな組織構造の裏には「調整文化」があるとされる。調整文化とは規律や作法が枠となって構成員の思考や行動を縛る文化である。調整文化が残る組織では、人は思考停止状態に陥るとされる（柴田、2020）。

こうした大学の組織構造と文化は、ハラスメントに無関心な大学文化とも関連すると思われる。つまり上意下

達文化では、上位者の意向を察して調整することが行動の動機である。その結果、構成員はハラスメント問題を「認知したくない」という意識が働き、ハラスメント問題を考えない無関心な大学文化が醸成されるのではないか。

このように考えると、構成員の大学文化に対する根本的な認識が変わらない限り、ハラスメントに無関心な大学文化は変わらない。こうした状況では、対症療法的な「解決」ではなく「解明的な態度」が求められると考えられる。つまりハラスメント問題の発生条件自体を消し去る態度である。これによりハラスメントが生じる余地がかなり制限されると考えられる。

従って、全構成員はハラスメント問題に対する「解明的な態度」を身につけ、「積極的な関与者」として存在し続け、ハラスメントを否定する大学文化を作り、それを継続する行動をとることが必要である。そのために構成員はローコンテクストな文化にも目を向け「言葉で伝える」組織風土をつくることも重要である。そうすることで、ハラスメントを否定する文化を作るための意識が芽生え、ハラスメント防止制度の価値も高まり、ハラスメント研修会にも多くの構成員が「積極的な関与者」として参加すると考えられた。

## V. 限界

本稿の対象は1つの大学のため、本研究の成果の一般化には限界がある。また、制度の機能状態と社会・文化的環境の関連を一体的に理解するためには、本来であれば被害者本人のハラスメント体験を調査する必要があるが、ハラスメント体験というデリケートなテーマを扱っているため困難であった。

## VI. 結論

キャンパス・ハラスメントに関連する諸制度においては、制度的環境が大学が被害者にとっての「居場所」として機能することが重要と考えられた。また周囲の構成員も介入方法を知ること、大学全体の自浄作用を促進し被害者を救済できる大学環境が構築できると考えられた。

とりわけ不透明な被害者心情を理解するためには、被害者と周囲の構成員の双方が主体的に気持ちを持ち出す人間関係を築くことで、被害者心情の機微を理解できる環境の構築につながると考えられた。そして周囲の構成



員は、キャンパス・ハラスメントの根本的な発生条件をなくすための解明的な態度を身につけ、「積極的な関与者」として行動する必要があると考えられた。

## VII. 文献

- 朝倉陽介．(2019)．居場所の臨床としてのハウジングファースト．精神医学 61 (5) .533-522.
- 菅野仁．(2010)．教育幻想ークールティーチャー宣言ー．ちくまプリマー新書 .46-48.
- 鯨岡峻．(2016)．関係の中で人は生きるー「接面」の人間学に向けてー．ミネルヴァ書房 .56-180.
- 経済産業調査会．(2018)．キャンパスハラスメント対策ハンドブック改訂 2 版．現代産業選書 .13-125.
- 厚生労働省．(2020)．令和元年度 精神障害の労災補償状況．  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000521999.pdf> (検索日 :2020 年 6 月 28 日)
- 厚生労働省．(2020)．パワーハラスメント対策導入マニュアル．  
[https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019\\_manual.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf) (検索日 :2020 年 4 月 1 日)
- 厚生労働省．(2018)．労働契約法のあらまし．  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/13.pdf> (検索日 :2020 年 4 月 1 日)
- 小西聖子, 金子雅臣, 大塚雄作．(2018)．ハラスメント被害者の心理的回復．教育心理学年報 .第 57 集 .309-328.
- 西條剛央．(2005)．構造構成主義とは何かー一次世代人間科学の原理ー．北大路書房 .185-236.
- 柴田昌治．(2020)．なぜ、それでも会社は変わらないのか 危機を突破する最強の「経営チーム」．日本経済新聞出版 .32-40.
- 人権教育啓発推進センター．(2017)．企業と人権 職場からつくる人権尊重社会．  
[http://www.jinken-library.jp/wp-content/uploads/2018/03/h29\\_moj\\_kyouzai-kigyuu.pdf](http://www.jinken-library.jp/wp-content/uploads/2018/03/h29_moj_kyouzai-kigyuu.pdf) (検索日 :2020 年 4 月 1 日)
- 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ー大学における相互尊重のコミュニティづくりー．北大路書房 .1-106.
- 東京海上日動リスクコンサルティング．(2018)．平成 28 年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書．  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11208000-Roudoukijunkyou-Kinrouhaseikatsuka/0000164176.pdf> (検索日 :2020 年 4 月 1 日)
- 藤原靖浩．(2010)．居場所の定義についての研究．教育学論究 2.169-177.
- 吉川ひろみ．(2009)．作業療法がわかる COPM・AMPS スターティングガイド．医学書院 .8-10.
- Zemke R, Clark F, 佐藤剛 監訳．(1999)．作業科学 - 作業的存在としての人間の研究．三輪書店．