

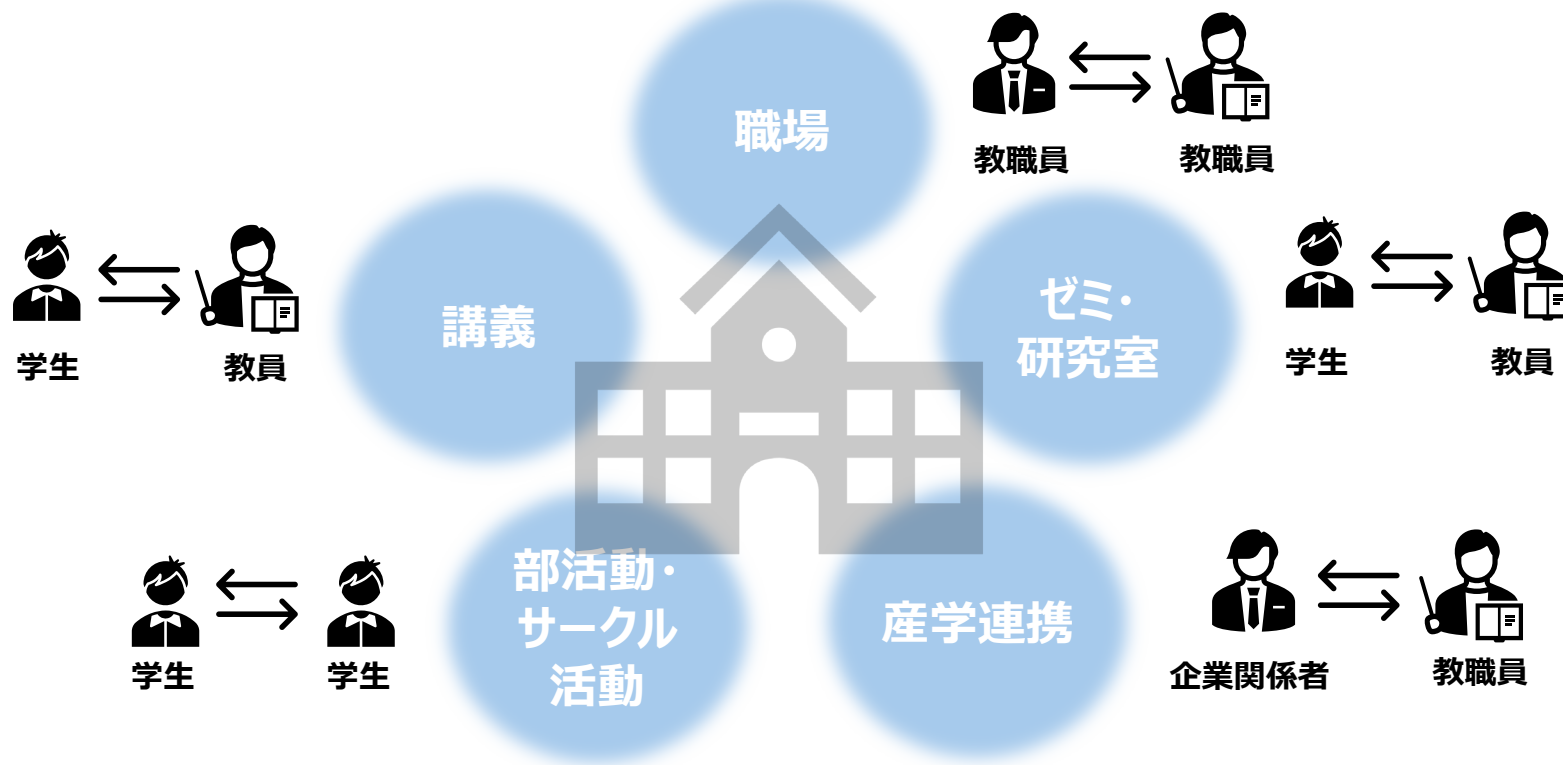
# 大学におけるハラスメント 【ハラスメント防止のポイント】

ー アカデミックハラスメント・パワーハラスメントを中心にー  
教職員向け

※本資料は令和6年度文部科学省委託事業の成果である研修資料に基づいて、大阪大学キャンパスライフ健康支援・相談センターハラスメント相談室が本学の状況に対応させて改変または作成したものです。

# 研修の目的

教育・研究・労働の場である大学では、学生や教職員には教育を受けたり、研究や業務を行ったりする権利があり、**互いに尊重され、安心して学習や研究、業務にとりくめる環境でなければなりません。**



それぞれが最大限の力を発揮できるより良い修学・就労環境の実現のために「ハラスメント」を正しく理解しましょう。

# 研修のポイント

- 1 ハラスメントとは何かを理解し、誰もが安心して学習や研究、業務に取り組める環境を保つためにはハラスメント対策が重要だと知ることができる
- 2 アカデミックハラスメントおよびパワーハラスメントの事例を把握し、周囲の人に対する接し方や自身の学生に対する指導方法を知ることができる
- 3 ハラスメントについて理解を深め、自分自身が加害者にならないような行動について知ることができる
- 4 周囲の人がハラスメントを受けたと思ったら、傍観者にならないように見て見ぬふりせず介入するための方法を知ることができる

# 大学におけるハラスメント

1

# ハラスメントとは？

本人の意図にかかわらず、

- ①不適切な言動等を行うことによって、相手に不利益を与える行為
- ②相手に対して差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって、相手の利益を侵害する行為

これによって、修学環境、教育研究環境、職場環境等を悪化させること。

**ハラスメントは、人としての尊厳を侵害する行為であり、人格権に対する侵害である**

ハラスメントの種類	定義*
セクシュアルハラスメント	教職員又は学生が、就労上又は修学上の関係を利用して他の教職員若しくは学生又は関係者を不快にさせる性的な言動及び関係者が教職員又は学生を不快にさせる性的な言動をいう。
妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント	教職員又は学生が、妊娠・出産等又は妊娠・出産、育児若しくは介護に関する休業その他の制度若しくは措置の利用を理由として他の教職員若しくは学生又は関係者に不利益又は不快感を与える言動をいう。
アカデミックハラスメント	教職員又は学生が、職務上の地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して他の教職員若しくは学生又は関係者に対して行う研究上、教育上又は修学上の不適切で不当な言動をいう。
パワーハラスメント	教職員が、職務上の地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して他の教職員又は関係者に対して行う就労上の不適切で不当な言動をいう。

# 何を基準としてハラスメントとされるのか

## セクシュアルハラスメント



- ✓ セクシュアル・ハラスメントは、**その性的言動に同意・承諾しているかどうかで判断**されます。
- 被害者が嫌だと思っけていても、はっきりいやだと言えないことも少なくありません。加害者は指摘されるまでセクハラをしていることを自覚しにくいことがあります。
- 対等でない指導関係や、一緒に勤務する関係者間では、**真の同意・承諾ではない**可能性があることに注意しましょう（真の同意・承諾と確認できる場合でない限り、ハラスメントとなる危険があることを認識しましょう。）



**「拒絶されていない」＝「同意・承諾」とは限らない**

## 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント



- ✓ 妊娠・出産等を理由として不利益取扱いしているかによって、判断されます。
- ✓ 退職を勧めたり業務を任せない等の嫌がらせをしていないか。
- ✓ 制度等を利用しづらい職場風土となっていないか



**業務分担や安全配慮等の観点からの発言をしているか**

# 何を基準としてハラスメントとされるのか

アカデミックハラスメント  
パワーハラスメント



- ✓ 言動の背景や文脈によって、判断されます
- ✓ 指示や指導方法が適切か、必要か
- ✓ 教育として適切であったか
- ✓ 相手の人格を尊重しているか
- ✓ プライバシーに干渉していないか



**常識の範囲を超えて、やりすぎ＆不適切になっていないか**

# 大学教職員に求められるもの

## ハラスメント防止のために



- ◆ 教員として学生に適切な教育を行い、同時に学生を支援する役割
- ◆ 研究者として、研究上の知見を生み出すとともに、研究者・教員同士として、互いの人格を尊重し、権利を侵害しないこと、法令を遵守すること、研究者としての倫理を遵守すること、学会等アカデミック・コミュニティの一員として誠実に活動すること
- ◆ 大学の運営に誠実に関与し、教職員が安心して働くことのできる環境をつくること

## それ以外に大学で 起きうるハラスメントと 教職員に求められる役割



- ◆ 学生同士のトラブルへの教育的指導や学生が不利益を受けないように援助すること
- ◆ 学生が学外でまきこまれるトラブルへの援助
- ◆ (トラブルの例：就職活動時のセクハラ・パワハラ  
アルバイト先でのセクハラ・パワハラ等)



# 大学でハラスメントが起きる背景①

## 立場

- ✓ 成績の評価、単位の認定、卒業や修了の判定に係る権限が個々の教員に委ねられている範囲が大きい
- ✓ 教育指導や研究者間の指導関係や学会・学術の世界における権力・影響力
- ✓ 上司-部下の関係、雇用・被雇用関係による教職員間の影響力

など

## 逃れにくい条件

- ✓ 学生にとって、大学や研究室を変更することは例外的である  
(編入学等により大学を変更することはあり得るが、経済的ハードルがある)
- ✓ 学生や研究者は、研究に固有の施設や設備、資料などが必要であり、時には学会参加や論文投稿など高額の費用が必要であるため、研究室、研究グループに所属する必要がある
- ✓ 教職員にとって、組織運営上、人事異動は簡単にできるものではなく、また転職も生活を左右することになるので同様である

## 大学でハラスメントが起きる背景②

### 環境

- ✓ 教員同士、相互尊重の原則があり、「お互いに介入しにくい」  
他の研究室や他部局、そして各教員のやり方への相互尊重の文化が、  
口を出しにくい、判断しにくい環境になってしまう面がある
- ✓ 教員の研究成果へのプレッシャーや研究の競争・対立

など

### その他

- ✓ 個々の構成員がもつ差別意識や、それを助長するコミュニティの雰囲気や慣行

など

# ハラスメントを防止するための心構え

2

# 指導時に気を付けるべきポイント

## 1 公平で公正な学生対応を心掛ける

- **どの学生も公平に扱うこと。**
- 学生の多様化により、特に大人数の授業ではさまざまなバックグラウンドを持っている学生が集まっています。**無意識に**性別、セクシャリティ、国籍、宗教、障がい、年齢等による差別発言や言動を行わないように、普段から意識することが大切です。

## 2 学生との信頼関係を築くことを心掛ける

- 暴言、過度の叱責や人格否定的な言葉はNG。教員から信頼・尊敬して教わろうという**教育指導関係の土台**が、壊れます。
- 指導内容が二転三転する、不正・違法行為の強要など学生との信頼関係を失わせるような行為はしない。

# 指導時に気を付けるべきポイント

## 3 プライバシーに踏み込まない、学生との距離感に気を付ける

- プライベートを必要以上に知ろうとしたり、**プライベートなことに介入しようとしたりしない。**
- 特定の仲の良い学生との距離感を、全ての学生に持ち込まないように注意する。

## 4 常識の範囲を超えて、やりすぎな指導・教育になっていないか見直す

- 指導が**善意の追いつめ**になっていないか注意する。
- 指導に熱が入り、**メールやLINEで長文での指導を送る。即レスを求める。**⇒NG
- 自分が気に入らない行動をとる学生を冷遇してしまう。（大学院に進学する学生のみを優遇するなど）

→ **部下との接し方においても、同様のポイントに気を付けましょう！**

# こんなことにも意識してみよう

## 1 価値観や受け止め方に個人差や世代差があることを意識する

- **人によって感じ方、受け取り方は異なる**ことを認識する。立場や世代によっても異なる。
- 自分では問題ない（学生時代、若いころは問題なかった）と思っても、相手（学生、部下）にとってはそうとは限らない。

## 2 ひと呼吸おく、アンガーマネジメント ※アンガーマネジメントとは、怒りの感情と上手に付き合うための心理トレーニングです。

- 感情に任せずに、**発言や行動を起こす前に問題がないか**少し考える。
- 特に大人数の授業では、いつ録音・録画されているかわからない。
- 学生や部下を皆の前で強く叱責しない。

## 3 自身の状況（体調、メンタル等）を意識する

- 体調が悪いとき、忙しいときはカッとなりやすい。
- 普段から**自分の状況をモニタリング**して言動に気を付ける。

# ハラスメント発生時の対応方法

3

# 加害者になってしまいそうで心配なとき

## 1 言動を振り返る

- 自身が行った言動の何がどう問題だったのか、**相手の立場になって考える。**
- 相手に聞くことができる関係性であれば聞いてみる。
- 第三者（上長、同僚、友人、相談室等）に聞いてみる。

## 2 相手が傷ついたことを受け止める

- 自分の言動が相手を傷つけたことは事実。
- 言動を変えなければ、相手はまた傷つくことになる。心から納得がいかなくても、**言動を変える、意識することが重要。**



# 第三者として見聞きしたとき、相談を受けたとき

## 1 相手に寄りそう

- 「よくあること」「気にしないでいい」などと流さずに、**受け止めること**が大切。
- 相談窓口を勧めてみる、または一緒に付き添うなどして、**相談窓口に繋ぐ**。
- 相談者本人に思い込みがあるとすれば、第三者目線で違う捉え方ができる可能性がある。
- 相談で知り得た情報は、**本人の意向を尊重して適切に扱う必要がある**ことに、注意が必要。

## 2 介入する

- ハラスメントと思われる言動を見聞きしたとき、**介入しなければハラスメントを容認することになる**。  
学生および教職員の教育研究・就労環境が悪化することになるので、十分に注意することが必要。  
状況、事情をよく確認して、場合によっては直接注意をすること。  
【介入する際の工夫】
  - 被害者の目線で加害者に気持ちを伝える  
「今の聞いていてあまり気分がよくなかったな」など
  - （直接の注意が難しい場合）加害者に別の話題を投げかけたり、被害者と加害者を間接的に引き離したりする
- 教員間、同僚間等、上下関係によって言いにくい場合は、部局長、または相談室に相談する。

# 参考文献

- 1 近畿大学学園「ハラスメント防止のためのガイドライン」.<https://www.kindai.ac.jp/files/about-kindai/disclosure/policy/harassment-measures/guideline.pdf>, 2024年12月6日閲覧
- 2 弁護士法人飛翔法律事務所編,『キャンパスハラスメント対策ハンドブック 第2版』, 経済産業調査会, 2018
- 3 国立大学法人神戸大学「ハラスメント行為の例示について」. <https://www.kobe-u.ac.jp/ja/about/action/harassment/examples/> , 2024年11月21日閲覧
- 4 学校法人法政大学「ハラスメント防止・対策に関するガイドライン」.  
<https://www.hosei.ac.jp/hosei/daigakugaiyo/rinen/hoshin/torikumi/harassment/guide/?auth=9abbb458a78210eb174f4bdd385bcf54> , 2024年11月21日閲覧
- 5 学校法人法政大学「ハラスメント相談室 リーフレット」.  
<https://www.hosei.ac.jp/application/files/2415/8613/6558/68c8c7d654f0b3b926912e134c4b0370.pdf> , 2024年11月21日閲覧
- 6 国立大学法人千葉大学「学生用ハラスメントリーフレット」.[https://www.chiba-u.ac.jp/students/files/pdf/leaflet\\_gakusei\\_R4.pdf](https://www.chiba-u.ac.jp/students/files/pdf/leaflet_gakusei_R4.pdf) , 2024年11月21日閲覧
- 7 学校法人フェリス女学院「ハラスメント防止ガイドブック～学生編～」.  
[https://www.ferris.ac.jp/mt\\_img/3f9a230c540aa2a36ec72b9ef8b4feb818307446.pdf](https://www.ferris.ac.jp/mt_img/3f9a230c540aa2a36ec72b9ef8b4feb818307446.pdf) , 2024年11月21日閲覧
- 8 学校法人中央大学「学生向けハラスメント防止啓発リーフレット」.[https://www.chuo-u.ac.jp/uploads/2023/03/aboutus\\_efforts\\_harassment\\_03.pdf?1733452962388](https://www.chuo-u.ac.jp/uploads/2023/03/aboutus_efforts_harassment_03.pdf?1733452962388) , 2024年11月21日閲覧
- 9 国立大学法人筑波大学「ハラスメントのない快適なキャンパスを（パンフレット）」.<https://www.tsukuba.ac.jp/campuslife/anti-harassment/brochure-jp.pdf> , 2024年11月21日閲覧
- 10 北仲千里・横山美栄子著,『アカデミック・ハラスメントの解決 大学の常識を問い直す』, 寿郎社, 2017
- 11 櫻井義秀・上田絵理・木村純一・佐藤直弘・柿崎真実子著,『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
- 12 表現の現場調査団「「表現の現場」ハラスメント白書 2021」.[https://www.hyogen-genba.com/\\_files/ugd/c3e77a\\_15219b300d174ba28d9c25570b25bf96.pdf](https://www.hyogen-genba.com/_files/ugd/c3e77a_15219b300d174ba28d9c25570b25bf96.pdf) , 2024年11月29日閲覧
- 13 北仲千里「研究・教育活動におけるハラスメント ―大学での取り組みの到達点,また学会では, 組織の外では何ができるか」『理論と方法』数理社会学会 第77号 (2025, 近刊)
- 14 特定非営利活動法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NPO NAAH) .<http://naah.jp/index/harassment/> , 2025年2月18日閲覧
- 15 国立大学法人広島大学「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」. <https://www.hiroshima-u.ac.jp/harass/siryo/guideline> , 2025年2月18日閲覧
- 16 厚生労働省リーフレット「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf> , 2025年6月23日閲覧