

専門学校におけるハラスメント防止対策とその意義 —福岡市内専門学校と九州・沖縄地区の大学・ 短期大学・高等専門学校の比較から—

Importance of Sexual Harassment Prevention in Vocational College:
Current Status of Vocational Colleges in Fukuoka-City Compared
with Universities, Colleges, Technical Schools in Kyushu-Okinawa Area

喜 多 加 実 代

阪 井 俊 文

Kamiyo KITA

Toshifumi SAKAI

福岡教育大学社会科教育講座

九州女子大学非常勤講師

(平成26年9月30日受理)

1. はじめに

教育機関におけるハラスメントの防止は現在重要な課題となっており、四年制大学、短期大学、高等専門学校（以下、まとめて大学等と表記する。区別する場合は、それぞれ四大、短大、高専と表記する。）では、1990年代後半から、セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みが徐々に始まった。1998年に文部科学省が通知したセクシュアル・ハラスメントに関する指針以降、多くの大学でガイドラインや規程が整備され、相談窓口やハラスメント防止・調査のための委員会が設置された経緯がある。近年は、セクシュアル・ハラスメントだけでなくアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントについても対応する必要性が認識され、セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントをガイドライン等に規定する大学等も増えている。ハラスメントへの対策は、大学等の評価の項目にもあがっている。

その実態や実効性についてはまだ課題が指摘されていることも、大学間でも取り組み状況が異なっていることも事実であるが、組織としての整備が進んできたことは確かであろう。

こうした大学等の取り組み状況については、その動向が紹介されたり、取り組み状況が調査されたりしてきた（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・九州ブロック 2000; 木村ほか 2004; 中道 2007; 吉武 2009; 御輿 2009;

中平・山崎 2010; 日本学術会議 2011; 北仲 2013; 御輿 2013; 上野・牟田 2013)。

他方、同じ高等教育機関の専修学校・各種学校（以下、まとめて専門学校と表記する。）のハラスメント対策についてはこれまであまり検討されてこなかったといえよう。先行調査、先行研究はあまり見られない状況である。しかし、図1に示すように、専門学校には、高校卒業者の一定数が進学しており、その進学率割合は短大を上回っている。

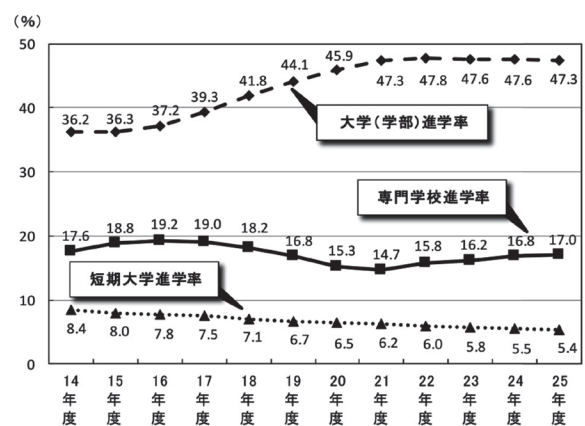


図1 高等学校新規卒業者の進学率の推移

SENGAKU-NET (<http://www.senmon.co.jp/> FMPro?-db) より作成

そこで、本研究では、これまであまり実態が明らかになっていなかった専門学校のアラメント対策について、福岡市内の学校を対象に実施した調査から現状と課題を明らかにする。また、同時期に、九州・沖縄地区の大学等に調査を行ったため、その取り組み状況を大学等と比較して検討する。上述したように、大学の取り組みについては、多くの先行研究があるが、地区全体の調査はそれほど多くないことから、大学等の現在の取り組み状況や課題も併せて指摘することとしたい。

2. 調査の概要

調査期間：2013年7月～9月

調査対象：福岡市内の専修学校・各種学校各校。九州・沖縄地区の高等専門学校・短期大学・四年制大学の各校¹⁾。

福岡市内の専門学校については、80校中67校に質問紙を郵送、13校に窓口を持参し、郵送分についても持参分についても回答を返送してもらう形で依頼した²⁾。22校（回収率27.5%）から回答を得た。

高専・短大・四大については九州・沖縄地区の全校に質問紙を郵送し、そのうちキャンパスが複数ある大規模校8大学には副票を複数郵送して依頼した。事前に得た情報などから、そうした大学では、アラメントの組織などもキャンパスや学部で別になっている場合があることや、研修実施状況もキャンパスや学部で差があることが予想されたためである。高専は郵送9校中回答6校（回収率66.6%）、短大は39校中20校（回収率51.3%）、四大は84校（うち8校複数票）中52校（加えて10キャンパス副票）（回収率61.9%）³⁾の回答を得た。高専・短大・四大をまとめた回収率は59.0%⁴⁾となっている。

以下で調査結果を示していくが、複数回答の設問が多く、その質問項目では、そのパーセンテージは質問該当校に対する回答数割合を示してい

る。そのため、複数回答質問項目では、複数回答のパーセンテージの合計は100%を超えていることをはじめに注記しておく。

3. ガイドラインと規程

(1) ガイドライン・規程・指針の作成状況

① ガイドライン・規程を作成する意義

「ガイドラインはセクシュアル・ハラメント防止対策の柱となるものである。制定されたガイドラインを元に運用が図られることになる」(キャンパス・セクシュアル・ハラメント全国ネットワーク・九州ブロック2000:47)。「防止対策の出発点は、規程・ガイドラインと対策組織の構成」(井上・吉武2012:49)とする見解もあるように、ガイドラインや規程の作成は重要なものといえよう。

ガイドライン等が作成されはじめた1990年代の後半には、ガイドラインや規程によってセクシュアル・ハラメント対策が左右されかねないことから、まずどのようなものを作成すべきか議論となった経緯がある。そのような経緯もあり、1999年には、キャンパス・セクシュアル・ハラメント全国ネットワークが、「キャンパス・セクシュアル・ハラメントに関するガイドライン(指針)の手引き」を公表し、点数化できるチェックリストを出している。

ハラメントの防止のために、組織として対応すべき事態を明確化・明示化し教職員や学生が把握することが重要であるのはもちろんである。また、それにとどまらず、対応組織や担当者がその都度迷わないためにも、加害者の処分等を行う場合の正当性を担保するためにも、ガイドラインは有用である(井上・吉武2012)。

② ガイドライン・規程・指針の作成状況

ハラメントに関するガイドライン、規程、指針を作成しているか否かを尋ねた結果が図2⁵⁾である。

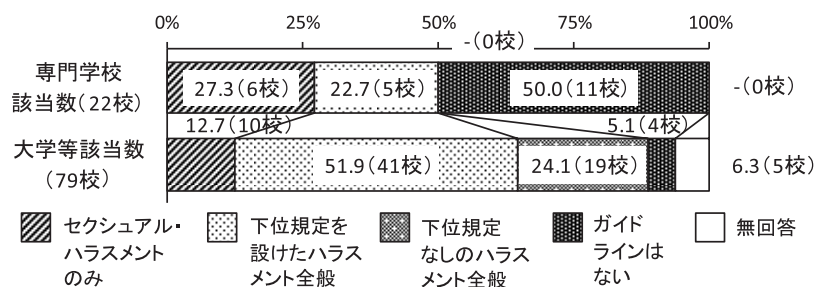


図2 ガイドライン等の有無と記載内容

専門学校ではちょうど半数が「ガイドラインはない」としており、9割以上がガイドライン等を作成している大学等と比べると未整備な学校が多い。

本調査では、大学等の回収率も決して高くはないが、特に専門学校の回収率が低くなっている。回答した専門学校はハラスメントに対する問題意識が高い学校に偏っていた可能性があり、専門学校全般での作成率は、これより更に低いことも予想される。

ガイドラインを作成していない理由について複数回答可能な形で尋ねたところ、「学内でハラスメント問題が起きたことがないので必要性を感じない」が4校(36.4%)で最も多く、次いで「ガイドライン等を作成するための学内組織が整っていない」が3校(27.3%),「その他」が3校(27.3%)となっている。ガイドライン等がないことで問題が表面化せず、それゆえに積極的な取り組みが行われないという悪循環の構造も想定される結果である。問題が表面化したことがない場合でも(むしろ表面化しないような状況だからこそ)、ガイドラインの作成は重要といえる。作成の意義や望ましいガイドライン等のあり方などについて、情報共有をしていく動きが望まれる。

(2) ガイドライン等に規定されているハラスメントの種類

ガイドライン等を作成している場合には、そこに規定されているハラスメントの種類も併せて尋ねた。現在は、セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントについても問題としての認識が広がり、労働相談においてもパワー・ハラスメントの相談件数が増え、厚生労働省も職場のパワー・ハラスメントに関する規程整備を推奨している。また、学校においても、教員のハラスメントが原因で生徒が自殺したとされる事件などが問題となり、セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントにも対策を行うことが組織や教育機関の社会的責任であると考えられるようになってきた。「ハラスメント」はこうした複数の種類のハラスメントを含む上位概念や包括概念として想定されているところがある。

図2が示すとおり、専門学校では「セクシュアル・ハラスメントのみ」と「下位規定を設けたハラスメント全般」がおおよそ半数ずつとなっている。下位規定がある場合の具体的な内容は、「セクシュアル・ハラスメント」と「アカデミック・ハラスメント」がともに5校すべてで含まれており、4

校では「パワー・ハラスメント」も含まれている。大学等と比較した場合、専門学校ではセクシュアル・ハラスメントのみを規定したガイドラインの割合が高くなっている。

「アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク」の代表でもあり、この問題に詳しい御輿久美子は、これらハラスメントが区別されて規定されていても不十分となる場合すらあることを指摘している。すなわち、セクシュアル・ハラスメントのガイドラインを横滑りさせただけでは、アカデミック・ハラスメントの特徴を認識したものになっておらず、十分に機能しないというのである(御輿 2009; 2010)。

この指摘を踏まえれば、専門学校・大学等ともに、それぞれのハラスメントの特徴を考慮して更にガイドライン等を改善していくことが望ましい。アカデミック・ハラスメントについては、研究室で学生が研究にも関わらなから、また更には大学院において発生する確率が高くなることから、御輿の指摘については、四大で一層重く受け止める必要もあろう。

(3) ガイドライン等に記載されている関係性

ガイドライン等において、どのような関係におけるハラスメントが記載されているかを尋ねた結果を図3に示した。

専門学校では、「関係者全般であるが明示はしていない」とする学校が約6割で最も多い。同様のところは大学等でも少数見られるが、専門学校と大学等では、想定する関係性をガイドラインに具体的に明示しているか否かで傾向は大きく異なっている。専門学校で次いで多いのは「教職員間のハラスメント」と「教員と学生間のハラスメント」となっている。つまり、教育機関で最も生じやすく、深刻になることも多い「教員と学生間のハラスメント」が特定されているところが少な

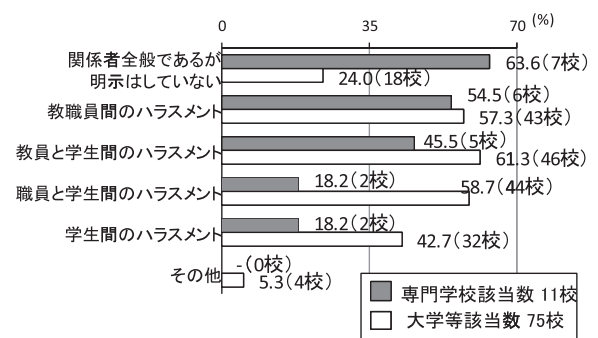


図3 ガイドラインに規定されているハラスメント

いということになる。

「学生間のハラスメント」は、大学等でも4割程度と高くなく、専門学校では更に低い。教員と学生の間、あるいは教職員間で生じるハラスメントが想定されることが多いが、現実には学生間のハラスメントも生じることはある。特に学生同士での相互行為を含む実習が多い場合には、学生間のハラスメントが生じやすくなる可能性もある。実習が多い分野の専門学校では、そのような点も意識した記載が予防効果をもつであろう。

(2) でも述べたようにハラスメントは性的なものに限られるわけではなく、また、勢力関係が不均衡であればどのような関係性においても生じ得る。こうした点をハラスメントの発生機序の理解を促しながら啓発する必要がある。また、誰を相談担当者や調査担当者とするか、どのような救済措置が必要かなど、加害者と被害者の関係性やハラスメントの種類によって具体的な対応策や救済策が異なる可能性を考慮する必要がある。ガイドラインにはハラスメントの種類を明示するとともに、その関係も記載されていることが望ましいであろう。何が問題となりうる行為であるかについて、ハラスメントの種類を分類した形で事例等を示して周知し、さらに学生が加害者になる可能性もあることを明示することで、理解を促し、学生の加害防止にも繋がる効果が想定できる。

(4) ハラスメント被害者の臨時救済措置の有無

ハラスメント事案が発生した際に、対応機関が結論を出すまで臨時に被害者を救済する措置があるか否かを尋ねた結果、「ある」とした専門学校は5校(22.7%)と少なかった。専門学校では、ガイドライン等を作成していない学校や、後述するように防止や調査に関する組織がない学校も多いことから、救済措置を定めている学校も少ないことは当然の結果と言える。大学等でも臨時救済措置があるというところは30校(38.5%)となっており、この点対策は十分進んでいないことが明らかになった。

被害者を救済することは、ハラスメントの発生を防止することと並んで特に重要な事柄であり、臨時救済措置が適切かつ迅速に行われるよう予め規定されていることが望ましい。専門学校は大学等よりも小規模な場合も多く、加害者と被害者が接触しないようにする配慮や担任教員の変更といった措置が大学等よりも難しいことも想定されるが、だからこそ予め救済措置を検討しておかなければ、事案発生時の対応に時間を要し、被害者

が更なる不利益を被ることになりかねない。既にガイドラインや規程が作成されている大学等でも、改善を要する箇所である。

(5) ガイドライン等の周知方法

ガイドライン等を学生に周知するための方法を尋ねた結果では、専門学校で「研修、オリエンテーション、必修授業内で説明している」という回答が11校中5校で最も多くなっている。一方で、大学等では、「リーフレットや文書を配布している」という回答が88校中46校(52.3%)と多く、研修やオリエンテーション等で説明しているのは21校(23.9%)にすぎない。ガイドライン等を作成している専門学校では、大学よりもガイドライン等について説明を実施している割合が高い。

専門学校で、リーフレット等の配布で知らせているのは1校と少なく、また「ホームページに掲載している」学校は存在しなかった。大学でホームページに掲載しているところは、30校(34.1%)である。

従って、ガイドライン等作成済みの専門学校では、オリエンテーション等で周知している点で大学より熱心な面もうかがえるものの、時間が経過した後に学生がその内容を確認することが難しい状況になっている。学生が被害者の立場になってしまった場合などに、いつでもリーフレットやホームページで相談窓口や案件の処理の仕方等のガイドラインの内容を確認できるようにすることも必要である。

他方、大学等では、リーフレット配布やホームページ掲載にとどまらない実効的な周知のあり方が推進されるべきであろう。

3. ハラスメントの防止体制と組織

(1) 相談窓口

① 相談窓口と相談担当者

学生や教職員がハラスメントについて相談できる窓口の担当者の構成についての回答は、図4に示す通りとなった。

専門学校では、「職員」と「教員」が多く、次いで「相談室等のカウンセラー」となっている。「常勤ハラスメント専任相談員」を置いているのは約1割となっている。大学等では、「教員」、「職員」、「相談室等のカウンセラー」、「常勤ハラスメント専任相談員」の順となっている。

「特定の窓口はない」とする学校が大学等でも若干あり、また、専門学校では2割強と少なくな。問題が生じた際、それに対応する窓口が明ら

かになっていなければ、被害者はどうしてよいか
 わからないままその問題を抱えることになりかね
 ない。窓口を設置していない専門学校の1校は、
 自由記述で「現在、まだハラスメントについて相
 談はない。顕在化していないだけなのかもと考え
 られる。相談しやすい環境をどうつくるか、相談
 について周知をさせるにはどうするかが課題であ
 る。」と回答している。このように、未設置の学
 校の中には必要性は認識している場合もあり、窓
 口の明示化、相談担当者の適切な配置・研修、相
 談後の解決体制の整備などについて情報を共有す
 る手立てがあれば専門学校での相談体制の整備に
 役立つことが示唆される。

相談担当者には、ハラスメント問題にも一定の
 知見があり、学内の規程、体制、処理手続きなど
 を理解し、かつ相談者の意向を尊重しながら話を
 聞き、意志決定を助けることが求められる⁶⁾。そ
 の点で、ハラスメント専任の相談員が配置される
 ことは望ましい。専任相談員が職務を継続するこ
 とで、学内の予防活動の充実、防止・調査組織と
 の連携、被害者と加害者をめぐる関係や環境の調

整が促進されることも指摘されている。専任相談
 員が少ない事実を踏まえた次善の策は、相談担当
 者が適切に対応できるよう研修等を充実させると
 ともに、相談後の対応を明確にしておくことであ
 る。

②相談担当者に対する研修

ハラスメント専任相談員がいる場合もない場
 合も、教職員が相談担当者となっていることが多
 いが、相談担当者が手続き等について適切に情報
 を伝えることができ、相談の役割を理解して話が
 聞けるよう研修を定期的に行うことが必要であろ
 う。

しかし、この後の図6 (p.31)に見られるように、
 「ハラスメント相談担当」を対象として研修を行っ
 ている専門学校は皆無であり、大学等でも24.6%
 と決して高くない。相談者の対応が不適切であれ
 ば、事態がこじれてしまうことや二次被害を生じ
 させることもあり、相談した結果かえって被害者
 が傷つき不利益を被ることもあり得る。そのよう
 な場合、学校の組織としての責任も一層大きくな
 るということも踏まえて、関係者への啓発と研修
 が望まれる。

(2) ハラスメントの防止や調査に関する組織

相談窓口以外でハラスメントの防止や調査に関
 する組織にどのようなものがあるかを尋ねた結果
 では、5割の専門学校が「対応する組織は特にな
 い」としている(図5)。

ハラスメントの問題への対応では、相談窓口だ
 けを設置すればよいということではなく、相談し
 た問題をしかるべきやり方で対処する学内の体制
 もできていることが重要である。窓口だけがあっ
 てもその後の体制が整っていないければ、やはり解
 決が困難になることは十分予想される。

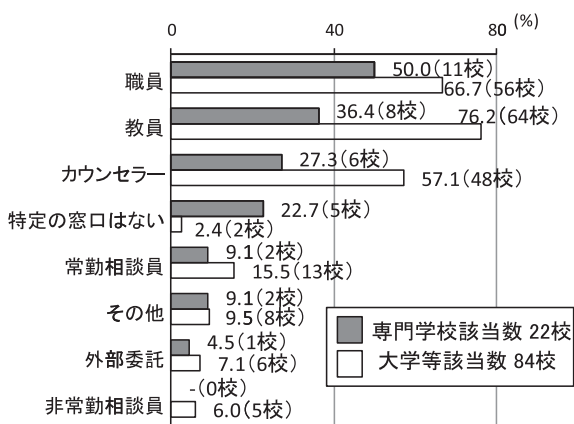


図4 相談窓口の担当者 (複数回答)

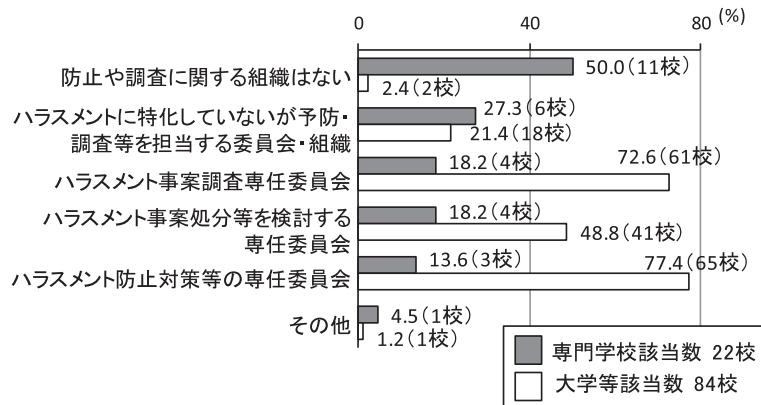


図5 ハラスメントに対応する学内組織 (複数回答)

大学等でも対応する組織が未整備のところがあることは問題だが、専門学校ではハラスメントの防止や問題発生後に対応する組織の整備がまだ十分進んでいないようである。「ハラスメントに特化していないがハラスメント防止・調査等を担当する委員会や組織」や「ハラスメント事案の調査の専任委員会・組織」、「ハラスメント事案の処分等を検討する専任委員会・組織」を設置している専門学校は、それぞれ2割前後となっている。大学等では約7割が「ハラスメント事案の調査の専任委員会・組織」と「ハラスメント防止対策等の専任委員会」を設置しているのと比較すると、専門学校ではハラスメントの防止体制と事案発生後の対応、いずれについても未整備なところが多い。1) 相談, 2) 調査, 3) 対応・処分等の決定は、それぞれ機能や配慮すべき事項が異なるので、別々の委員会や組織にしておくことが重要である。

ハラスメントに組織として一貫した対応を行い、被害者への対応や加害者の処分が恣意的にならないようにするためには、ガイドラインや規程の作成とともに、対応・審議機関を設け公平性を図ることが重要である。学生数規模や専門分野の近い大学、あるいは有効な対策を行っている大学など、参考にできる事例が既に存在する状況になっているとも言え、それを比較参照するなどして、適切な組織を設置することが望まれる。

(3) 専門学校の学生規模とハラスメント対策

2012年に厚生労働省が企業を対象として行った調査では、従業員規模によってパワー・ハラスメントに対する対策実施状況が異なることが報告されている⁷⁾。すなわち、従業員が少ない企業ほど対策を行っていない割合が高いのである。今回の調査では、専門学校のハラスメント対策にも、同様の傾向があることが示唆された。

専門学校のガイドライン作成状況については、生徒数が500人未満の学校では作成済み5校、未作成7校、生徒数500人以上の専門学校では作成済み6校、未作成4校である。このうち、200人未満の学校に限ってみると、作成済み2校、未作

成5校となっている。

相談窓口については、未設置の学校が、生徒数が200人未満の7校中3校(42.9%)、200～500人の5校中1校(20.0%)、500～1000人の9校中1校(11.1%)、1000人以上の1校は窓口を設置していた。但し、200人未満の学校でもハラスメント専任相談員を置いている学校もあった。

防止や調査に関する組織がない学校は、200人未満の7校中6校(85.7%)、200～500人の5校中2校(40.0%)、500～1000人の9校中3校(33.3%)、1000人以上の学校は、ハラスメント予防を担当するハラスメントに特化しない委員会、調査委員会、処分検討委員会の3つを揃えていた。

おそらく、小規模な事業所や学校が、対策に関わるマンパワー、情報量、予算規模などで不利になる状況はあると思われる。後述の5に専門学校が行政に望む支援についてまとめたが、ハラスメントの防止は行政の施策にもなっているため、その趣旨から、こうした不利を補う支援ができれば有意義であろう。

4. ハラスメント防止研修・教育

(1) 研修・教育実施状況

この3年間にハラスメントの防止研修・教育を実施したかを尋ねた結果を表1に示した。

専門学校では研修や教育を「実施した」のは僅か1割程度に過ぎない。比較対象としている大学等では、特に高専の実施率が高く⁸⁾、短大の実施率が低くなっているが、短大に比べても、専門学校におけるハラスメント防止研修・教育の実施率は著しく低い状況にあると言える。大学等に関しても言えることであるが、特に専門学校の回収率の低さとそれに伴って想定される回答校の偏りに

表1 学校種別ハラスメント防止研修・教育実施率

	全体		専門学校		四大		短大		高専	
	校数	%	校数	%	校数	%	校数	%	校数	%
実施した	69	65.1	3	13.6	48	82.8	12	60.0	6	100
実施しなかった	37	34.9	19	86.4	10	17.2	8	40.0	0	—
回答校数	106		22		58		20		6	

表2 学生数および女子学生割合別のハラスメント防止研修・教育実施率

	学生数				女子学生の割合					
	500人未満		500人以上		3割以下		4～7割		8割以上	
	校数	%	校数	%	校数	%	校数	%	校数	%
実施した	1	8.3	2	20.0	2	28.6	—	—	1	12.5
実施しなかった	11	91.7	8	80.0	5	71.4	4	100	7	87.5
回答校数	12		10		7		4		8	

より、専門学校全体での実施率はこの結果よりもさらに低くなることも予想される。ほとんどの専門学校がハラスメント防止のための研修等を実施していないの可能性もある。

防止研修・教育の実施率を学生数の規模と女子学生の割合で分けて比較した結果が表2である。

大学等の中では短大の実施率が低かったが、専門学校間での女子学生の割合と実施割合の関連は見られない。また、そもそも全体的に実施率が低いいためか、防止研修・教育については、3(3)で述べたような学生数規模が小さい学校ほど実施率が低くなる傾向はほとんど認められなかった。

(2) ハラスメント防止研修・教育の実施形態

① 専門学校における研修・教育

防止研修・教育を実施している3校について、その実施方法など具体的な内容を見ていくと、研修・教育の対象者としては、「職員」と「教員」が3校全てで対象となっており、そのうちの2校は「学生」も対象としている。

その2校の実施形態は、1校が「ハラスメントについて取り上げる必修の授業がある」と「職員も含む全員を対象とした講演会を実施した」の両方、もう1校が「学生全体を対象とする講演会を実施した」となっている。講演会については、両校とも、その頻度は「過去2年間で1回」であり、「原則的に全員参加」で実施されている。

防止研修・教育に含まれる内容については、1校が「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」、もう1校が「その他」(内容としては、アンケート調査の実施)となっている。

② 大学等における研修・教育

大学等での研修・教育の対象者は、図6のようになっている。専門学校は実施が3校のみで上述

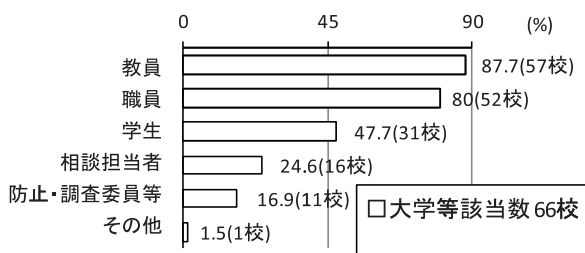


図6 ハラスメント防止研修・教育の対象者
 (大学のみ・複数回答)

の実施状況であったことから、ここでは大学等のみを図に示す。

対象者としては「教員」「職員」の割合が高くなっており、「学生」も含まれるとする大学等は実施校のうち半数程度である。そして3(1)②で述べたように、相談担当者への研修実施率は更に低い。

学生への実施形態として最も多いのが、「新生研修等で教育研修を行っている」で18校(学生対象の31校中58.1%)、次いで「ハラスメントについての講演会を実施した」が12校(38.7%)、「教職員も含む全員を対象とした講演会を実施した」が4校(12.9%)、「ハラスメントについて取り上げる選択の授業がある」と「サークルの部長研修、実習前等具体的なニーズに応じた教育研修を行った」がともに3校ずつ(9.7%)となっている。「ハラスメントについて取り上げる必修の授業がある」のは1校にすぎない。

専門学校では実施校自体は少ないが、実施校では、大学等と比べてむしろ学生にも手厚く教育が行われているともいえる。

(3) 学生に対する研修・教育を実施していない理由

学生に対するハラスメント防止研修・教育を行っていない場合にその理由を尋ねた結果を図7(p.32)に示す。

専門学校では、「ハラスメント防止の学内組織が十分整備されていない」や「教職員の研修を優先し、学生の教育まで考慮していなかった」といった理由が多くなっている。「学内でハラスメント問題が起きたことがないので必要性を感じない」や「リーフレットやガイドラインの配布等で十分だと考えている」といった理由も見られ、問題意識の低さを示唆する結果と言わざるを得ない。「その他」という回答も多いが、その内容は、「時間の確保が困難」「入学時のオリエンテーション時に説明」「学生の年間履修予定の時間的制限と予算の問題」など様々である。

大学等の場合には「リーフレットやガイドラインの配布等で十分だと考えている」が最も多い理由となっており、こちらについても問題意識の低さを指摘する必要がある。大学等では、学生に対して防止教育を実施している大学も一定数見られるが、学生への教育の必要性を感じていない大学もあり、実際の事案への対応も気になる結果となった。

専門学校と大学等のどちらに対しても、十分な

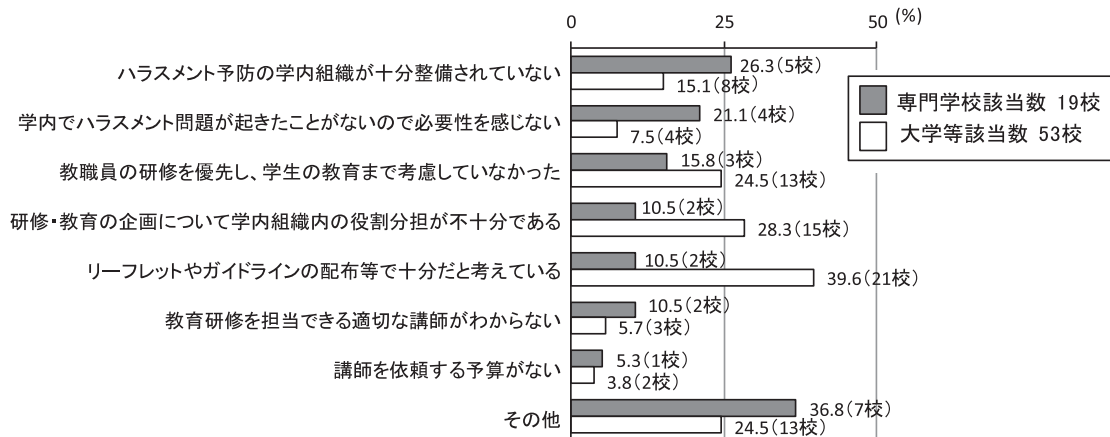


図7 学生への防止教育未実施の理由（複数回答）

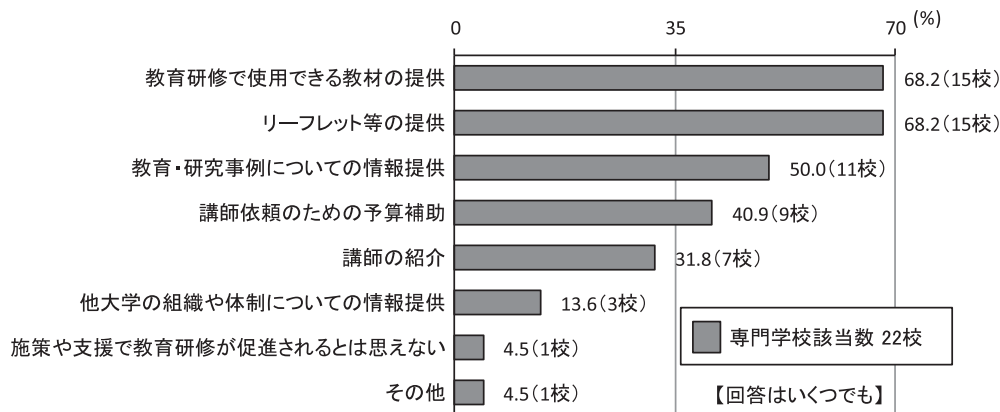


図8 自治体に望む支援（専門学校のみ・複数回答）

教育・研修を行った上で相談体制を整えなければハラスメント問題は表面化しにくいことや、学生が加害者になることもあり得ることなど、ハラスメントについての啓発の推進が求められる。

5. 自治体に望む施策や支援

国の第3次男女共同参画基本計画の中の具体的施策の1つには、「教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進」があがっており、そこでは「国公立学校等に対して、セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアル・ハラスメントの防止等の周知徹底を行う」とある⁹⁾。調査対象の専門学校が所在する福岡市の第2次男女共同参画計画でも具体的施策に「教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止」「セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた広報・啓発」がある¹⁰⁾。大学等でハラ

スメント対策が進められた契機のひとつには、文部科学省による指針の通知があった。「必要な情報提供」や「防止等の周知徹底」により、専門学校での取り組みも進む可能性はあるだろう。市の計画が想定する教育現場は、市立学校ということかもしれないが、同計画中の他の施策では私企業が啓発等の対象にもなっていることから、専門学校にも啓発事業を利用した支援が望まれるところである。

そのため、本調査では、専門学校に、ハラスメント防止研修や教育を促進するために、自治体にどのような施策や支援があればよいと考えるかを尋ねた（図8）。

「研修・教育で使用できる教材の提供」と「リーフレット等の提供」を求める学校の割合が高くなっている。リーフレットの配布が、大学等で見られるように研修・教育の代替として使われることは避けるべきだが、教材やリーフレットを用い

た授業や新入生研修が促進されるとすれば、あるいはそれを促す形で、こうした支援は検討に値しよう。「研修・教育事例についての情報提供」や「講師依頼のための予算補助」を求める学校の割合も比較的高い。そして「施策や支援で教育研修が促進されるとは思えない」としているのは1校に過ぎない。質問や選択肢の設計が強いた「望む支援」の回答という面はあるかもしれないが、自治体の働きかけ次第では、特に研修・教育や相談担当者の資質向上に関して、専門学校のハラスメント対策が改善される可能性も示唆される。これは大学等に関しても言えることである。

6. まとめ

本研究では、これまであまり検証されてこなかった専門学校のハラスメント対策について、福岡市内の学校に実施した調査と九州・沖縄地区の大学等に調査とを比較しながら、その現状と課題を示した。

大学等と比較しても専門学校のハラスメント対策はまだ途上にあると言えようし、大学等にも課題が多いことも明らかになった。これまで、大学等の間では、ハラスメント担当者や大学教員の個人的ネットワークの側面もあるものの、それなりの情報交換が行われてきた。そうしたことが、大学等でのハラスメント対策の推進につながった面もある。今後は、専門学校を含めた高等教育機関での情報共有を図っていく必要がある。

教育機関におけるハラスメントの防止は、何よりもまず学生の学習・研究環境を保証する点で重要である。また、専門学校や大学等での学業は将来の就業にも関わる場合が多いため、被害者がハラスメントのために学業を中断したり進路を変更したりすることになれば、その後の人生選択にも多大な被害を与えることになる。

同時に、専門学校や大学等は、卒業後に大多数の学生が就職することからも、学生に対するハラスメント防止教育がキャリア教育としても重要性をもつことを指摘したい。職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなども現在問題となっており、相談件数も増加している。そのような現代の就業環境において、被害をそれとして気づくことができ、相談等を含む適切な対策を取ることができるようになるためにも、また、知識がないために加害行為を行うことを防止するためにも、高等教育段階でのハラスメント防止教育は意義がある。それは、不本意な理由でキャリアを中断する

リスクを減らし、適切な環境で就業を継続する上で有益なものである。

学校・大学内のハラスメント防止対策という面のみでなく、将来に対する教育という教育本来の面からも、ハラスメント防止対策の進展が望まれる。

謝辞：本研究は、喜多を含むグループが、福岡市男女共同参画推進センター・アミカスの2013年度支援事業として実施した調査、および喜多と阪井を含む研究グループが北九州市立男女共同参画センター・ムーブの2013年度支援事業として実施した調査を使用している。調査結果を使用することを了解して下さった両センターに感謝の意を表したい。

注

- 1) 専門学校調査と福岡市内の大学調査については、福岡市男女共同参画推進センター・アミカスの支援事業の結果を、九州・沖縄地区の大学等調査については、北九州市立男女共同参画センター・ムーブの支援事業の結果を用いている。調査対象範囲が異なるのはそのためである。比較する学校数や対象地域がかなり異なってしまうが、九州・沖縄地区の調査結果を利用することで大学等の状況について、より普遍的で偏りが少ない形で提示できると考え、こちらの調査結果を利用した。
- 2) 一部の学校の窓口に持参にしたのは、調査の趣旨を口頭で説明することによって調査の回収率を高める意図と、ハラスメント対策の重要性についての認識を高める意図とがあつたことである。80校全てに持参することは困難であったため、調査グループメンバーが実施可能な範囲にとどまった。
- 3) キャンパス宛の副調査票については、該当数に対する回答率を計算するのが困難であるため、副票返送数を除いた大学郵送数に対する52通の回収率を計算したものである。
- 4) 注3) 同様、キャンパス宛副調査票を除いた回収率である。
- 5) ガイドライン等作成と臨時救済措置については、キャンパスごとでの対応するところは少なく、キャンパス副票で回答があつたのは1校であり、本章の(1)から(4)まで、大学については、その1校を含めた79校を該当校数としている。
- 6) 「心理援助専門家たちは、十分な議論も考察

もないままに、つまり十分な専門的支えのないままに、この問題に巻き込まれていっているのが実情」いう指摘もあり（中川・杉原 2010: 313）、単に学生相談の専門家ということだけでは、不十分である可能性もある。本研究のもとでの調査には臨床心理を専門とする研究者が加わっており、ハラスメントの問題に詳しい心理援助者たちが数多くいるのは承知しているが、他方で中川・杉原の指摘する実情や困難もあると考えられる。

- 7) 厚生労働省「みんなで考えよう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/statistics/action>
- 8) 高専は学校数が少ないので、区別して取り出し他と比較する際には注意を要するが、回収率は他より高くなっているため、高専全体での実施率としてもそれなりに高くなる計算になる。
- 9) 内閣府男女共同参画局「第3次男女共同参画基本計画」http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/
- 10) 福岡市「福岡市男女共同参画基本計画（第2次）」http://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/danjokiyodo/shisei/003_2.html

文献

- 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・九州ブロック, 2000, 「キャンパスは安全ですか～九州・沖縄地区高等教育機関におけるセクシュアル・ハラスメント対策の実態調査～」, 福岡市女性センター・アミカス『1999年度市民調査グループ調査研究支援事業報告書』3-59.
- 現代思想, 2013, 『現代思想 特集：ハラスメント社会』41 (15).
- 原田千恵子, 2009, 「キャンパス・ハラスメント対策の課題と展開—防止・相談・対応に沿った体制整備強化の経緯」『私学経営』(41): 10-9.
- 井口博・吉武清實, 2012, 『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』高等教育情報センター.
- 木村涼子ほか, 2004, 『キャンパス・セクシャル・ハラスメントに対する取り組みの現状と課題』(2001年度～2003年度科学研究費助成事業研究報告書)

- 北仲千里, 2013, 「ハラスメント問題の被害と支援, そして大学に根を張るハラスメント」『現代思想』41 (15):124-35.
- 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 (3): 313-23.
- 中道基夫, 2007, 「キャンパス・ハラスメントの対策とその動向」『関西学院大学人権研究』11: 43-7.
- 中平大輔・山崎理央, 2010, 「大学におけるキャンパス・ハラスメントへの対応についての概観」『福山大学人間文化学部紀要』10: 113-20.
- 日本学術会議, 2011, 「学術における男女共同参画推進の加速に向けて」www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-21-h133-2.pdf
- 御興久美子, 2010, 「アカデミック・ハラスメント防止対策における相談員の役割（進む国際的なジェンダー平等）」『ヒューマンライツ』(269): 10-5.
- , 2013, 「アカデミック・ハラスメントをなくすために—誰もが会的に学び, 教育・研究・労働をおこなえる環境をつくるには」『現代思想』41 (15): 112-123.
- 上野千鶴子・牟田和恵, 2013, 「セクハラ, 25年目の絶望と希望」『現代思想』41 (15): 28-43.
- 吉武清實, 2009a, 「学生相談共有ばなし（第2話）アカデミック・ハラスメント（その1）（特集 メンタルヘルス（2）相談体制・連携・協働）」『大学と学生』(69): 58-61.
- , 2009b, 「学生相談共有ばなし（第3話）アカデミック・ハラスメント（その2）（特集 就職支援）」『大学と学生』(71): 58-61.