

学生相談機関が兼担するハラスメント相談の様相

——ハラスメント全学相談窓口の22年間を振り返る——

中川 純子¹

[要約]

学生相談機関が兼担する全学相談窓口と部局相談窓口の両輪で始まったハラスメント相談体制が改組により変化したため、22年間のハラスメント全学相談窓口業務の活動状況をまとめて報告し検討した。旧センターでのハラスメント相談は、年間で相談平均件数は81.1件、平均回数348回であった。22年間の相談累計実件数1410件をもとに、学生等、教職員等、学外等からの相談件数、継続年数、1件あたりの相談回数が示された。学生等では、女子学生、修士課程、研究生等が母集団に比べて相談の比率が高かった。教職員からの相談も累計実件数の32%にあたる件数を受けていた。機関の多忙さなどにハラスメント相談の回数も影響を受けることも示された。長期間に渡る回数の多い心理支援を含むハラスメント相談や、普段別件で相談中の人による1回だけのハラスメント相談、当事者に内密な保護者からの1回だけの相談、などといった学生相談機関ならではの相談があることが伺えた。今後は、ハラスメント相談窓口の一手手前で、対応システムにつなぐ役割が、学生相談機関として求められると思われる。

[キーワード]

ハラスメント相談、学生相談、活動状況報告

1 問題・目的

1.1 学生総合支援機構への改組とハラスメント全学相談窓口

学生や学生を取り巻く環境が抱える多様な問題について、学生支援をどのように組織し機能させるかは、大学の重要な課題と考えられよう。学生にとってアクセスしやすく、分かりやすい支援の入口、さまざまな専門性が効果的に十分発揮できる支援形態、学内・学外組織との必要で適切な連携などを、限られたリソースの中で実現させるよう支援現場は常に求められている。学生相談やハラスメント相談も当然その渦中にある。

本学では、1956年に学生懇話室が設置されて以来、学生支援の一部分である学生相談については、大学の規模に比べれば少ない教員スタッフの人数で担当・運営してきた。1999年に、学生懇話室はカウンセリングセンターに改組されたが、これはハラスメント全学相談窓口（当時はセクシュアル・ハラスメント全学相談窓口）を設置する目的もあって行われたものであった。2013年に学生総合支援センターカウンセリングルームとなり組織的に変化はしたが、ハラスメント相談窓口はそのまま継続して設置された。古川（2022）が仔細に示しているように、ハラスメント相談を含んだ学生相談の総回数は2008年頃当時のスタッフ数での限界を迎え、その後相談延べ回数はほぼ5000回前後で頭打ちとなりつつも、相談件数は伸び続ける、つまりニーズはあるのに十分な回数をかけて対応できない状態が継続していた。関係者のご尽力もあってか平成30年度（2018年）の監事監査で全学と部局の学生支援が大きく取り上げられ、「多様な学生が学修に励むことができ

¹ 学生総合支援機構・学生相談部門・准教授

るように、また様々のリスクを回避するためにも、学生総合支援センターの充実及び専門のハラスメント相談室の設置などの対応が求められる。」との監事意見が報告書で述べられた（東島・丸本，2019）。

全学的なさまざまな部局の改組の流れの中で、旧センターは2022年4月1日付けで学生総合支援機構学生相談部門に改組され、特定専門業務職員の相談員が6名雇用されカウンセラーの増員が実現し、従来の相談業務部分に関しては10名の臨床心理士・公認心理師がキャンパス各所の5つの相談室で全学の相談を受ける体制に変化した。その一方で、ハラスメント全学相談窓口は、もう一つの全学相談窓口が設置されている公正調査監査室に一本化されることになった。

1.2 ハラスメント問題への相談対応の変遷

上記は学生相談側から見たこの20年の変遷であるが、ハラスメント相談側からみてみよう。そもそも国内で大学でのセクシュアル・ハラスメントが社会的に大きく取り上げられたのは、1993年12月、「研究者を目指していた元女性職員が、京都大学の教授に数年間にわたってセクハラ行為を受けたとして京都弁護士会人権擁護委員会に人権救済の申立をした（京都大学女性教官懇話会，1996）」本学におけるセクシュアル・ハラスメントについての新聞報道が初めてだったといえよう。京都大学女性教官懇話会（1996）による「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——」の報告書には実態調査の際旧来からのハラスメントの状況とさまざまな意見が寄せられている様子が記録されている。すでに1992年に福岡で国内初のセクシュアル・ハラスメントの裁判がおきており、企業や大学等はハラスメント問題に対応する必要があることを認識させられ始めた。1995年6月京大広報 No. 487の記事では、部局長会議での複数回の検討の結果、部局それぞれの庶務担当掛等を通して文書または口頭で部局長へ申し出ることになった旨が周知されている（京都大学広報委員会，1995）。

1998年の人事院勧告10-10により、各省庁の公務員に対し、その長にはハラスメントの防止と対応の義務を課され、各省庁においてセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出や相談に対応するため相談員を配置することとなった。法人化前の国立大学時代の京都大学はこの勧告に沿って、対応することとなった。学生懇話室から改組されたカウンセリングセンターに1999年度途中から全学相談窓口が設置され、学生相談専任の教員がハラスメント窓口相談員を兼担した。各部局には部局相談窓口が設置された。現在ほぼすべての部局に各々設置され、約100ヶ所、約300人の教職員が部局窓口相談員を担当している。部局の相談員は多くの場合ローテーションで任期が来たら交代している。2005年9月に「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」の制定により従前のセクシュアル・ハラスメントのみでなく、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントも包括した防止規程になったことから、窓口に来る相談の内容も幅広いものとなった。全学相談窓口は、2010年10月から総務部職員課にもう1ヶ所設置され、2020年4月からは公正調査監査室が引き継いでいる。こちらの全学窓口も担当職員の異動により人員が交代しつつ運営されている。

1.3 目的

上記の流れで成立し旧センターでは学生相談とハラスメント相談の実践を重ねてきたが、このたびの改組でハラスメント相談対応システム上の「窓口」の役目から離れた。しかしながら学生生活の悩みの中にはハラスメントの問題ももちろん含まれるので、学生相談としてハラスメントの相談も引き続き受けている。今回の節目を機に、筆者が入職した2000年度から2021年度まで、22年間のハラスメント全学相談窓口業務の実践をまとめて振り返り、学生相談機関が兼担した部分のハラスメント相談の活動状況等を報告し、体制の変化した今後への指針を得るべく検討したい。

2 方法

2000～2021年度のカウンセリングセンター（当時）、学生総合支援センターカウンセリングルーム（当時）の利用状況統計からハラスメント相談部分の統計データを抽出し再解析・検討した。また同期間のハラスメント関連の活動をまとめ報告した。

3 ハラスメント相談状況

3.1 相談実件数、延べ相談回数の年次推移

表1、図1、にハラスメント全学相談窓口がカウンセリングセンター（当時）に設置された2000年度から学生総合支援センターで引き継いだ2021年度までの相談実件数、延べ相談回数の年次推移を示した。なお、本学のハラスメント相談窓口は、他に、各部局内設置の約100ヶ所の部局相談窓口、公正調査監査室内設置の全学相談窓口があり、各所で相談・対応が行われているが、それらの数値は含まれていない。

表1. ハラスメント相談実件数・延べ相談回数の年次推移

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
全体 実件数(件)	21	41	46	41	44	63	81	78	83	101	96	79	94	78	89	73	72	80	92	83	63	73
女性 実件数(件)	19	30	25	21	24	35	41	45	47	48	52	45	51	43	48	42	43	41	48	38	26	46
全体 延べ回数(回)	101	267	254	263	230	423	493	374	324	445	490	409	387	324	282	244	285	359	406	288	211	175
女性 延べ回数(回)	83	208	125	116	140	312	278	207	208	277	384	254	240	244	161	146	205	198	182	142	104	130

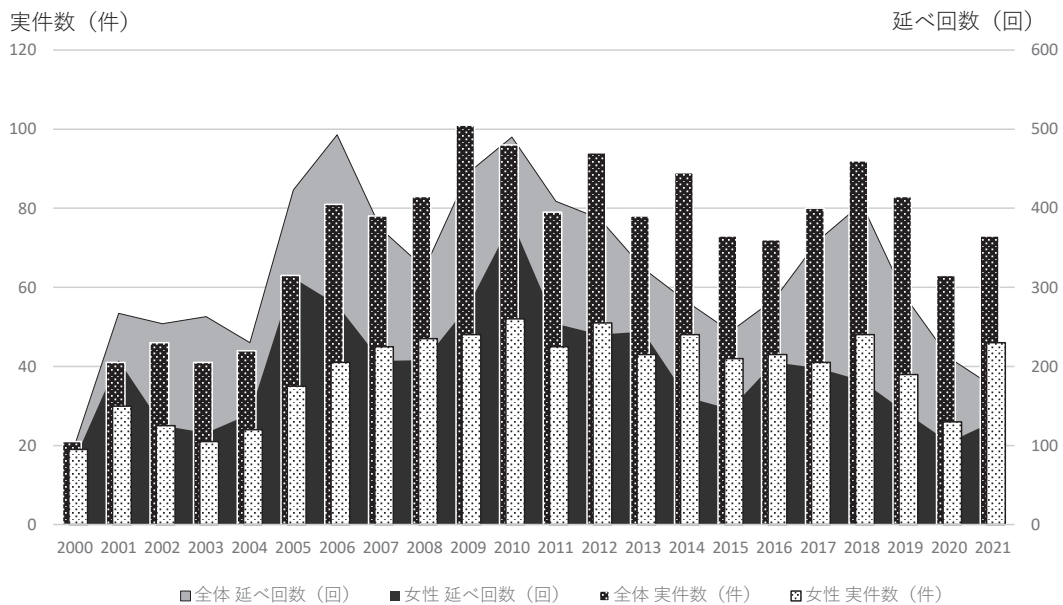


図1. ハラスメント相談実件数・延べ相談回数の年次推移

2005年度に件数の増加が見られるが、これは2005年9月に新防止規程が施行されたことに伴い、それまでのセクシュアル・ハラスメントだけでなく、ハラスメント全般（セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）を窓口で扱うようになったためと考えられる。2005年度以降、年によって若干の変動はありつつ、平均で年間81.1件、348回の相談があった。これはカウンセリングルーム全体の相談件数平均の11.6%の件数と、7.2%の相談回数を占めていた。2015年度の相談回数の谷間は、相談員の定年退職にともなった新任者との交代が影響していると思われる。

2020年度に件数・回数とも減少しているが、これは新型コロナウイルス感染症対策に伴い、当初相談スタッフの出勤制限を伴う活動制限がかかり、相談面接枠数自体が減少し通常の学生相談を支えることで手一杯だったことが一因である。また、生命を脅かす危機と考えられた非常事態への対応が大学全体でも社会全体でも優先事項となり、ハラスメント問題から意識が少し離れていた可能性も考えられる。さらには、リモートワークやオンラインでの指導など、直接的に人と接する機会が少なくなったことで、ハラスメントによる苦痛が少し緩和されている場合もあった可能性も考えられる。

3.2 性別・身分別からみたハラスメント相談累計実件数

22年間のハラスメント相談累計実件数は、1410件であった。これは上記の年次毎の実件数を合計した数ではなく、複数年にわたり相談があった件は、1件として数えた件数である。なお、匿名相談で同一人物であるかどうか不明な場合はそれぞれを独立した件として数えている。

性別、身分別にみた累計実件数を表2、図2に示した。学生等身分（学部／修士課程／博士課程／研究生・聴講生・科目等履修生／卒業生・中退生）と教職員等身分（教員／職員／研究員・研修員）と学外等身分（学外／不明）に分ければ、その比率は学生60%、教職員32%、学外等8%であった。

表2. 性別・身分別ハラスメント相談件数（初回相談時，2000年度～2021年度累計）

	学生等					教職員等				学外等			計	
	学部	修士課程	博士課程	研究生・科目等履修生・聴講生	卒業生・中退生	小計	教員	職員	研究員・研修員	小計	学外	不明		小計
男性	81	194	114	9	25	423	140	39	24	203	22	16	38	664
女性	91	172	125	18	23	429	43	165	34	242	54	13	67	738
不明等	0	1	0	0	1	2	0	2	0	2	1	3	4	8
計	172	367	239	27	49	854	183	206	58	447	77	32	109	1410

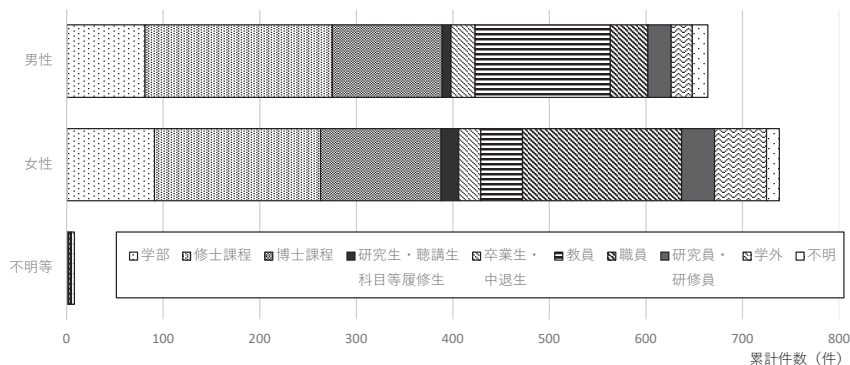


図2. 性別・身分別ハラスメント相談累計実件数（初回相談時，2000年度～2021年度累計）

まず学生に注目すると、男性女性ともほぼ同じ程度の相談件数であることが分かる。しかし、参考までに本学の在籍学生数の男女比は学部生で男性77% 女性23%、修士課程学生で男性74% 女性26%、博士後期課程学生で男性68% 女性33%（いずれも2023年5月現在在籍者数，専門職学位課程は含まず）（京都大学渉外部広報課，2023）であることからすると、母集団に比して女子学生の相談件数が多いことが推察される。

課程別に見れば、本学の課程別の在籍者数はおよそ学部13000人修士課程5000人博士後期課程4000人であるので、比率からみて修士課程の学生からの相談が多いことが伺える。また、参考までに聴講生・科目等履修生・研究生は、全学生数に研究生を加えた人数のうち0.6%にあたるが（2023年5月現在在籍者数）（京都

大学渉外部広報課，2023），累計実件数で見ると学生等身分からの相談のうち3%を占めている。これも，母集団に比して相談件数が多い群であると推察される。

次に教職員に注目する。教員，職員，研究員・研修員をまとめた群で，447件の相談があり，これは累計実件数の32%にあたった。学生の間ハラスメントの対応に関連して来談する教職員の場合は，学生の氏名が知らされれば学生の方の件数でカウントされているため，この447件の多くは，教職員自身が当事者であるハラスメントの相談である。学生相談組織に設置された全学相談窓口ではあったが，教職員のハラスメント相談もかなりの程度支えていたことが推察される。教員の累計実件数の男女比は男性77%女性23%でかなり男性からの相談が多いが，これも参考までに2023年5月の在籍教員の男女比は男性86%女性14%（京都大学渉外部広報課，2023）であるので，教員の場合男性からの相談比率がきわめて高いというわけではない。また，職員の累計実件数の男女比は男性19%女性81%でかなり女性が多い。これは時間雇用職員，派遣職員等まで含めた母集団の参考になる在籍数男女比が分かるデータがなく，比の偏りについて推察は出来ないが，修士課程男子学生に次いで相談件数の多い群であった。

3.3 1件当たりの継続年数，相談回数

表3，図3に，同一件におけるハラスメント相談の継続年数別の件数を示した。1年度以内でハラスメントの相談が終了している件数が最も多く1163件で，累計実件数の82%を占めた。また，最も長期間にわたり相談が継続していた件は14年間であった。ハラスメント相談が長期間にわたっている場合，来談のない年を挟んでいる場合があった。これは同一相談者が長く同じ関係者とのハラスメント問題を相談していて一時小康状態を得ていたり，休学して大学を離れていたりする場合や，同一相談者が期間をおいて別の関係者とのハラスメント問題を相談している場合もあった。

表3. 来談継続年数別，ハラスメント相談件数（2000年度～2021年度累計）

継続年数 (年)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10～	計
男性	563	54	20	11	4	1	3	3	1	4	664
女性	592	72	31	11	12	7	4	1	1	7	738
不明	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
計	1163	126	51	22	16	8	7	4	2	11	1410

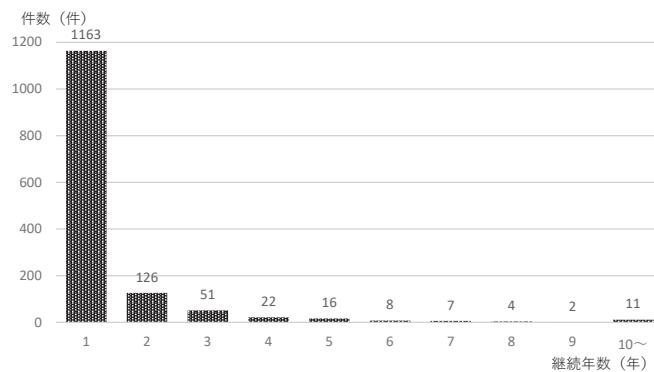


図3. 来談継続年数別，ハラスメント相談件数（2000年度～2021年度累計）

図4に，同一件におけるハラスメント相談回数別の件数を示した。1回のみハラスメント相談が710件と最も多く，累計実件数のほぼ半数であった。相談回数が増加するほど件数は減少し，全体の95.7%は20回

以内におさまっている。20回の相談とは、週1回来談した場合の4～5ヶ月程度にあたる。実際にはハラスメント相談の場合緊急に1週間に複数回面談をもつこともあったため、もう少し短い期間で、何らかの形のおさまりがついていると考えられる。一方で少数ながら回数の多い件もあり、最大例ではのべ266回の相談を行っていた。

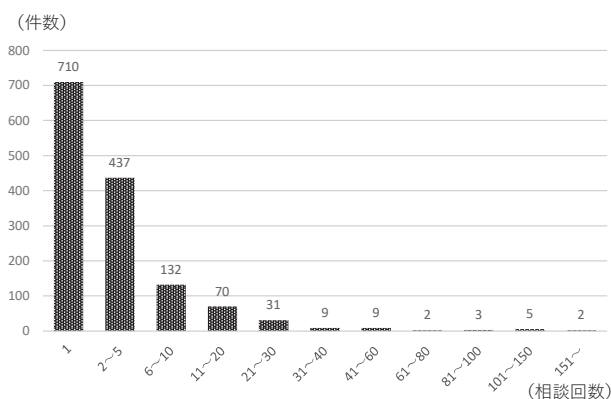


図4. 1件あたりの相談回数分布

3.4 相談から事案報告（申立）に移行した件数

ハラスメント相談の段階から、大学に何らかの対応を求める部局または全学への事案報告（申立）の段階に移行した件数は、現時点で確認できた2005年度以降のもので、部局への報告が73件、全学の担当理事への報告が33件（うち1件は部局への報告と重複）であった。累計実件数1410件の7.4%（2005年度以降の累計実件数1222件の8.6%）が実際に申立に移行していたことが分かる。申立に移行していない相談の方が圧倒的に多い。それらは、相談者の希望で報告書「案」まで作成しても、最終的に提出を希望されないまま別の解決を模索する場合もある。身近な責任者等に相談して通常の人事管理の中で解決を模索する場合もある。相談者本人の努力で解決を志向する場合もあり、ただ話して気持ちが整理できる場合もある。そのような広い裾野をもつ相談状況の中で、7～8%の相談が、大学に対処を求める必要があると相談者が決意する内容であったといえよう。

4 ハラスメント予防・啓発活動

4.1 予防・啓発研修

ハラスメント全学相談窓口としては、実際にハラスメントについての相談を受ける以外に、大学や部局が企画する予防・啓発活動にも携わってきた。

大学主催の予防・啓発研修としては、毎年の新採用教員研修、新採用教職員研修、管理職研修に加え、2008年度には理事発案による全部局での予防研修をスタッフ総出で分担して行った（この時の内容は、中川他（2009）に収録）。

部局主催では、現時点で把握できる範囲で18部局（10研究科4研究所4職場単位）にて予防・啓発研修を行った。継続的・集中的に防止活動に取り組む部局では、一般的な内容からさらに踏み込んだ研修内容を求められることもあり、研修する側としても勉強になることが多かった。

4.2 相談員研修

またハラスメント窓口相談員研修も相談実務の部分について担当した。相談員研修のために作成されたセクシュアル・ハラスメント相談マニュアル（2004年頃作成？）は、先行してマニュアルを作成していた他大学のものをいくつか参考にし、主に島根大学の内容をベースにさせてもらうことを執筆者である当時島根大学保健管理センターの山本大介先生に許可をいただき、当時京都大学カウンセリングセンターの青木健次教授が本学の事情に合わせて加筆修正したものであった。その後規程の変更などに伴いマイナーチェンジを行いながら利用された。2020年度からは新型コロナウイルス感染症対策のためオンデマンドとなり、e-learning形式に変更されたが、その際に仮想事例対応を独立させた動画は好評だったことが後日の受講者アンケートから伺えた。

4.3 学生向け講義

学生向けには、2005年から全学共通科目の「大学生のための実践的な心理学」、それを引き継いだ2018年からの「学生支援からみた大学生生活論」（ともにリレー講義）の中で、「キャンパスハラスメントを考える」という題目でハラスメントについての知識を得て理解し、具体的な行動や対応についてグループディスカッションを通じて検討し共有する講義を現在も継続中である。

5 考察

5.1 学生相談機関で兼担したハラスメント相談の特徴

ハラスメント相談システムの中で相談を受ける組織は大学によって異なり、ハラスメント専門の相談室や、部局の窓口相談員や、学生相談や人事課や保健管理センターなどの兼担の窓口や学外機関などが単体または重なって担当している（久他，2018）。しかし多くの大学では、ハラスメント相談の統計的な実態を公表しておらず、本学内部でも他のハラスメント相談窓口での状況は学外に公開されているものではない。そのため、システムの異同による比較検討をした統計的な考察は不可能だが、ここに学生相談機関が担当した部分についてデータをまとめて再録したこと自体が、大学のハラスメント相談を数量的に捉えるための重要な一歩ではないかと考えられる。学相機関だったからこそ、従前から通常の相談について統計用データを作成する業務フローをもっており、窓口担当当初からの統計を取るのが容易であった。

実件数の推移からは、常に年間80件程度のハラスメントの相談があったことが分かる。一方で相談回数は漸減していった。どちらかといえばハラスメント相談の面談は多少無理をしてもまず急いで初回を設定するよう心がけており、件数としては一定数いつも受け付けられていたと考えられる。しかしその後の相談にかけた回数は他の心理相談同様減っていた。先にも述べたが、旧センターで受ける相談全体で面談回数の限界が2008年頃から来ており、ハラスメントの相談もその影響を受けていたといえるだろう。これは兼担であるゆえに生じた状況と考えられる。

相談者の身分別累計実件数をみると、学生等は母集団に比して女子学生、修士課程学生、研究生等が特にハラスメントの問題に悩まされていることが推察された。もともと修士課程の学生は、学部時代から一転し研究室等の少人数で近い人間関係の中で長時間生活し、2年間の短期間で将来の職業選択を迫られるなど、環境の変化を伴うストレスの高い時期を過ごしている。たくさん抱える問題の中の1つとして、ハラスメントについて相談されることもある時期といえるかもしれない。またそういう相談の仕方ができるのは、学生相談機関でハラスメント相談を兼担している際のメリットであろう。

教職員等からのハラスメント相談を意外にもある程度受けていたのも発見といえるかもしれない。教職員

のパワハラ・アカハラの場合は、部局窓口にいるのは同僚であり、他の仕事で関わりを持つことも多い相手であることを思うと、状況によっては、直接関係のない学生相談機関にある窓口で相談の方が抵抗が少なかったのかもしれない。

次に1件当たりの相談継続年数、相談回数分布をみると、ほとんどのハラスメント相談が1～2年度内(約90%)、20回まで(約95%)の間に含まれることがわかる。2年度分にかかる場合、ある年度から相談していて、次の年度になり何らかの環境が変化し、収束する、あるいは申立がしやすくなる、などの動きが報告されて終了するなどの例があてはまり、2年度分フルで相談利用されているわけではない(2年度分フル利用であれば80回くらいの面談回数になるため)。これは制度設計において、相談対応にどの程度のリソースが必要なのかを見積もる際に参考になると思われる。

図3、4の右側にあたる、長期間にわたり、多数回の相談をする層の存在は、学生相談機関兼担ゆえの大きな特徴と考えられる。この層には、きっかけはハラスメントであるが、その件への大学の対応が一通り終了しても、長期間心身の不調が続いたり、何か別の不適切な体験からハラスメントのことが思い出されてどうしようもなくなったり、といった心理的ケアが必要な相談状況の人が含まれる。また、申立はしないまま、对人的には折り合いが悪いが他に譲れない必要な条件をもつ環境の中で研究を続けるために「ひとりで抱え込まないための相談」を継続する状況の人も含まれる。これらのタイプの相談者は、大学にハラスメントを報告して対処を要請する目的が主の窓口には長く通いづらい。図4の81回以上で10件ということは、2年に1件はそのように多数回の面談が必要な相談者がいたことを示している。学生相談機関でシームレスに続けられたのはよかったかと思われるが、これは今後は対応窓口から学相に紹介してもらうなどして、支援する方策が考えられる。

逆に1回だけの相談者にも注目したい。1回だけハラスメント相談をした、という層は、710件いるが、このうち、125件は普段は別のテーマで相談していて、1回だけ我が身や周りの人に起きたハラスメントの相談をした、という状況だった。585件は、例えばハラスメントの相談を1回して「ちょっとどうするか考えてみます」といいそのままになった人や、当事者である学生の保護者や友人が本人には内密に相談あるいは抗議してこられたりの例があてはまる。しかし中にはこちらの対応が不十分と感じられて相談を辞めた場合もあるかもしれない。反省しつつ今後の対応に生かしていきたい。

申立に移行した件数については、その多寡について直接的には分からないが、MITの大学オンブズだったRowe(1990)によれば、豊富な組織内オンブズとしての経験から、ハラスメントを受けたと相談する人のうち、5～10%の人が法廷に持ち込んだり、マスコミに持ち込んだりすることを考慮し、1～5%の人が実際に公式な苦情処理までを利用すると述べている。そして、苦情相談の選択肢が少ないほど、公式な苦情処理へ申し立てる率は高くなるとも述べている。この数値と比較すると若干全学相談窓口からの申立の比率は多かったかもしれない。しかし申立をするのは大学を最後には信頼したい、という気持ちになってもらえてこそこのことで、まったく諦められるとそれすらされなくても不思議はない。実際に、深刻な被害にあった学生が不登校になって進路不安も出ていたが、大学の対応と、事情を理解した別の教員の指導により大学への信頼を少しずつ回復して無事卒業できた例もあった。ハラスメントの対応に関連する統計値が高いと、大学関係者は冷や汗をかくが、高いのが悪いのではなく、表に出してもらえるようになった、それに真摯に対応しよう、と考えるのが妥当で建設的な見方ではないだろうか。

5.2 今後のハラスメント問題への支援のあり方

本論は旧センターの全学相談窓口についての内容なので、入口の相談と長期間続く相談についての記載になっているが、ハラスメント相談対応システムはこの後がまだ続いており、多くの教職員がリソースを割い

て対応している。

一般的にハラスメント相談という場合、①相談（狭義）から②申立、③調査、④調停、⑤対処・処分といった構成要素があることは、中川・杉原（2010）で示したが、全学相談窓口の仕事は申立に移行したところで終了し、部局に対応は引き継がれる。そのためこの後の経過については相談者や部局担当者が必要あって知らせてくれるのでなければ、窓口担当者は知ることができない。この後の③～⑤については部局で経験が蓄積し、それぞれの分野の特徴が反映された対応が育っているように思われる。実際には深刻な事例であると、申立の後にも相談者が再来する場合が多く、心理的なサポートを行う中で③～⑤の状況を聞いていることが多かった。

現在のところ、学生相談の延長上でハラスメントの相談になり、相談者が大学に対処を求め報告することを希望されたら、学生相談センターから部局あるいは全学のハラスメント相談窓口相談内容を書面で引き継いでほしいとの要請が窓口側からあるため、相談者の了承のもとそのように行っている。これは結局のところほとんど今までと変わらず、相談者にとっては通過の必要な窓口が1つ増えた状態といえる。相談者の手間からいえばデメリットといえよう。一方でメリットがあるとすれば、部局の窓口を相談者が通過してくれば、その時点で部局における相談者との連絡役が明確になるので、その後の部局内対応チーム構築が早くなる可能性がある。正規学生から見れば今までとあまり変わらない状況といえるかもしれない。今後当センターはハラスメント相談窓口の一手手前で、対応システムにつなぐ役割をすることになるだろう。

教職員等、学外等の利用者がハラスメント相談を希望する場合は、当センターの利用に制限がかかるため、相談に行ける先が1ヶ所減った状態になっている。多様な相談先がある方が、抱え込まずに早く相談することができて問題が小さいうちに対応することが出来て望ましい。もし監事意見にあったようにハラスメントの専門相談室等が今後設置されるようであれば、教職員にも学生にも多様な相談先として機能することが期待される。また、窓口としての機能だけでなく、その後の調査や調整の支援、被害を受けたとされる人の大学生活への復帰支援、加害したとされる人への個別的再発防止研修、全体向けの予防研修など全学相談窓口時代に要請されつつも十分な時間がなくて取り組めきれなかったことが、少しずつ実現されるよう、期待したい。相談システム内の位置づけは変わるが、当センターも充実した大学生活を少しでも多くの人に送ってもらえるよう今までのハラスメント相談の経験を糧に支援の努力を重ねたい。

【文献】

- 古川裕之. 京都大学における学生相談のさらなる充実に向けた試論. 京都大学学生総合支援機構紀要. 2022, 1, pp.71-82
- 久桃子・佐竹圭介・細野康文・塚彩乃・葛文綺・千賀則史・中澤未美子・深見久美子・吉村和代・内川菜月・山内浩美. 大学におけるハラスメント相談体制の現状——全国の大学へのアンケート調査結果から——. 学生相談研究. 39（2）, 2018, pp.118-129
- 京都大学女性教官懇話会. 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, p.111
- 京都大学広報委員会. 京大広報 No. 487. 京大広報. 1995, 487, pp.988-991
- <https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/handle/2433/209147> (2023/08/28)
- 京都大学渉外部広報課. “京都大学概要”. 京都大学概要2023データ編. 2023, <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku-profile> (2023/08/25)
- 中川純子・村上嘉津子・杉原保史・和田竜太・青木健次. ハラスメントの防止のために. 京都大学カウンセリングセンター紀要. 2009, 第38輯, pp.19-27
- 中川純子・杉原保史. 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. 心理臨床学研究. 2010,

28-3, pp.313-323

Rowe, M. P. *People who feel harassed need a complaint system with both formal and informal options.*

Negotiation Journal. April, 1990, Vol. 6, No. 2, pp.161-172

東島清・丸本卓哉. 平成30年度監事監査に関する報告書. 京都大学, 2019, p.123