

ハラスメント相談における学生支援の専門的視点の意義について

——アンケートを通して得た知見から——

田原 優佳¹，江城 望¹，三枚 奈穂¹，河本 緑¹，杉原 保史²

【要約】

本学においては、全学の組織としての学生相談センターに加えて、総合人間・文・経済・理・医・農学部には部局独自の学生相談室も設置されている。また、心理カウンセラーだけでなく、障害学生支援部門コーディネーター、学校医（精神科医）、保健室の養護教諭、キャリアカウンセラーの専門職も協働して学生支援を行っている。学内のさまざまな場でさまざまな専門職がハラスメントに関わる相談に従事していることを踏まえて、学生相談センターでは、学び合いの場として学生支援職の専門職が集う全体研修会を企画した。本論文では、研修会の事前実施したアンケートの回答を分析することにより、多職種の支援職に関わるハラスメント相談の意義と課題を検討するとともに、ハラスメント相談をめぐる学内の多様な支援者が学び合う研修会の意義を論じた。

【キーワード】

ハラスメント相談、学生支援、専門的視点、多職種による研修会

1 問題と目的

大学におけるハラスメント相談業務は、大学の学生に対する福利厚生（学生支援、就職支援、障がい者支援など）が充実されてきたのと並行して、2010年前後から本格的に充実されてきた（櫻井，2023）。「大学における教育内容等の改革状況について（令和4年度）」（文部科学省）によれば、「令和4年度においては、ほぼ全ての大学でハラスメント等防止のための取組が実施され（約100%）、学生及び教職員向けの相談窓口が設置されている（約99%）」中川・杉原（2010）は、大学におけるハラスメント相談体制の整備において比較的早い時期に、本学におけるハラスメント相談窓口の経験からハラスメント相談における心理職の役割や専門性について論じ、ハラスメント相談は「心理療法的な援助も含んだ多面的な援助である」と結んでいる。これを踏まえ、葛ら（2014）では、大学におけるハラスメント相談には「事実確認とアセスメント」と、面接外も含めた「相談員の能動性」が必要であると述べている。学生相談における「ハラスメントの予防」については松下（2022）が①「日常的な教育（就労）環境の改善」、②「問題を組織として解決」、③「学外の力を借りる」を、山川（2022）が「自分も相手も大切に自己表現」としてのアサーションの活用を挙げている。「学生からのハラスメントの訴えへの対応」については堀田（2022）が①「加害者側の報復行為等の禁止」、②「守秘義務の遵守」、③「第三者を通じた調整」、④「継続的な支援の約束」、を挙げている。そして、本学における学生相談機関が兼担するハラスメント相談の22年間の様相について、中川（2023）は、「学生等は女子学生、修士課程学生、研究生等が母集団に比べて相談の比率が高く、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」と報告している。

筆者らが所属する学生総合支援機構は、学生総合支援センターを改組することにより、2022年度に発足した。学生総合支援センターのカウンセリングルームには、全学のハラスメント相談窓口が置かれていたが、

¹ 学生総合支援機構・学生相談部門・特定専門業務職員

² 学生総合支援機構・学生相談部門・教授

学生総合支援機構の学生相談部門（以下、学生相談センター）には全学のハラスメント相談窓口は置かれていない。しかしこれは、学生相談センターではハラスメントの相談を受け付けないということではなく、学生相談センターではなお引き続き学生相談の一環として学生からハラスメントに関する相談を受けており、その上で、申し立てに関わる手続きについてはコンプライアンス部にある全学相談窓口や部局における相談窓口（以下、ハラスメント相談窓口）に委ねるということである。

実際、現在においても、学生相談センターにハラスメント相談が持ち込まれることは少なくなく、問題の如何によっては多方面の関係者に繊細に配慮した対応が求められたり、来談学生に対する学生支援職の立ち位置（味方であるのか、中立的であるのか、等）が問われたりと、複雑な対応を求められている。

本学では、全学の組織としての学生総合支援機構学生相談部門に加えて、総合人間・文・経済・理・医・農学部にも部局独自の学生相談室が設置されている。また、学生総合支援機構を含めてこれらの学内の相談機関においては、心理カウンセラーだけでなく、障害学生支援部門コーディネーター、学校医（精神科医）、保健室の養護教諭、キャリアカウンセラーといった多様な専門職が配置されており、協働して学生支援を行っている。学生相談センターでは、毎年、学び合いの場として学内の学生支援に関わる専門職が集う全体研修会を企画している。2024年度の全体研修会は、ハラスメント相談をテーマとして開催した。この全体研修会では、本学において学生支援に関わるさまざまな専門職を対象として、ハラスメント相談の経験や、そこでの課題と思われることについて、事前アンケートを実施した。

本研究は、アンケートの結果を通じて、ハラスメント相談の抱える本質的な意義や課題を検討し、本学の学生相談、学生支援、ハラスメント相談を取り巻く多職種で学び合うハラスメント研修会の開催の意義を明らかにすることを目的とする。現場の臨床家の実体験を集積して論じることで、支援職の専門性を高めたり、ハラスメントの予防に寄与したりすることに本研究の意義があると考ええる。

2 方法

全体研修会の参加対象者36名に実施した任意の事前アンケート（図1）に対して26名（72%）から回答が得られた（調査期間：2025年1月27日～2月17日）。

分析方法は以下の通りである。まず、選択式の回答を集計して円グラフにまとめ、1名1名の自由記述を臨床経験15年以上の臨床心理士4名が各々切片化して見出しをつけ、代表者がコード化した。設問ごとに、どのようなコード化が何回なされたかカウントした。また設問をまたいで重複したコードが得られた際には通し番号を振り、どの設問に得られたかの番号を記した（注：「意向の尊重 [①-1・4]」という記載は、通し番号で1番目のコードであり、かつ設問1と設問4で見られたことを意味する）。

倫理的配慮として、協力者に対して、本研究の目的、匿名性と守秘義務の約束、参加は自由意志によるものであり研究への参加取り止めはいつでも可能であることなどを説明し、23名（心理カウンセラー17名、養護教諭3名、学校医2名、キャリアカウンセラー1名、コーディネーター1名）から文書で同意を得た。

表 1. 「ハラスメント相談に関するアンケート」（事前）

ハラスメント相談に関するアンケート	
以下は、支援者としてハラスメントに関する相談に出会った時、対応した時に感じられることについてお伺いします。こちらは自由回答です。回答しない、あるいは一部のみの回答でも構いません。また、自由記述についても無理のない範囲でお答えいただければ幸いです。いただいた回答は、匿名化したうえで、ディスカッションのテーマとして取り上げたり、参考資料として配布したりする予定です。	
A) 日頃のハラスメント相談での対応についてお尋ねします。	
1. 学生支援業務において、支援者がハラスメント相談を受けた際に留意していることは何ですか？	【自由記述】（設問 1）
2. 学生支援業務において、支援者がハラスメント相談を受けた際に難しさを感じていることは何ですか？	【自由記述】（設問 2）
B) ハラスメント相談を受けるうえでのスタンスについてお尋ねします。	
3. 相談者の話を聴く際、中立性や共感的態度などにおいて難しく感じることはありますか？	【ある】【ない】【どちらともいえない】
3. で【ある】と答えられた方に質問です。具体的に教えてください。	【自由記述】（設問 3）
4. 不快な場面について相談を受けた際に、必要なら行為者に連絡をとることがありますか？	【ある】【ない】【どちらともいえない】
4. で【ある】と答えられた方に質問です。具体的に教えてください。	【自由記述】
5. 支援者が相談者に対してハラスメント相談窓口に行くことを勧めるのがよいと思いますか？	【はい】【いいえ】【どちらでもない】
【はい】と答えられた方に質問です。それはなぜですか？	【自由記述】
【いいえ】と答えられた方に質問です。それはなぜですか？	【自由記述】
【どちらでもない】と答えられた方に質問です。それはなぜですか？	【自由記述】（設問 4）
6. ハラスメントがなされていることを知ったときに、必要ならハラスメント相談窓口へ情報提供を行ったり、参考意見を述べたりしていますか？	【はい】【いいえ】【どちらでもない】
7. 相談者自身が事実を公然と訴えることが容易ではない場合、支援者がハラスメント相に同行していますか？	【はい】【いいえ】【どちらでもない】
C) 本学のハラスメント相談の流れについてお尋ねします。	
8. ハラスメント相談窓口での対応について、相談を受ける上で十分な知識があると感じていますか？	【ある】【ない】【どちらともいえない】
9. ハラスメント相談について ハラスメント相談についての所感や困りごと、疑問、話し合っていた内容など、ぜひご自由にお書きください。	【自由記述】（設問 5）

3 事前アンケートの結果

事前アンケートを実施したところ、多職種から回答が得られたが、職種を公開すると個人が特定される可能性があるため以下において職種には言及しない。また、23名中約半数の12名以上の回答が得られた設問について、回答を例として取り上げて報告する。この際、個人が特定される可能性がある表現は一部改変し、相談に来た人を「相談者」、相談を受けた人を「支援者」として表現を統一した。

3.1 支援者がハラスメント相談を受けた際に留意していること

支援者がハラスメント相談を受けた際に留意していることとして、最も件数が多かったのは「意向の尊重」「断定の回避」（各 5 件）であった（表 2）。これら 2 つのコードが含まれた回答例としては「本人が何を望んでいるのかを把握すること、ハラスメントだとなんか決めてしまわないこと」が得られた。

次いで件数が多かったものは「共感」（4 件）であった。このコードが含まれた回答例としては「傾聴・共感的な姿勢で関わることを前提としつつも、本人要因（相談者の現実認識の確かさの度合いやパーソナリティなど）、および、環境要因（周りの人も同様の被害を受けているか、教員の本人への関わり方等はあるようなものかなど）について、上記 2 要因 + 本人の心理状態を総合的に見立てられるよう、お話を伺っているように思います。」というものがあつた。

表2. 支援者がハラスメント相談を受けた際に留意していること

コード	件数
意向の尊重 [①-1・4], 断定の回避 [②-1・2]	各5
共感 [③-1・2]	4
説明(窓口 [④-1・4]), ペースの尊重, 客観的事実の把握	各3
利害関係者への対処 [⑤-1・2], 俯瞰 [⑥-1・3], 受容 [⑦-1・5], 安全安心の確保, 思いの把握, 安易に期待を持たせることの回避	各2
説明(流れ [⑧-1・4], 限界 [⑨-1・2・5]), 支援者の不安全感 [⑩-1・2・3], (相談者の) 傷つき [⑪-1・2], 慎重 [⑫-1・2], 総合的アセスメント [⑬-1・2], ハラスメント相談窓口での解決困難への想定と支援 [⑭-1・4], リファール [⑮-1・4], 環境調整	各1

3.2 ハラスメント相談を受けた際に難しく感じること

支援者がハラスメント相談を受けた際に難しく感じることとして、最も頻度が多かったのは「中立」「問題の反復」(各3件)であった(表3)。前者のコードが含まれた回答としては、「学生側の一方的な想いを聴くと、中立的な立場で話が聴けなくなりかける時がある。」が得られた。後者のコードが含まれた回答としては、「シンプルなハラスメントもまだあるものの、ハラスメントかどうかグレーで、教員から邪険にされているような印象ではあるものの、明確な証拠がなく、本人はとても傷ついている場合のように、ハラスメントの中身が明確な輪郭を持たないケースへの対応が難しい。前の大学でもハラスメント被害に遭い、また本学でもハラスメント被害に遭うというように、被害を繰り返す人への対応で、純粹に被害者として相談を受けるものの、この対応でいいのかという疑問も抱える。」というものがあつた。

表3. ハラスメント相談を受けた際に難しく感じること

コード	件数
中立 [⑯-2・3], 問題の反復	各3
支援者の不安全感 [⑩-1・2・3], (相談者の) 傷つき [⑪-1・2], 総合的アセスメント [⑬-1・2], カウンセリングとハラスメント相談の相違 [⑰-2・3], グレーなハラスメント, 処分への期待の強さ	各2
断定の回避 [②-1・2], 共感 [③-1・2], 利害関係者への対処 [⑤-1・2], 説明(限界) [⑨-1・2・5], 慎重 [⑫-1・2], 相談による二次被害 [⑱-2・5], 行為者のハラスメントの反復 [⑲-2・5], 当事者間のパワーバランス, 非現実的期待, 見通しの持てなさ, 問題のこじれ	各1

3.3 中立性や共感的態度において難しく感じること

ハラスメント相談者の話を聞く際、中立性や共感的態度において難しく感じるものが「ある」と答えた者は23名中14名(60.9%)で、「どちらともいえない」と答えた者は9名(39.1%)であった(図1)。

「ある」と答えた者に具体的な回答を求めたところ、最も件数が多かったのは「中立」「相談者都合」「共感を承認と誤解されること」(各3件)であった(表4)。「中立」「相談者都合」のコードが含まれた回答としては、「味方であると思ってもらうためには、中立的な態度であると冷たく感じさせてしまう。その結果、わかってもらえないと心を閉ざされてしまい、支援が中断されるから。また、相談者の個人的意見が強く、共感しづらい場合もある。」というものがあつた。

「共感を承認と誤解されること」のコードが含まれた回答としては、「本人の傷つきやしんどさに寄り添う

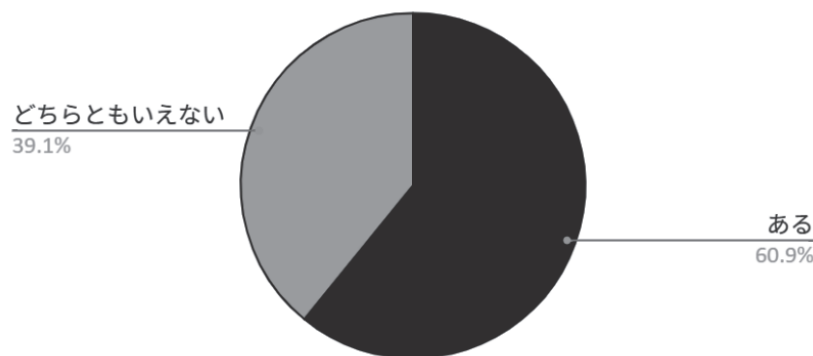


図 1. 中立性や共感的態度において難しく感じることの有無

と、本人の訴え（心的現実）は“事実”であるところちが認めたと受け止められるような場合」「共感的態度はハラスメント事案そのものというより、その事案を通して浮かぶ本人の全人生の中での傷つきに向けられたものであるが、本人が『これはやはり訴えるのが正しいことなんだ！』と力が入ってしまうと、周囲との齟齬を生んでしまいやすくなることもある。共感を示すことが、本人にとって不利な状況へといかないようにしたい。」が得られた。

表 4. 中立性や共感的態度において難しく感じること

コード	件数
中立 [⑩－２・３]，相談者都合，共感を承認と誤解されること	各 3
俯瞰 [⑥－１・３]，カウンセリングとハラスメント相談の相違 [⑪－２・３]	各 2
支援者の不全感 [⑩－１・２・３]，支援者の直接関与 [⑫－３・４・５]	各 1

3.4 ハラスメント相談窓口に行くことを勧めることについて

支援者が相談者に対してハラスメント相談窓口に行くことを勧めるのがよいと思うか尋ねたところ「はい」と答えた者は23名中6名（26.1%）で、「どちらでもない」と答えた者は17名（73.9%）であった（図2）。

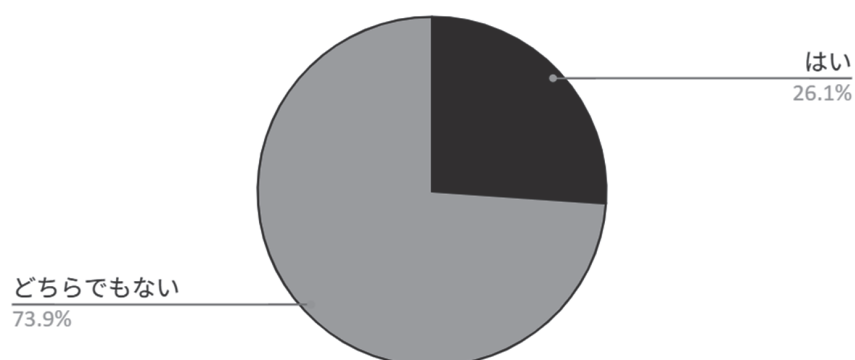


図 2. ハラスメント相談窓口に行くことを勧めることの是非

「どちらでもない」と答えた者に理由を尋ねたところ、最も件数が多かったのは「意向の尊重」（4件）で、次いで件数が多かったのは「説明（メリット，デメリット）」、「ハラスメント相談窓口での申し立て（調査・調整）によらない救い」（各3件）であった（表5）。

「説明（メリット・デメリット）」と「意向の尊重」のコードが含まれた回答例としては「訴え出ること

ついて、良い面悪い面両方あるので。証拠は残しておいてよいが、実際にハラスメントを訴えるかは、慎重にご本人さんが判断して頂く必要があると思うから。」というものがあつた。「ハラスメント相談窓口での申し立て（調査・調整）によらない救い」が含まれた回答例としては、「相談者はまだ迷いをもち、救いを求めていることが少なくない。ただ手続きの窓口をもとめているのではないと感じるため。」というものがあつた。

表5. ハラスメント相談窓口に行くことを勧めることについて（どちらでもない）

コード	件数
意向の尊重 [①-1・4]	4
説明（メリット・デメリット）、 ハラスメント相談窓口での申し立て（調査・調整）によらない救い	各3
説明（窓口）[④-1・4]、 ハラスメント相談窓口での解決困難への想定と支援 [⑭-1・4]、 申立人の負担、個別性	各2
説明（流れ）[⑧-1・4]、リファー [⑮-1・4]、 支援者の直接関与 [⑳-3・4・5]	各1

3.5 所感や困りごと、疑問、話し合っていた内容について

所感や困りごと、疑問、話し合っていた内容について最も件数が多かったのは「ハラスメント相談の実際」（3件）であつた（表6）。このコードが含まれた回答としては、「個々に起こったハラスメント事案やそこで感じられた難しさをできるだけ多く知りたく思います。」というものがあつた。次いで件数が多かったのは「ハラスメント相談窓口でない部署の役割」（2件）であつた。このコードが含まれた回答としては、「自部署でお話するだけでも気持ちが落ち着いて状況整理ができ、被害者意識が和らぐことがあります。本人が我慢して不利益を被っていないかどうかは慎重にモニタリングがおこないますが、ハラスメント相談窓口ではないところで起きる対応について問題ないかどうか、ご相談したいです。」というものがあつた。

表6. 所感や困りごと、疑問、話し合っていた内容について

コード	件数
ハラスメント相談の実際	3
ハラスメント相談窓口でない部署の役割	2
受容 [⑦-1・5]、説明（流れ）[⑧-1・4]、説明（限界）[⑨-1・2・5]、 相談による二次被害 [⑮-2・5]、行為者のハラスメントの反復 [⑰-2・5]、 支援者の直接関与 [⑳-3・4・5]、支援者の間接関与、 支援者の傷つき、ハラスメントの予防、 制度や組織の改善、窓口の周知	各1

3.6 設問をまたいで重複したコードについて

設問をまたいで重複したコードについて、括弧内に各コードに何件ずつカウントされたかを記し、表7にまとめた（注：「意向の尊重 [①-1・4]（5，4）」は、「意向の尊重」というコードが設問1で5件、設問4で4件カウントされたことを意味する）。その結果、最も件数が多かったのは「意向の尊重」（9件）であり、次いで多かったのは「断定の回避」「中立」（各6件）であつた（表7）。

「意向の尊重」が含まれた回答としては、留意点について問うた設問1に「相談者の意向の尊重、本学におけるハラスメント対応に関してできるだけ分かりやすく説明を行うこと、相談室で可能な対応には限界があること・大学に対して対応を求める場合にはハラスメント相談窓口を通じて相談してもらう必要があるこ

となどについて充分に説明を行うこと」が挙げられた。

「断定の回避」が含まれた回答としては、留意点について問うた設問1に「事実関係を客観的に明確化することと、苦しみに共感することのバランスをとること。また、相談員として事実関係を聞いて相談員としての倫理判断を心の中では行いながらも、それをあまりあからさまに伝えないよう留保する努力をしたり、伝え方に気をつけるようにすること。侵入的アドボカシーにならないよう、相談者の希望やペースを尊重すること。（中略）ハラスメントの相手方も相談に来ている場合、相手方の担当カウンセラーとの関係で、並行プロセスが生じて、感情的に敵対的になりがちなのを、俯瞰的な視点から相対化して、両方の相談全体が建設的に進むよう努めること。」というものがあつた。

「中立」が含まれた回答としては、中立性や共感について問うた設問3に「中立性という概念に理論上の限界があると考えており、相談者寄りになることが多いが、そうなりすぎるものの問題もあるので、それを意識して有害なことが起きないように考えていくことが難しい。」というものがあつた。

表7. 設問をまたいで重複したコードについて

コード	件数
意向の尊重 [①-1・4] (5, 4)	9
断定の回避 [②-1・2] (5, 1), 中立 [⑩-2・3] (3, 3)	6
共感 [③-1・2] (4, 1), 説明（窓口 [④-1・4]）(3, 2)	5
俯瞰 [⑥-1・3] (2, 2), 支援者の不全感 [⑩-1・2・3] (1, 2, 1), カウンセリングとハラスメント相談の相違 [⑪-2・3] (2, 2)	4
利害関係者への対処 [⑤-1・2] (2, 1), 受容 [⑦-1・5] (2, 1), 説明（限界）[⑨-1・2・5] (1, 1, 1), (相談者の) 傷つき [⑪-1・2] (1, 2), 総合的アセスメント [⑬-1・2] (1, 2), ハラスメント相談窓口での解決困難への想定と支援 [⑭-1・4] (1, 2), 支援者の直接関与 [⑯-3・4・5] (1, 1, 1)	3
説明（流れ）[⑧-1・4] (1, 1), 慎重 [⑫-1・2] (1, 1), リファール [⑮-1・4] (1, 1), 相談による二次被害 [⑰-2・5] (1, 1), 行為者のハラスメントの反復 [⑱-2・5] (1, 1)	2

4 考察

4.1 支援職によるハラスメント相談の抱える本質的な意義や課題の検討

本研修会は多職種が集まって研鑽を積むことを目的に実施されたが、ハラスメント相談において職種を超えて共通する専門的視点を再発見するために、件数の多かった重複するコードを中心に、支援職によるハラスメント相談の抱える本質的な意義や課題を検討していく。

前アンケートの結果をまとめると、下記のようになった。支援者がハラスメント相談を受けた際に留意していることとして、最も件数が多かったのは「意向の尊重」（5件）、「断定の回避」（5件）であつた（表2）。両者は重複したコードとなり、前者が最も件数が多く（9件）、後者が次いで多かった（6件）。「意向の尊重 [①-1・4] (5, 4)」は、支援者がハラスメント相談を受けた際に留意していることであり、相談者の主体性を尊重しようとする支援者の基本姿勢ということになろう。「来談者の選択を尊重して支持し見守ることもハラスメント相談の専門性の一つ」（葛，2014）とされ、「相談者の了解なく勝手に行動を起こしたりしない」（木村，2023）ことが原則である。杉原（2017）は、「相談者の話を聴き、迷いに付き添い、恐れを受け入れ、さまざまな要素と一緒に考慮しながら、相談者が自己決定していくことを援助する」ことの重

要性を説いている。

「断定の回避〔②-1・2〕（5，1）」は、支援者がハラスメント相談を受けた際に留意していることであり、支援者がハラスメント相談を受けた際に難しく感じるものの回答にあったように、相談者から支援者に「これはハラスメントではないか」と尋ねられたときに対応が難しく感じられるものである。杉原（2017）が、「相談者の話だけを聞いて『これは間違いなくハラスメントです』（中略）」などと安易に言うことは禁物」とした上で、「安易な言葉は、非現実的な期待を誘導し、結局は落胆させてしまう」と指摘しているように、支援職は相談者のニーズに応えようとはするが、相談によって無用の苦痛を与えないように慎重に配慮していることが伺える。

支援者がハラスメント相談を受けた際に難しく感じることとして、最も頻度が多かったのは「中立」（3件）、「問題の反復」（3件）であった（表3）。前者は重複したコードのなかで件数が2番目に多くなり、中立性や共感的態度において難しく感じることも重なるため後述する。後者は、相談者が過去に外傷的な体験をしてきており、ハラスメントの訴えの背後にそうした過去の外傷体験の影響が見られるようなケースについての対応の難しさを指摘するものである。心理援助の専門家によるハラスメント相談では、「外的な出来事や外的環境への介入と、相談者の内的な体験とが相互作用しながら織りなしていくプロセスを、いずれにも偏らずに、きめ細かく見ていくことが有用であろう」（中川・杉原，2010）とされているが、そこに「問題の反復」に注目する専門的視点があることで、必要な心理療法的な援助が提供されうものと考えられる。

支援者の約6割が中立性や共感的態度において難しく感じるがあると回答しており（図1）、その背景に、片方の話だけを聞いて「中立」を保つことの難しさ、「相談者都合」での主張、「共感を承認と誤解されること」の問題（各3件）が挙げられる（表4）。これらの問題は通常のカウンセリングでも起こりうることではあるが、井出（2024）は、「被害者支援においてカウンセラーは中立的であることができるだろうか」という疑問に対して、「行動を伴う共感的理解」という概念を提唱し、「クライアントへの共感的理解を深めるなかで（中略）クライアントのために良いと思われる行動を選択し、自然に行動する」ことを主張している。3件と数は少ないが、重複するコードのなかに「支援者の直接関与〔②-3・4・5〕（1，1，1）」が見られたことは、何もしないことで「中立」を保つだけではなく、面接外も含めた「相談員の能動性」（葛，2014）が発揮されていることの証左であろう。

支援者の約7割がハラスメント相談窓口に行くことを勧めるのがよいとはどちらともいえないと回答した背景には、「説明（メリット、デメリット）」の必要性と、「ハラスメント相談窓口での申し立て（調査・調整）によらない救い」（各3件）を求める訴えの存在が考えられる（表5）。デメリットとして、回答のなかに「ハラスメント申し立てをすることで、申立人が孤立し、心理的不調に陥り、却って申立人の不利になることがありうるから」というものがあつた。「どちらともいえない」と回答した者のなかにメリットの具体的な内容について触れたものは見受けられないが、「ハラスメント相談窓口に行くことを勧めるのがよい」と答えた約3割の回答のなかには、メリットとして「相談者が大学に対して対応を求める場合」や「学生を孤立させない」や「ハラスメントであると判断されるような事柄が語られた場合、看過することは、相談者の人権侵害を容認することであり、相談者の自尊心を傷つける環境に加担することにもなりかねず、メンタルヘルス上のリスクを高めることにもなりうる」というものがあつた。「ハラスメント相談窓口での申し立て（調査・調整）によらない救い」には、松下（2025）が指摘するように、「解決法の選択肢には幅があり」、ハラスメント相談窓口を通じて申し立てを行うだけでなく、「他の介入や工夫を講じる方が実際に建設的な解決に至る場合」があることが考えられる。木村（2023）が、「ハラスメントの解決に向けた対応方針を検討するのは簡単ではなく、こちらが立てばあちらが立たないというジレンマを伴うことが多い」と指摘しているように、相談者と支援者が解決策を一緒に検討するプロセスは双方の多大な努力を必要とする。

所感や困りごと、疑問、話し合っていた内容について最も件数が多かったのは「ハラスメント相談の実際」（3件）であった（表6）。この背景には、「ハラスメント相談の実際の事例は、通常、公表するのに非常に大きな困難が伴い、事実上、ほとんど不可能に近い」（中川・杉原，2010）という指摘の通り、現時点でも初学者が成書を通じて具体的な臨床の実践を学ぶことはほぼ不可能であるという事情があると考えられる。実践例の共有は、本研修会のようにクローズドな専門職メンバーからなる専門的な研修会においてのみ可能となる類のものである。今回の多職種が参加するハラスメント相談に関する全体研修会は初の試みであり、各人が語りたいことを安心して自由に話すことができたという意義があったと思われ、次節で検討する。

設問をまたいで重複したコードについて、最も件数が多かったのは「意向の尊重」（9件）であり、次いで多かったのは「断定の回避」「中立」（各6件）であった（表7）。「意向の尊重」が、迷いを持ち判断が二転三転することもある相談者の意思決定を支える支援職によるハラスメント相談の本質的な意義であり、「断定の回避」「中立」をハラスメント相談の抱える本質的な課題であると捉えた時、櫻井（2023）の「ハラスメント相談では処罰感情を抱えた相談者や、全面的に事実関係を争う加害者相当の人たちが、相当なエネルギーで専門相談員に対応してきます。こうした感情を受け止め、善処の方策を模索すること自体が、通常のカウンセリングの臨床経験の枠に収まらないために、相談員自身が業務上のストレス反応を示すことが出てくるのではないかと思います」という指摘が参考になろう。そもそも、ハラスメント相談は、通常のカウンセリングのように心の整理を求めている場合もあれば、「相談者は、組織の権力でもって、加害者とされる人物の言動に介入し、現実的な環境改善を行ってほしいと願って」（杉原，2017）いるという場合もある。現実的な環境改善に向けて各々の支援職が組織のなかでどのような役割を果たしているのかについても、次節で述べる。

4.2 多職種で学び合うハラスメント研修会開催の意義

ハラスメント相談の構成要素はプロセスに沿って、（1）の相談（狭義）、（2）の申立て、（3）の調査、（4）の調停、（5）の対処・処分であると示されている（中川・杉原，2010）。本学の学生相談センターや障害学生支援部門や学生メンタルヘルスセンター等は全学の組織として、「ハラスメント相談窓口の一步手前で、対応システムにつなぐ役割」（中川，2023）を担っている。

一方、部局の学生相談室のカウンセラーや養護教諭のなかには、（1）の相談（狭義）に加え、仲裁や学生間のハラスメント対応のコンサルテーションの役割が与えられている者がいることが特徴的であった。これに関して、「支援者の直接関与〔②－3・4・5〕（1，1，1）」というコードが得られ、設問4に対して「相談内容によると思う。部局内である程度容易に解決できうる問題であれば、支援者が受けることも可能であるし、部局をまたぐ問題であったり、大掛かりな調査を要するもの、等であれば、本部を含めたハラスメント相談窓口を通していただく方が、中立性が担保されるように思われる。」という回答がみられた。

各支援者が部局ごとにどのような対応が行われているのかを網羅的に知る機会がこれまで得られなかったもので、事前アンケートの実施及び全体研修会の開催によって、各人がどのような環境下でどのような対応をしてきたのかを相互に学び合うことが可能になったと考えられる。

本学のような大規模な大学になると、教職員間で顔の見える関係性を構築していくには、地道な努力が必要となる。学生支援の一貫として相談を受けるなかで、ハラスメント相談が持ち込まれることは日常的であり、多職種で学び合うハラスメント研修会を実施することは、互いの業務について理解を深め、各々がやりがいを実感する良い機会になったと考えられる。

しかしながら、本学に相談先が多いことは、相談者にとってアクセスしやすいところに相談に行けるといいう利点がある一方、どこに相談したらいいかわからないという難点にもなりうる。松下（2025）は、ハラス

メントは「多岐にわたり、複数の絡み合って起きることもあるため、近年は、キャンパスで生じるハラスメントを『キャンパス・ハラスメント』と呼ぶとしたうえで、相談先として、ハラスメント相談窓口を筆頭に、学生相談室、眠れないなどの症状がある場合には学内外の医療機関を挙げている。櫻井(2023)によれば、「相談者の多くは、不眠や不安、いらだちから軽いうつ症状を訴える」とされるが、本学の場合、学生メンタルヘルスセンターで症状の初期対応が可能であり、継続的な医療が必要な場合は学外の医療機関を紹介している。また、学生相談センター、部局の学生相談室や保健室では、ハラスメント相談窓口や医療機関の利用に迷いがある場合にも継続的な相談に応じている。

ただし、申し立てに関わる手続きについてはハラスメント相談窓口に委ねられているため、学内の組織や規定についての知識も踏まえて、学生支援専門職として「自分の役割や権限の範囲などを説明する必要がある」(杉原, 2017)。このことに関連して、NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NAAH) の創設者である御興(2004)が「相談員が個々の問題に対して的確・具体的かつ効果的なアドバイスをするためには、それなりの知識と判断力が必要」と指摘しているように、学生支援の専門職が集う全体研修会は、学内の状況を知り有効な支援についての臨床の知を集積していくうえで意義があり、このような学び合いの機会を今後も継続し、相互に研鑽を積むことが望ましい。

5 まとめ

事前アンケートの分析の結果、学内においてさまざまな立場でハラスメント相談に当たっている専門職は、それぞれに専門家としての力量を発揮し、心理的な苦痛を抱える相談者に寄り添い、意向を尊重するよう心がけていることが示された。また、本学における全学の組織と部局の組織の間には、構造上の特徴による学生支援の仕方の相違があり、協働にはそうした相違の相互理解を踏まえた地道な努力が必要であることが理解された。

本研修会が、対話を含む相互に学び合う場として企画されたように、異なる組織に所属する各支援者が、「草の根の運動」(Herman, 2023/2024)を通じて連携していくことも、キャンパス・ハラスメントの予防の一環となると考えられる。本研究を踏まえ、ハラスメントの予防と対応の観点から、現在行われている教育、教職員研修、本学の組織や制度について検討していくことを今後の課題としたい。

[文献]

- Herman, J. L. *Truth and repair: How trauma survivors envision justice*. Basic Books, 2023. 阿部大樹訳. 真実と修復：暴力被害者にとっての謝罪・補償・再発防止策. みすず書房, 2024, 234.
- 堀田亮. 第11章 学生からのハラスメントの訴えへの対応. 全国学生相談研究会議編. 学生相談カウンセラーと考えるキャンパスの危機管理：効果的な学内研修のために. 遠見書房, 2022, 143-154.
- 井出智博. 第7章 パーソンセンタード・アプローチと社会正義. 和田香織・杉原保史・井出智博・蔵岡智子. 心理支援における社会正義アプローチ：不公正の維持装置とならないために. 誠信書房, 2024, 110-124.
- 葛文綺・中澤未美子・小川智美・田中香織・島貫理絵. 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. 2014, 32 (3), 359-368.
- 木村純一. 第3章 ハラスメント相談室の業務対応. 櫻井義秀・上田絵里・木村純一・佐藤直弘・柿崎真実子. 大学のハラスメント相談室：ハラスメントと向き合うすべての人へ. 北海道大学出版会, 2023, 107-141.
- 松下姫歌. 自分も相手も大切にするには. 心理臨床の広場. 2025, 18 (1), 32-33.
- 松下智子. 第10章 ハラスメントの予防. 全国学生相談研究会議編. 学生相談カウンセラーと考えるキャンパス

の危機管理：効果的な学内研修のために，遠見書房，2022，134-142.

文部科学省ホームページ，大学における教育内容等の改革状況について（令和4年度），https://www.mext.go.jp/content/20241011-mxt_daigakuc01-000038093_1.pdf，（2025年8月7日取得）.

中川純子，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，京都大学学生総合支援機構紀要，2023，2，65-74.

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：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，2010，28（3），313-323.

御興久美子，アカデミック・ハラスメントをなくすために，基盤研究C1 課題番号14594015「アカデミック・ハラスメントの実態調査研究」資料集，2004，26.

櫻井義秀，まえがき，アカデミック・ハラスメントの予防・相談・調整：ハラスメント相談室を利活用するために，櫻井義秀・上田絵里・木村純一・佐藤直弘・柿崎真実子，大学のハラスメント相談室：ハラスメントと向き合うすべての人へ，北海道大学出版会，2023，i-iv.

櫻井義秀，第1章 ハラスメントの類型と予防・対策，櫻井義秀・上田絵里・木村純一・佐藤直弘・柿崎真実子，大学のハラスメント相談室：ハラスメントと向き合うすべての人へ，北海道大学出版会，2023，5-53.

杉原保史，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，北大路書房，2017，194.

山川裕樹，第13章 「気持ちに気づき，伝える」レッスン，全国学生相談研究会編，学生相談カウンセラーと考えるキャンパスの危機管理：効果的な学内研修のために，遠見書房，2022，166-178.

【謝辞】

本研究にご協力いただきました心理カウンセラー，コーディネーター，学校医（精神科医），保健室の養護教諭，キャリアカウンセラーの専門家の各位に心よりお礼申し上げます。