

長崎大学ハラスメントに関するアンケート調査集計結果報告

長崎大学は、平成 18 年 4 月 1 日に既存の「長崎大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」を、セクシュアル・ハラスメントのほかアカデミック・ハラスメント、その他のハラスメントの防止及び排除並びにそれらハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応に関し必要な事項を定めるため、「長崎大学におけるハラスメント防止等に関する規則」に改正しました。

これに伴い「セクシュアル・ハラスメント防止委員会」並びにセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を受けるための相談員及びカウンセラーについても、それぞれ「ハラスメント防止委員会」（以下「防止委員会」という）並びにハラスメントに関する相談員及びカウンセラーに変更しました。

また、カウンセラーを 1 名増員し、相談体制の強化を図りました。

防止委員会としては、引き続きハラスメント防止に関する諸施策を実施してまいります。その検討に資するため、ハラスメントに関するアンケート調査を右のように実施致しました。

今回のアンケート調査に際しては、たいへん多くの方にご協力いただき、ありがとうございました。記述欄にはびっしりと意見や思いを綴ったものが多く、その内容は具体的で、切実さを感じましたが、今回のアンケート調査の公表に当たっては統計数値及び記述された内容を要約したものとさせていただきます。具体的な記述や、貴重な意見等については、今後のハラスメント防止に向けて活用させていただきます。

●目的

1. 本学における就労上のハラスメントの実態像を統計的な数値で捉えたいこと
2. 既に整備されている防止対策等が、実際に即した諸問題に対応できるようになっているか検証すること

●調査内容と対象者

就労上のハラスメント事案に限定し、本学に勤務する職員（非常勤職員含む）及び派遣職員

●対象者数と回収状況

約 3,400 人へ配布し、有効回答 1,421 件、全体の約 42%の回収率

●実施期間

平成 19 年 9 月 5 日～9 月 28 日

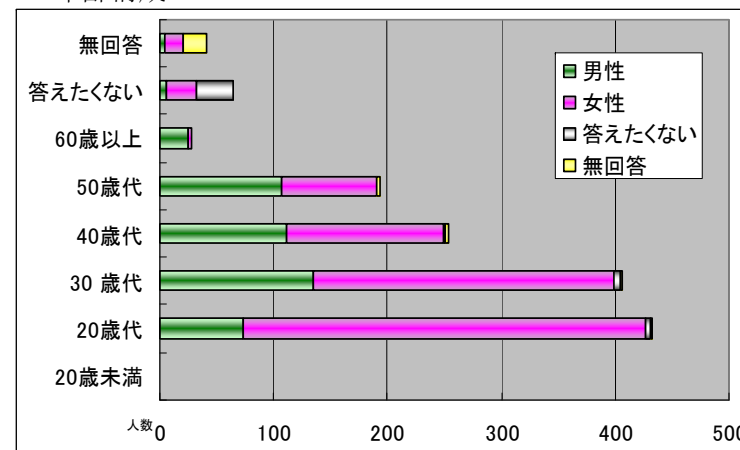
長崎大学ハラスメント防止委員会委員長

1. 回答者の属性

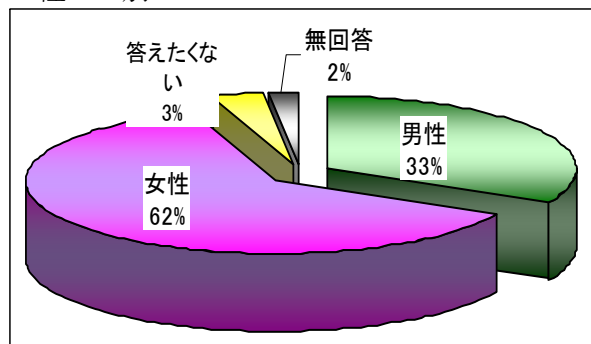
年齢構成

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
20歳未満	0	1	0	1	2
20歳代	74	353	4	2	433
30歳代	135	264	6	1	406
40歳代	111	138	2	2	253
50歳代	107	84	0	2	193
60歳以上	25	3	0	0	28
答えたくない	6	26	33	0	65
無回答	4	16	0	21	41
合計	462	885	45	29	1,421

年齢構成



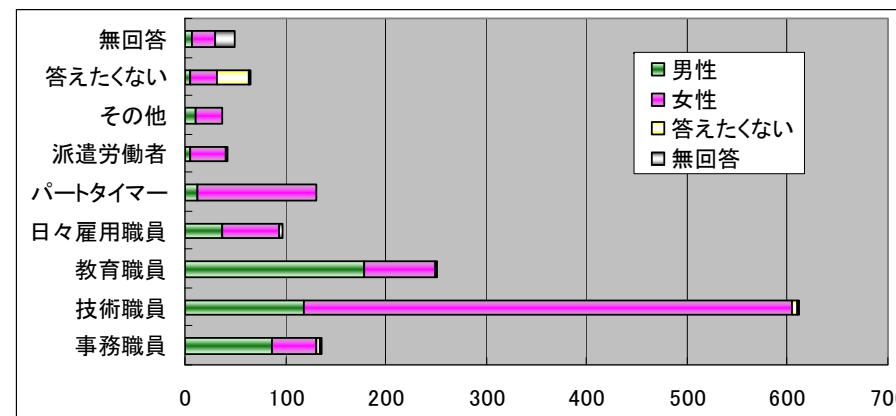
性別



職種

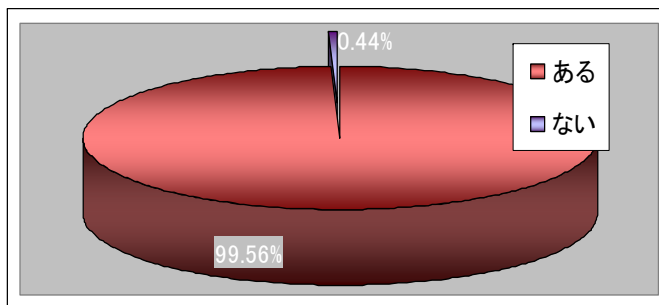
選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
無回答	7	23	0	20	50
答えたくない	6	25	33	1	65
その他	10	27	0	0	37
派遣労働者	5	36	0	1	42
パートタイマー	13	117	1	0	131
日々雇用職員	38	56	0	4	98
教育職員	178	71	1	1	251
技術職員	118	487	5	1	611
事務職員	87	43	5	1	136
合計	462	885	45	29	1,421

職種



2. アンケート集計結果（以下「質問に対する無回答」はカウントしていないため、全体数と一致しない。）

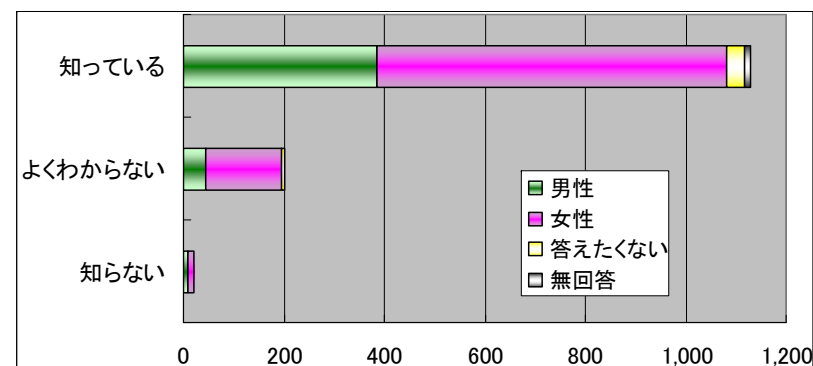
問1 1)あなたハラスメントという言葉を知っていますか？



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
ある	457	874	42	11	1,384
ない	2	7	1	1	11
合計	459	881	43	12	1,395

2) あなたはハラスメントの言葉の意味を知っていますか？

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
知っている	385	695	38	10	1,128
よくわからない	44	151	5	2	202
知らない	8	13	0	0	21
合計	437	859	43	12	1,351

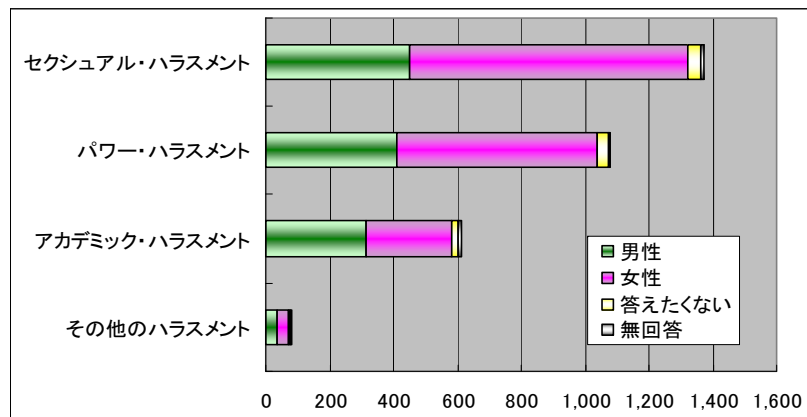


- ハラスメントの関心度を知るための設問。ほとんどの人がハラスメントという言葉を知ったことがあるとの回答でした。ハラスメントの言葉の意味については、79%の1,112名の方が「知っている」との回答でした。

長崎大学におけるハラスメントの防止等に関する規則（以下「ハラスメント防止規則」という。）においてハラスメントを以下のように定義しています。

- 1 セクシュアル・ハラスメント：構成員が他の構成員及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに関係者が構成員を不快にさせる言動をいう。
- 2 アカデミック・ハラスメント：構成員が他の構成員に対して、教育上又は研究上の権力を利用して、教育指導又は研究活動に関係する妨害若しくは嫌がらせを行うことをいう。
- 3 その他のハラスメント：前2号に規定する以外の言動で、構成員が他の構成員及び関係者に対して、教育上又は就労上の権力を利用して、嫌がらせを行うこと若しくは不利益（適切な説明と本人の了承を得ている場合を除く。）を与える行為をいう。

問2 ハラスメントは総称ですが、次のハラスメントを知っていますか？（複数回答）

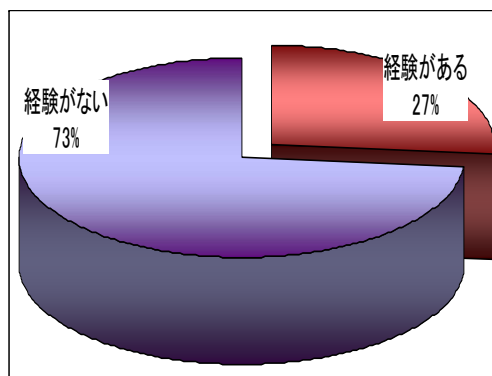
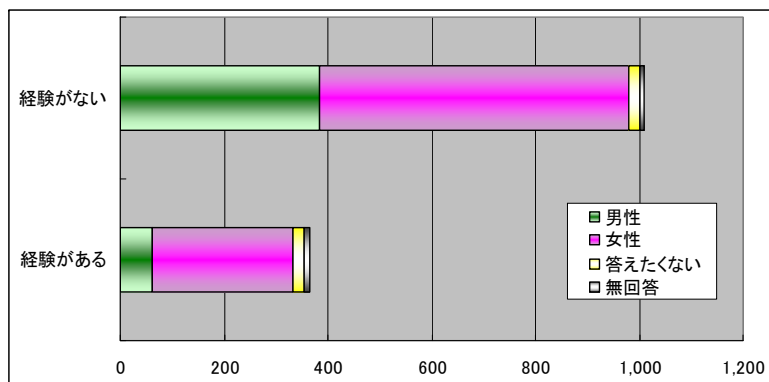


選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
セクシュアル・ハラスメント	451	870	40	12	1,373
パワー・ハラスメント	411	626	34	9	1,080
アカデミック・ハラスメント	314	268	21	9	612
その他のハラスメント	35	36	6	2	79
合計	1,211	1,800	101	32	3,144

●その他のハラスメントとして、「モラル・ハラスメント」「アルコール・ハラスメント」「ドクター・ハラスメント」などの回答でした。

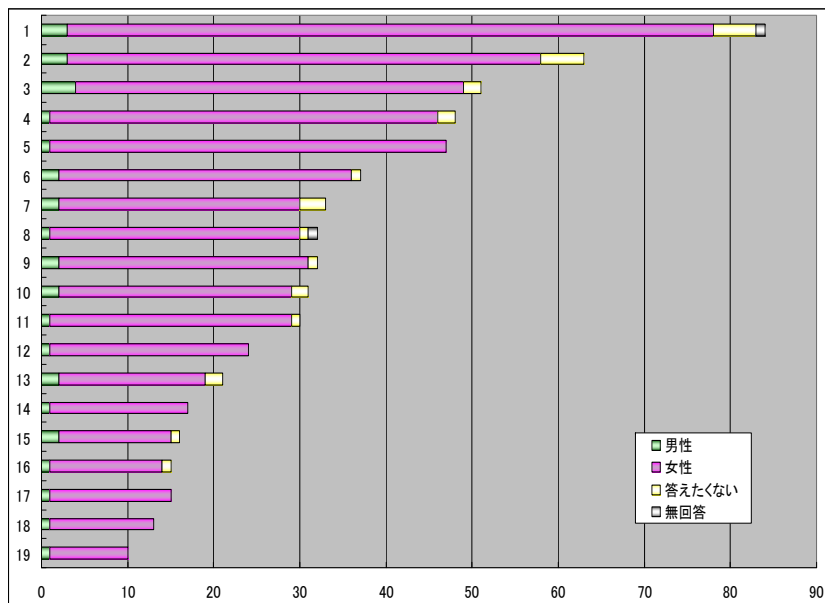
問3 1)何らかのハラスメントを受けて嫌な思いをしたことがありますか？

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
経験がない	384	596	20	9	1,009
経験がある	63	269	22	10	364
合計	447	865	42	19	1,373



●ハラスメントを受けて嫌な思いをしたことがあるかの質問に対して、回答者の1/4にあたる364人から「経験がある」との回答。その内の74%にあたる269人が女性からの回答でした。

2) 具体的には次のどのような行為ですか？（複数回答）
【セクシュアル・ハラスメント】



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	3	75	5	1	84
2	3	55	5	0	63
3	4	45	2	0	51
4	1	45	2	0	48
5	1	46	0	0	47
6	2	34	1	0	37
7	2	28	3	0	33
8	1	29	1	1	32
9	2	29	1	0	32
10	2	27	2	0	31
11	1	28	1	0	30
12	1	23	0	0	24
13	2	17	2	0	21
14	1	16	0	0	17
15	2	13	1	0	16
16	1	13	1	0	15
17	1	14	0	0	15
18	1	12	0	0	13
19	1	9	0	0	10
合計	32	558	27	2	619

● セクシュアル・ハラスメントに関しては 90% が女性からの回答でした。これら 1, 2, 3 の行為は典型的なセクシュアル・ハラスメントの事例であり、本学のハラスメント防止ガイドラインにおいても具体的事例として挙げています。

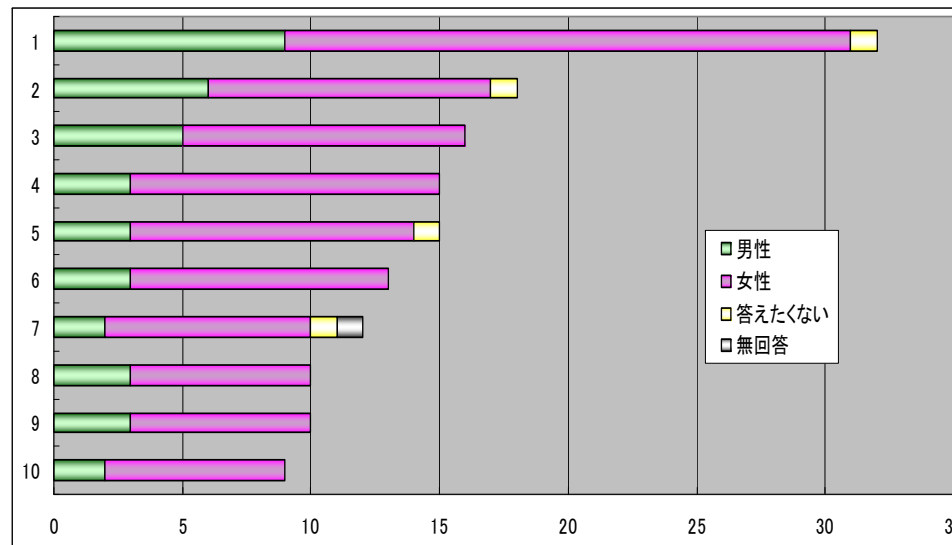
- | | |
|--|--|
| 1 不必要に体を触られた | 12 性的な関係を迫られた |
| 2 「男のくせに・・・」「女のくせに・・・」等ジェンダーを理由に不快な言葉を言われた | 13 男性、女性であるという理由で職務や研究上の実績等を不当に低く評価された |
| 3 見聞きするに耐えない卑猥な言動を受けた | 14 学内のパブリックな場所で、見るに耐えない写真、記事、パソコン画面等を見せられた |
| 4 カラオケでのデュエット、酒席でお酌やチークダンス等を強要された | 15 不必要に思える個人指導を受けた |
| 5 スリーサイズ等身体的な特徴について聞かれた | 16 行き先、住居等まで付回された |
| 6 性的な経験や性生活について質問された | 17 職場や研修の旅行や宴会の際に、本人の意思に関係なくゆかた等に着替ることを強要された |
| 7 嫌がっているのに電話をかけられたり、手紙、Eメール等送られた | 18 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ばれた |
| 8 食事やデートにしつこく誘われた | 19 自宅までの送迎を強要された |
| 9 いわれのない性的な風評をされたり、性的なからかいを受けた | |
| 10 身体を執拗に眺め回すような目で見られた | |
| 11 男性・女性であるという理由でお茶汲み・掃除等、職務と関係ない用件を強要された | |

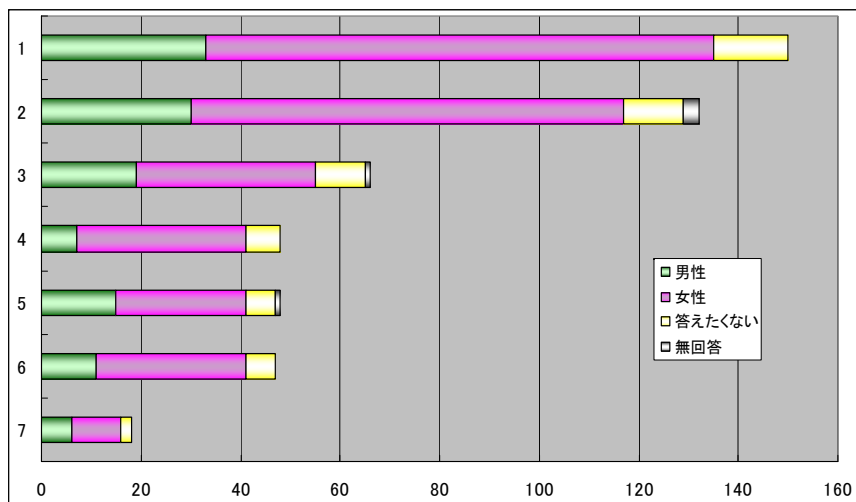
【アカデミック・ハラスメント】

- 1 理由なく、自分のこれからのキャリアの方向性を阻害されるような言動があった
- 2 理由なく、研究出張を認めない、共同研究を行わせない等研究への妨害をされた
- 3 理由なく、研究指導やアドバイスをしてもらえなかった
- 4 研究成果やアイデアを盗用された
- 5 理由なく、研究に必要な費用、物品等の調達を妨害された
- 6 理由なく、実験機器や試薬等を勝手に破棄されたり実験の遂行を妨害をされた
- 7 理由なく、研究室や実験室・文献・機器類を使わせてもらえなかった
- 8 理由なく、他の教育組織への異動を強要された
- 9 理由なく、条件の悪い部屋や他の研究員とは別の部屋に隔離された
- 10 理由なく、研究発表（学会報告や論文発表）の機会を与えてもらえなかった

●男女ともに「理由なく、自分のこれからのキャリアの方向性を阻害されるような言動があった」が1番に挙げられました。その内の69%が女性からの回答でした。

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	9	22	1	0	32
2	6	11	1	0	18
3	5	11	0	0	16
4	3	12	0	0	15
5	3	11	1	0	15
6	3	10	0	0	13
7	2	8	1	1	12
8	3	7	0	0	10
9	3	7	0	0	10
10	2	7	0	0	9
合計	39	106	4	1	150





【その他のハラスメント】

- 1 人前で激しく叱責されたり、「こんなことも出来ないの、わからないの」等と暴言をはかれた
- 2 ミスの注意だけでなく人格まで否定されるような言動を受けた
- 3 仕事を無理な期限、無理な要求で設定し押し付けられた
- 4 その他
- 5 出したアイデアに対して、検討をせず頭から否定された
- 6 会議や行事、職務上必要な情報等を意図的に教えてもらえなかった
- 7 終業後、たびたび強引に飲み会に誘われた

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	33	102	15	0	150
2	30	87	12	3	132
3	19	36	10	1	66
5	15	26	6	1	48
4	7	34	7	0	48
6	11	30	6	0	47
7	6	10	2	0	18
合計	121	325	58	5	509

● 1「人前で激しく叱責されたり、『こんなことも出来ないの、わからないの』等と暴言をはかれた」2「ミスの注意だけでなく人格まで否定されるような言動を受けた」と1、2の回答で全体の半数を超えました。

● その他としては

- ・ 一方的な暴力、暴言、誹謗中傷等で心理的にひどくダメージを受けた
- ・ 性差的なことで不当な扱いを受けた
- ・ 逆ハラ「あなたをパワハラで訴えてやる！」等の威圧的な態度を受けた

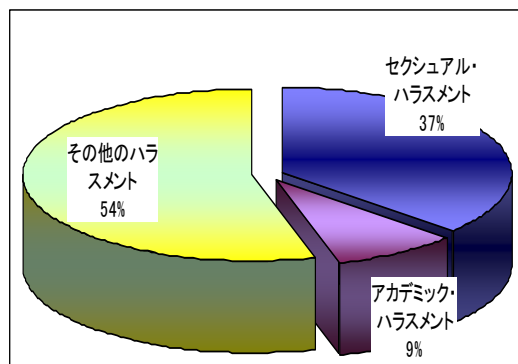
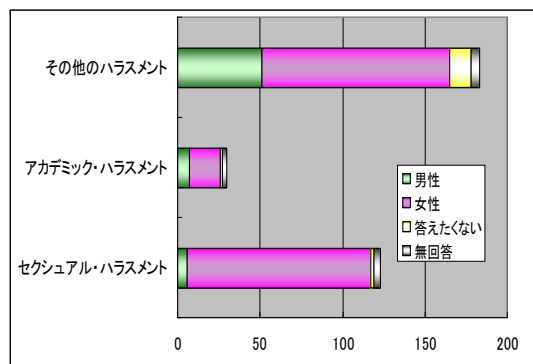
等のような回答が見られました。

問4 あなたが受けた行為で以下の質問に答えて下さい。(複数回答)

1) 最も深刻だったものを3つ教えて下さい。

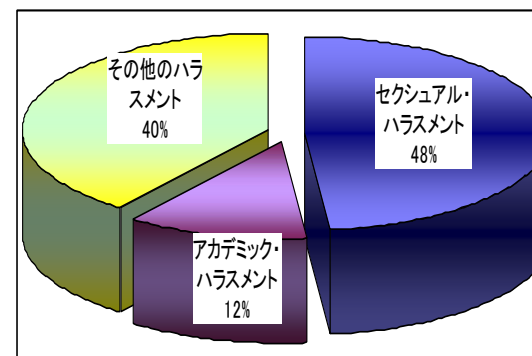
選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
セクシュアル・ハラスメント	6	111	2	4	123
アカデミック・ハラスメント	7	19	1	3	30
その他のハラスメント	51	114	13	5	183
合計	64	244	16	12	336

最も深刻だったもの



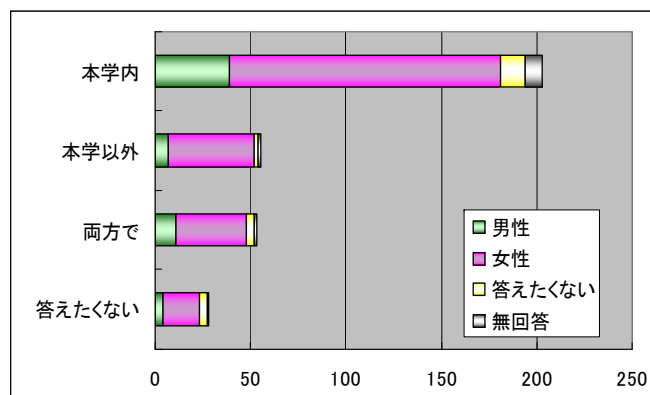
問3 2) 具体的にどのような行為ですか

複数回答	総計
セクシュアル・ハラスメント	619
アカデミック・ハラスメント	150
その他のハラスメント	509



●問3 2)で、具体的にどのような行為ですかの回答では、総計的にはセクシュアル・ハラスメントの方が上回っていますが、最も深刻なダメージを受けたとの回答は54%の183人が「その他のハラスメント」でした。

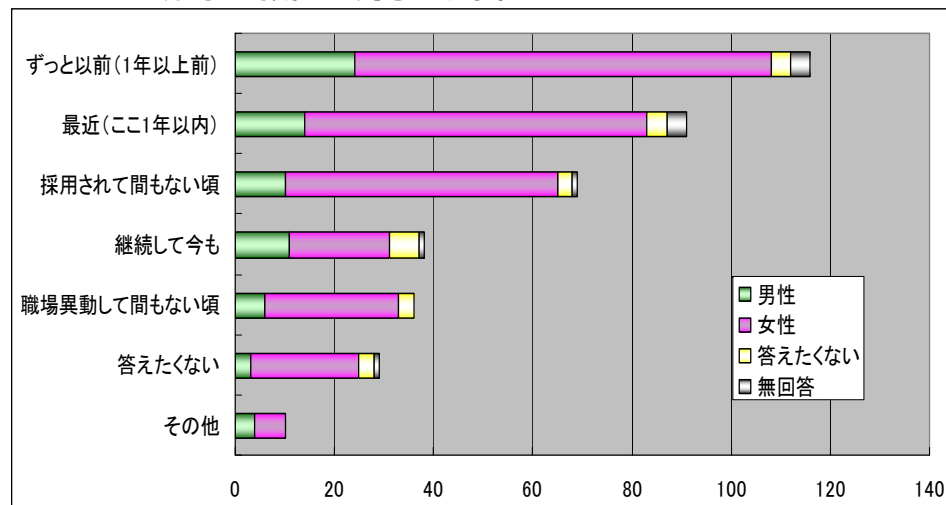
2) その行為はどこで行われたのかお聞きします。



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
本学内	39	142	13	9	203
本学以外	7	45	2	1	55
両方で	11	37	4	1	53
答えたくない	4	19	4	1	28
合計	61	243	23	12	339

●ハラスメントを受けた場所は、60%の203件が大学内との回答でした。

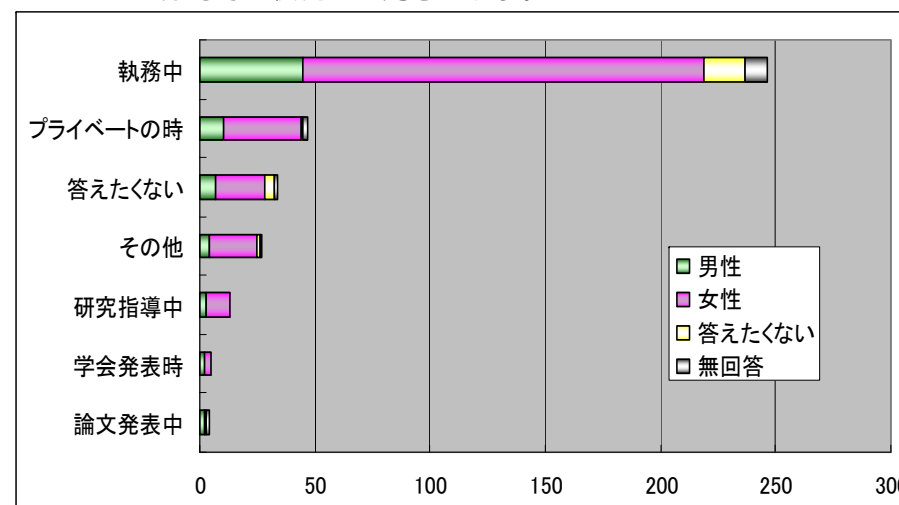
3) その行為の時期をお聞きします。



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
ずっと以前(1年以上前)	24	84	4	4	116
最近(ここ1年以内)	14	69	4	4	91
採用されて間もない頃	10	55	3	1	69
継続して今も	11	20	6	1	38
職場異動して間もない頃	6	27	3	0	36
答えたくない	3	22	3	1	29
その他	4	6	0	0	10
合計	72	283	23	11	389

●ハラスメントを受けた時期は、38件が「継続して今も」との回答。相談窓口は身近にあります。部局を問わず相談員の誰にでも相談できます。また、電話、メール等でも対応可能であり、本人でなくても、第三者、友人としてでも相談できます。ハラスメント・カウンセラーに直接連絡、あるいは相談員の名簿の一覧から、今抱えているハラスメント事案に直接関係の無い相談員に連絡をする等の対応をお勧めします。

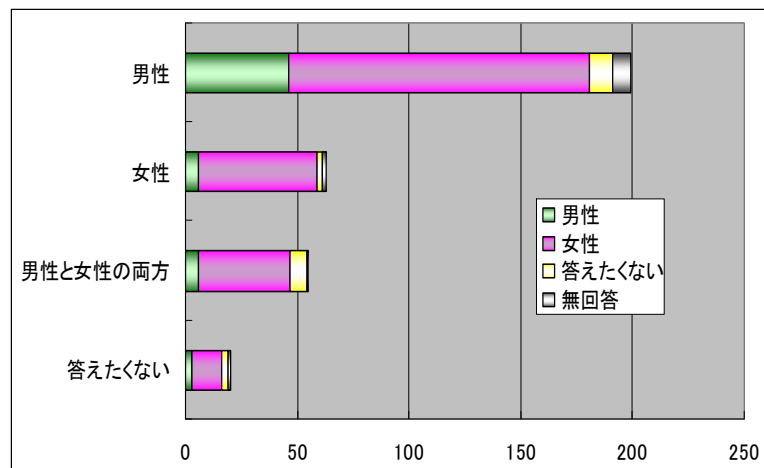
4) その行為時の状況をお聞きします。



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
執務中	45	174	18	9	246
プライベートの時	10	34	1	2	47
答えたくない	7	21	4	2	34
その他	4	21	1	1	27
研究指導中	3	10	0	0	13
学会発表時	2	3	0	0	5
論文発表中	2	1	0	1	4
合計	73	264	24	15	376

●ハラスメントを受けた状況は、65%の246人が「執務中」との回答でした。
●その他
・酒席等
・治療中に患者から
・昼休み、休憩中、業務後等のような回答が見られました。

問5 相手方の性別は？

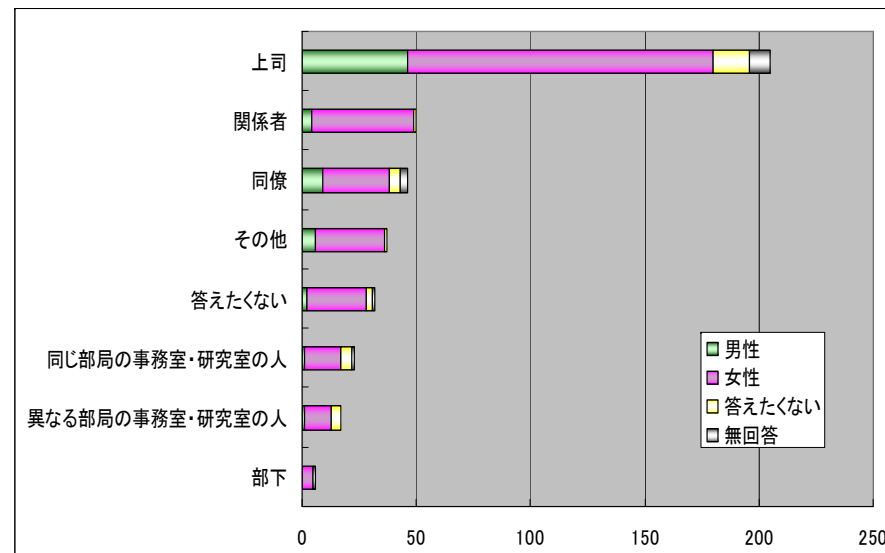


選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
男性	46	135	10	8	199
女性	6	53	2	2	63
男性と女性の両方	6	41	7	1	55
答えたくない	3	13	3	1	20
合計	61	242	22	12	337

● ハラスメントを行ったとされる相手方の性別は、女性は「男性」との回答が55%の135人。男性は「男性」との回答が75%の46人。ハラスメント行為を行ったとされる性別は圧倒的に男性との回答でした。

問6 相手方はどのような立場の人ですか？（複数回答）

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
上司	46	134	16	9	205
関係者	4	45	1	0	50
同僚	9	29	5	3	46
その他	6	30	1	0	37
答えたくない	2	26	3	1	32
同じ部局の事務室・研究室の人	1	16	5	1	23
異なる部局の事務室・研究室の人	1	12	4	0	17
部下	0	5	0	1	6
合計	69	297	35	15	416



● 半数近くの49%の205人が「上司」との回答。部下から受けたとの回答も6件ありました。

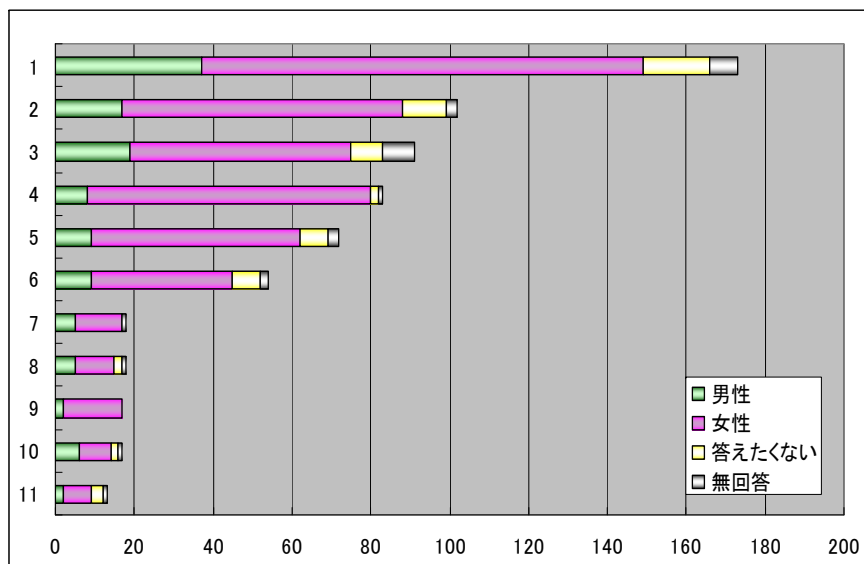
問7 ハラスメント行為によって、あなたはどのような影響を受けましたか？（複数回答）

- 1 職場・研究室の人に不信感・嫌悪感・恐怖感等何らかの精神的な負の感情を持つようになった
- 2 精神的に強いダメージを受け、不安定になった
- 3 離職を考えた（あるいは考えている）
- 4 特に影響はなかった
- 5 自分にも悪いところがあったのではないだろうかと自分を責めたりするようになった
- 6 体調を崩した
- 7 その他
- 8 医療機関等（心理カウンセリングも含む）で治療を受けた（あるいは受けている）
- 9 答えたくない
- 10 職場・研究室に行きたくなくなり、休みがちになった（あるいは行けなくなった）
- 11 自殺を思った（あるいは考えている）

●「職場・研究室の人に不信感・嫌悪感・恐怖感等何らかの精神的な負の感情を持つようになった」は26%の173人、次に「精神的に強いダメージを受け、不安定になった」は16%の102人、「離職を考えた」は14%の91人で半数を超えています。

●その他としては

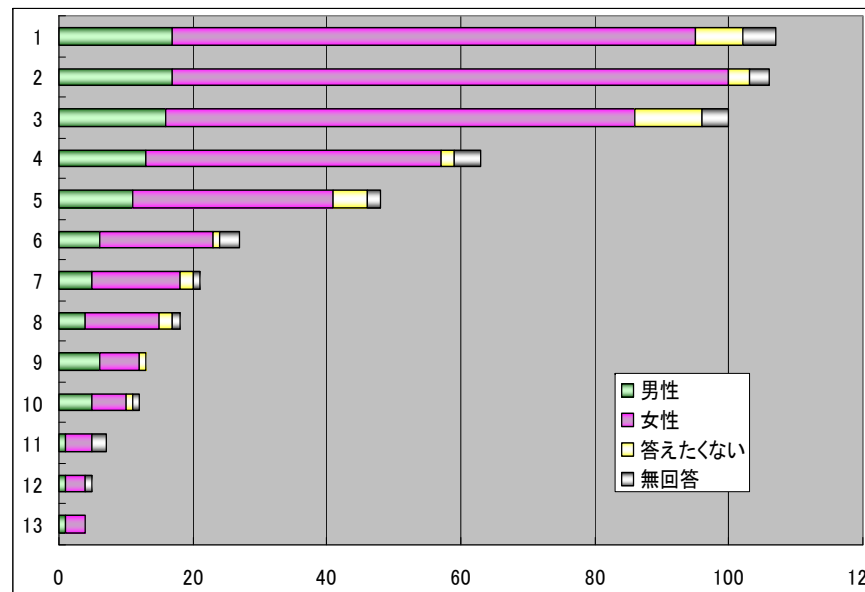
- ・精神的に強くなれプラスの影響があった
- ・将来を踏みにじられた等のような意味合いの回答も見られました



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	37	112	17	7	173
2	17	71	11	3	102
3	19	56	8	8	91
4	8	72	2	1	83
5	9	53	7	3	72
6	9	36	7	2	54
7	5	12	0	1	18
8	5	10	2	1	18
9	2	15	0	0	17
10	6	8	2	1	17
11	2	7	3	1	13
合計	119	452	59	28	658

問8 ハラスメント行為を受けたとき、あなたはどのような行動をとりましたか？（複数回答）

- 1 態度等でそれとなく抗議した
- 2 特に何もしなかった
- 3 親しい第三者に相談した
- 4 上司に相談した
- 5 家族に相談した
- 6 相手方に直接あるいは文書・メール等で抗議した
- 7 その他
- 8 答えたくない
- 9 上司に職場異動等接点をなくすことを申し出た
- 10 どのような行動をとるのかを思案中
- 11 学外の相談機関に相談した
- 12 研究分野を変えた
- 13 学内の相談機関に相談した



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	17	78	7	5	107
2	17	83	3	3	106
3	16	70	10	4	100
4	13	44	2	4	63
5	11	30	5	2	48
6	6	17	1	3	27
7	5	13	2	1	21
8	4	11	2	1	18
9	6	6	1	0	13
10	5	5	1	1	12
11	1	4	0	2	7
12	1	3	0	1	5
13	1	3	0	0	4
合計	103	367	34	27	531

●「態度でそれとなく抗議した」が1番多く、逆に「特に何もしなかった」が2番目で、次に「親しい第三者に相談した」の順番でした。なお、1番少なかった回答は「学内の相談機関に相談した」の4件でした。

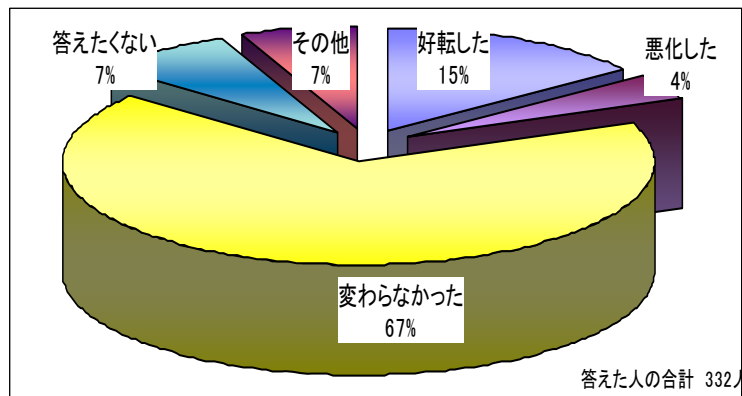
●その他としては

- ・我慢した
- ・法的手段を考えた
- ・どうしたらいいのかわからなかった
- 等のような回答が見られました。

問9 問8の行動の結果事態はどうなりましたか？

ハラスメントを受けて嫌な思いをした人の数 364 人中， 答えた人の合計 332 人

好転した	47	15%
悪化した	14	4%
変わらなかった	216	67%
答えたくない	24	7%
その他	21	7%
合計	322	100%



●問8のとった行動についての回答を複数としていたために，とった行動によってどのような事態になったかについては分析できていません。

「変わらなかった」は67%の216人，「好転した」は15%の47人でした。「悪化した」の回答は4%の14人の回答でした。

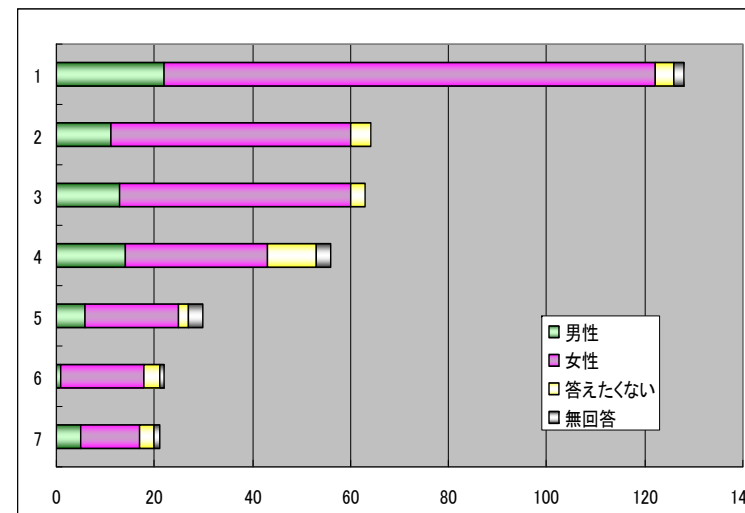
●その他としては

- ・問題が解決したわけではないが，相手が退職，異動等で環境が好転した
- ・一時的に落ち着いている状態等のような回答が見られました。

問10

1) 問8の学内の相談機関に相談しなかった方にお聞きします。
相談しなかった理由について教えてください。(複数回答)

- 1 相談するまでもないと思った
- 2 システムの存在を知らなかった
- 3 学内では相談しにくかった
- 4 学内の人では中立性を図ってもらえないのではないかと考えた
- 5 その他
- 6 学内の人には知られたくなかった
- 7 今後のキャリアの方向性に支障をきたすのではないかと心配した。



●相談しなかった理由は「相談するまでもない」と33%の128人から回答。次いで「システム
の存在を知らなかった」「学内では相談しにくい」「学内の人では中立性を図ってもらえないので
はないかと思った」との回答でした。

今回のアンケートによって本学の相談機関である「ハラスメント相談員及びカウンセラーの存在
を知った」との回答もありました。相談員は各部局へ配置していますが、相談する場合は所属部
局に関係なく相談員の誰にでも相談できます。また、実際相談を受ける場合は、原則としてカウ
ンセラー同席で行います。ハラスメント防止規則において、「相談員及びカウンセラーの責務」
として守秘義務を課しており、毎年「ハラスメント相談員研修」を開催しています。

●その他としては

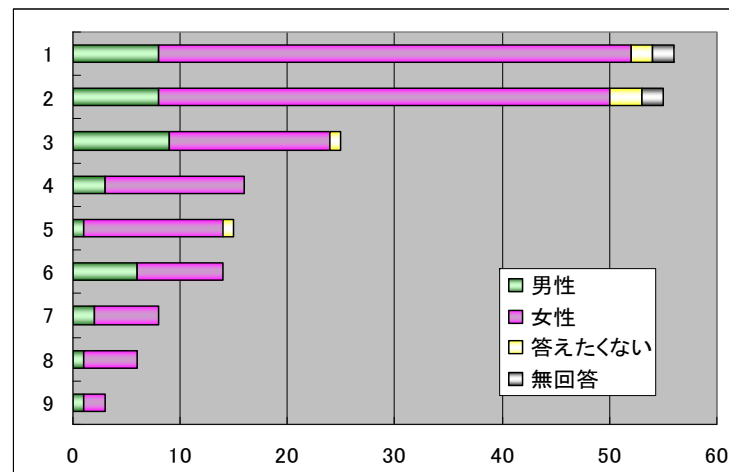
- ・我慢したから
 - ・自分にも非があると思ったから
 - ・学外で相談したから
- 等のような回答が見られました。

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	22	100	4	2	128
2	11	49	4	0	64
3	13	47	3	0	63
4	14	29	10	3	56
5	6	19	2	3	30
6	1	17	3	1	22
7	5	12	3	1	21
合計	72	273	29	10	384

2) 問8で「特に何もしなかった」と答えた方にお聞きします。
それはなぜですか？（複数回答）

- 1 行動しても解決しないと諦めていたから
- 2 取るに足らないことだと思ったから
- 3 事態が悪化する、あるいは報復されるのが怖かったから
- 4 自分にも悪い所があるのではと思ったから
- 5 解決方法が思いつかなかった（今は思いつかない）から
- 6 行動すると職務・研究を続けるのに不利になると思ったから
- 7 相談するのが恥ずかしかったから
- 8 ハラスメント行為を受けたことが周囲にばれてしまうと考えたから
- 9 その他

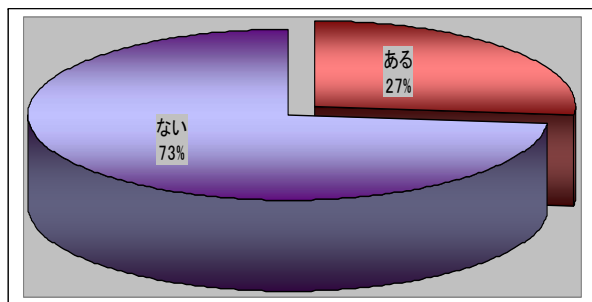
選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	8	44	2	2	56
2	8	42	3	2	55
3	9	15	1	0	25
4	3	13	0	0	16
5	1	13	1	0	15
6	6	8	0	0	14
7	2	6	0	0	8
8	1	5	0	0	6
9	1	2	0	0	3
合計	39	148	7	4	198



● 「行動しても解決しないと諦めていたから」と28%の56人、ほぼ同数の55人から「取るに足らないことだと思ったから」の回答でした。

- その他としては
- ・相手の異動、退職など環境が変わるのを待った。
 - ・相談する機会が無かった。
- 等のような回答が見られました。

問11 あなたの知人や先輩・後輩から
ハラスメント行為について相談を受けた、又は見聞きしたことがありますか？



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
ある	96	214	19	11	340
ない	323	577	19	10	929
合計	419	791	38	21	1,269

● 本学の知人等からハラスメント行為の相談又は見聞きしたことは、27%の340人から「ある」との回答でした。

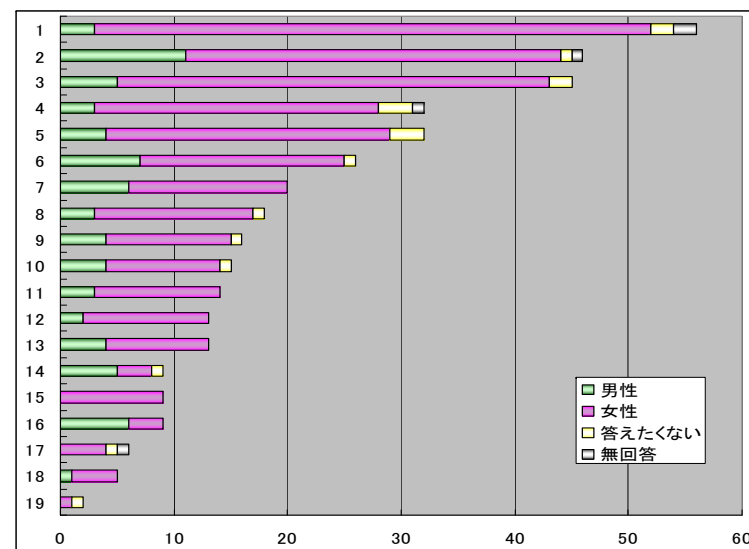
問12 あなたが相談を受けた又は見聞きした中で深刻と思う事案の内容について、教えてください。

※ 以下ハラスメントを受けた者を「当事者」、相談を受けた者を「第三者」と言う。

【セクシュアル・ハラスメント】

- 1 不必要に身体を触られた
- 2 嫌がっているのに電話を掛けられたり、手紙、Eメール等を送られた
- 3 食事やデートにしつこく誘われた
- 4 「男のくせに・・・」「女のくせに・・・」等ジェンダーを理由とした不快な言葉を言われた
- 5 見聞きするに耐えない卑猥な言動を受けた
- 6 カラオケでのデュエット、酒席でお酌やチークダンス等を強要された
- 7 スリーサイズ等身体的特徴について聞かれた
- 8 性的な関係を迫られた
- 9 いわれのない性的な風評をされたり、性的なからかいを受けた
- 10 男性、女性であるという理由で職務や研究上の実績等を不当に低く評価された
- 11 行き先、住居等まで付け回された
- 12 男性、女性であるという理由でお茶汲み、掃除、私用等、職務と関係のない用件を強要された
- 13 性的な経験や性生活について質問された
- 14 不必要に思える個人指導を受けた
- 15 身体を執拗に眺め回されたような感じがして嫌な思いをした
- 16 学内のパブリックな場面で、見るに耐えない写真、記事、パソコン画面等を見せられた
- 17 自宅までの送迎を強要された
- 18 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自屋に呼ばれた
- 19 職場や研修の旅行や宴会の際に、本人の意思に関係なくゆかたに着替えることを強要された

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	3	49	2	2	56
2	11	33	1	1	46
3	5	38	2	0	45
4	3	25	3	1	32
5	4	25	3	0	32
6	7	18	1	0	26
7	6	14	0	0	20
8	3	14	1	0	18
9	4	11	1	0	16
10	4	10	1	0	15
11	3	11	0	0	14
12	2	11	0	0	13
13	4	9	0	0	13
14	5	3	1	0	9
15	0	9	0	0	9
16	6	3	0	0	9
17	0	4	1	1	6
18	1	4	0	0	5
19	0	1	1	0	2
合計	71	292	18	5	386

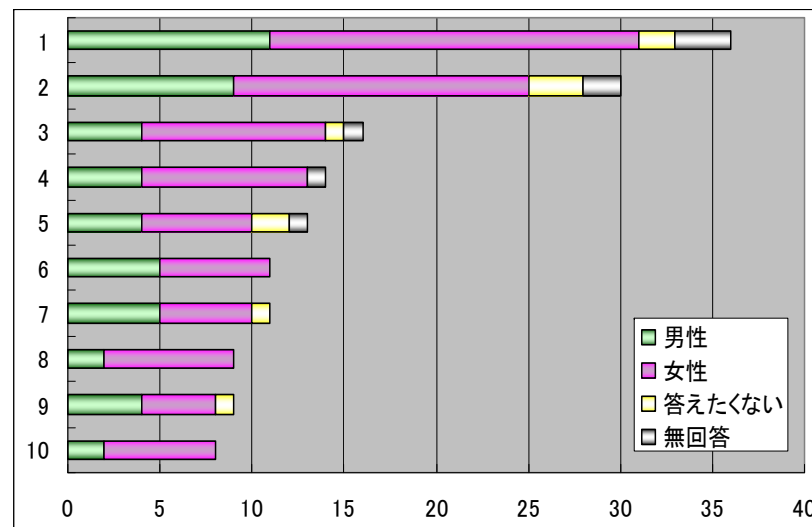


● 第三者が深刻と思った事案の内容
 「不必要に身体を触れられた」との回答が15%の56人。これは問3のセクハラを受けて嫌な思いをした行為の1位と同じ結果です。次に「嫌がっているのに電話・手紙・Eメールなどを送られた」「食事やデートにしつこく誘われた」と続くが、これらは問3の7位、8位でありセクハラを受けた当事者と第三者では異なる結果でした。

【アカデミック・ハラスメント】

- 1 理由なく、自分のこれからのキャリアの方向性を阻害されるような言動があった
- 2 理由なく、研究指導やアドバイスをしてもらえなかった
- 3 理由なく、研究出張を認めない、共同研究を行わせない等研究への妨害をされた
- 4 理由なく、他の研究教育組織への異動を強要された
- 5 理由なく、研究発表（学会報告や論文発表）の機会を与えてもらえなかった
- 6 研究成果やアイデアを盗用された
- 7 理由なく、研究室や実験室、文献・図書や機器類を使わせてもらえなかった
- 8 理由なく、条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離された
- 9 理由なく、研究に必要な費用、物品等の調達を妨害された
- 10 理由なく、実験機器や試薬等を勝手に破棄されたり、実験の遂行を妨害された

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	11	20	2	3	36
2	9	16	3	2	30
3	4	10	1	1	16
4	4	9	0	1	14
5	4	6	2	1	13
6	5	6	0	0	11
7	5	5	1	0	11
8	2	7	0	0	9
9	4	4	1	0	9
10	2	6	0	0	8
合計	50	89	10	8	157

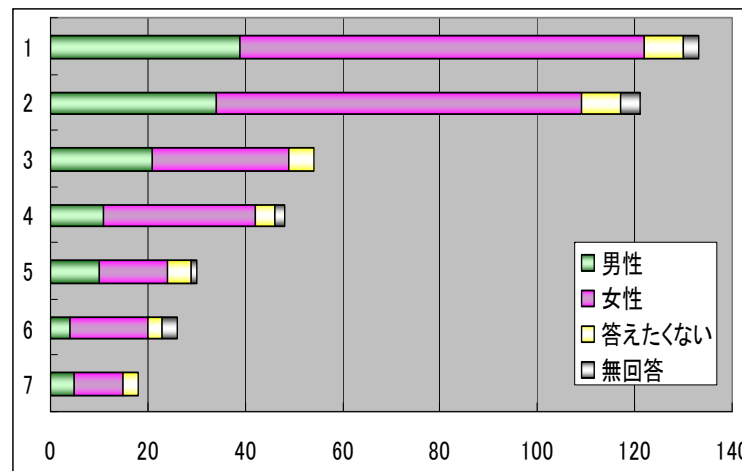


●アカデミック・ハラスメントを受けた当事者と第三者のいずれも1位は「理由なく、自分のこれからのキャリアの方向性を阻害されるような言動があった」。次に「理由なく、研究指導やアドバイスをしてもらえなかった」「理由なく、研究出張を認めない、共同研究を行わせないなど研究への妨害をされた」と続く。これは問3の3位、2位で順番が逆転したものの、上位3位は同じ結果となりました。

【その他のハラスメント】

- 1 人前で激しく叱責されたり、「こんなことも出来ないの、わからないの」等と暴言をはかれた
- 2 ミスの注意だけでなく人格まで否定されるような言動を受けた
- 3 仕事を無理な期限、無理な要求で設定し押し付けられた
- 4 出したアイデアに対して、検討をせず頭から拒否された
- 5 会議や行事、職務上必要な情報等を意図的に教えてもらえなかった
- 6 その他
- 7 終業後、強引に飲み会に誘われることが多かった

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	39	83	8	3	133
2	34	75	8	4	121
3	21	28	5	0	54
4	11	31	4	2	48
5	10	14	5	1	30
6	4	16	3	3	26
7	5	10	3	0	18
合計	124	257	36	13	430

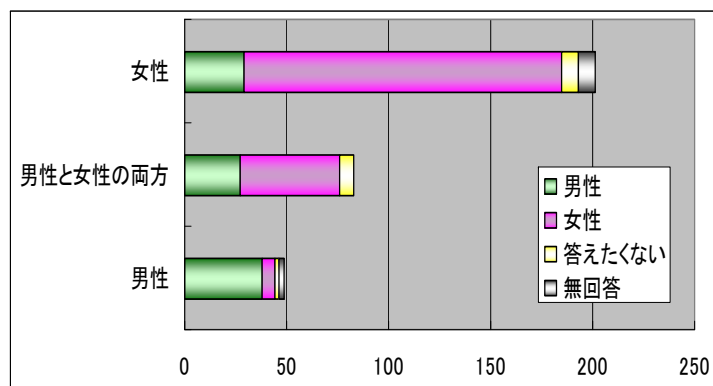


● その他のハラスメントを受けた当事者も第三者も上位3位は同様に「人前で激しく叱責されたり『こんなことも出来ないの、わからないの』などと暴言をはかれた」「ミスの注意だけでなく人格まで否定されるような言動を受けた」「仕事を無理な期限、無理な要求で押し付けられた」の順でした。

● その他として

- ・ 一方的な暴力、暴言、誹謗中傷等で、心理的にひどくダメージを受けた
 - ・ 退職を強要するような言動をされた
 - ・ 雇用形態、処遇等による立場上の我慢を強いられた
 - ・ 資格を活かせる部署に配置してもらえない
 - ・ 患者からの嫌がらせ
- 等のような回答が見られました。

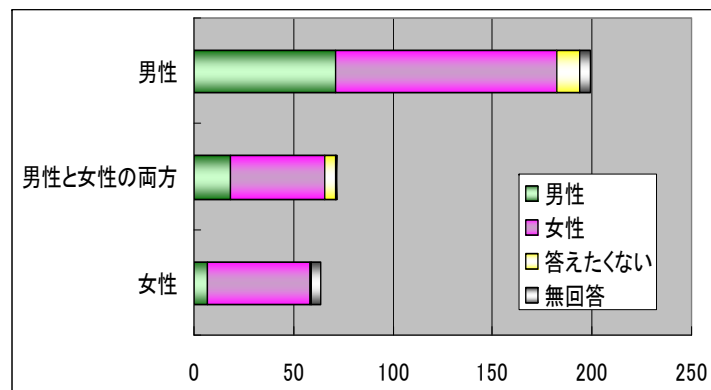
問13 ハラスメント行為を受けたとされる側の性別について。



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
女性	29	156	8	8	201
男性と女性の両方	27	49	7	0	83
男性	38	6	2	3	49
合計	94	211	17	11	333

● 第三者に対して尋ねた、ハラスメント行為を受けたとされる相談者の性別は、女性は「女性」からの相談が74%の156人と1番多い回答があり、男性は「男性」からの相談が40%の38人、「女性」からの相談も31%の29人の回答でした。

問14 相手方とされる側の性別について。

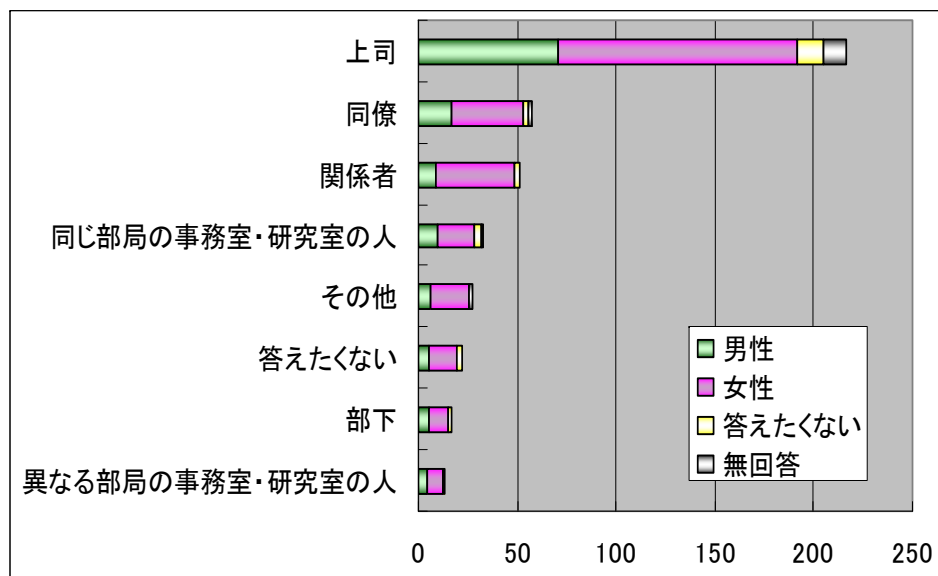


選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
男性	71	111	12	5	199
男性と女性の両方	18	48	5	1	72
女性	7	51	1	5	64
合計	96	210	18	11	335

● 第三者に対して尋ねた、ハラスメントの加害者とされる人の性別の回答は、男女ともに圧倒的に「男性」が多く、全体の60%に当たる199人から回答でした。

問15 相手方は被害受けたとされる人にとってどのような立場の人ですか？（複数回答）

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
上司	71	121	13	11	216
同僚	17	36	3	1	57
関係者	9	40	2	0	51
同じ部局の事務室・研究室の人	10	18	4	1	33
その他	6	20	0	1	27
答えたくない	5	14	3	0	22
部下	5	10	2	0	17
異なる部局の事務室・研究室の人	4	8	1	0	13
合計	127	267	28	14	436



● 第三者に対し尋ねた、当事者と加害者とされる人の関係については、男女ともに「上司」が1番多く、全体の50%に当たる216人の回答でした。

● その他としては

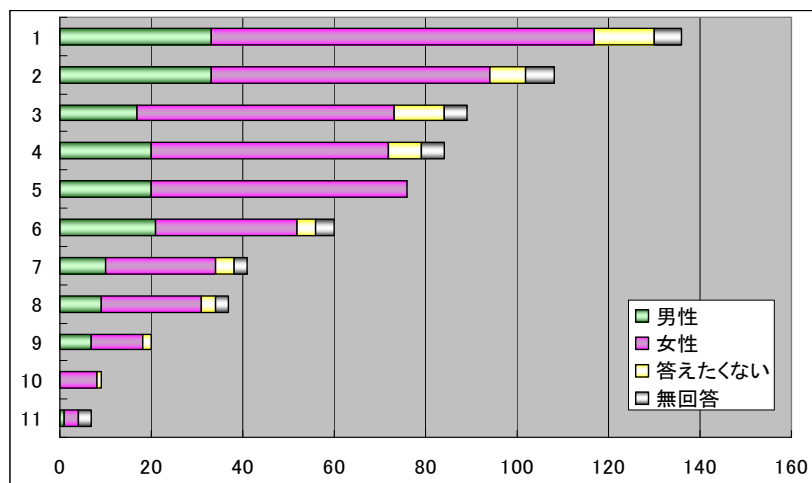
- ・患者
- ・教職員
- ・学生
- ・医師

等のような回答が見られました。

問16 被害を受けたとされる知人はどのような影響を受けましたか？（複数回答）

分かる範囲で結構で教えてください。

- 1 職場・研究室の人に不信感・嫌悪感・恐怖感等何らかの精神的な負の感情を持つようになった
- 2 精神的に強いダメージを受け、不安定になった
- 3 離職を考えた（あるいは考えている）
- 4 体調を崩した
- 5 特に影響はなかった
- 6 職場・研究室に行きたくなくなり、休みがちになった（あるいは行けなくなった）
- 7 自分にも悪いところがあってのではないだろうかと自分を責めたりするようになった
- 8 医療機関等（心理カウンセリングも含む）で治療を受けた（あるいは受けている）
- 9 その他
- 10 答えたくない
- 11 自殺を思った又は考えた



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	33	84	13	6	136
2	33	61	8	6	108
3	17	56	11	5	89
4	20	52	7	5	84
5	20	56	0	0	76
6	21	31	4	4	60
7	10	24	4	3	41
8	9	22	3	3	37
9	7	11	2	0	20
10	0	8	1	0	9
11	1	3	0	3	7
合計	171	408	53	35	667

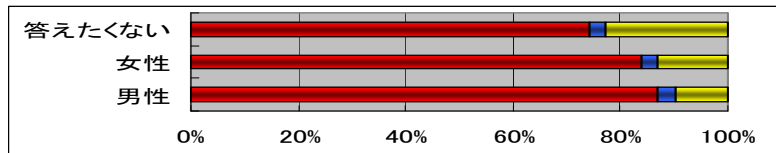
- 第三者に対して当事者がどのような影響を受けたかについての回答は、問7ハラスメント行為を受けたことからの影響と同じように、上位3位は「職場・研究室の人に不信感・嫌悪感・恐怖感等何らかの精神的な負の感情を持つようになった」「精神的に強いダメージを受け、不安になった」「離職を考えた」の順でした。
- その他としては
20件中の15件は離職してしまったとの回答でした。

問17 セクシュアル・ハラスメントに関する
今のあなたの認識について教えてください。

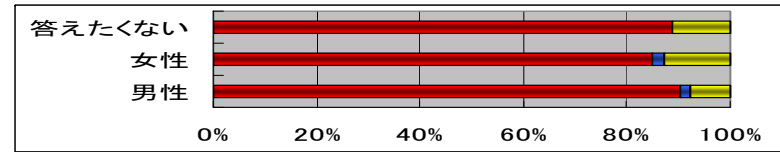
凡例

- ハラスメント行為に該当すると思う
- ハラスメント行為には該当しないと思う
- どちらともいえない

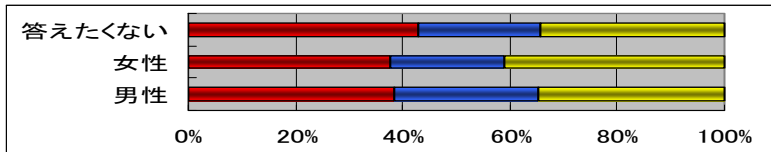
(1) スリーサイズ等身体的特徴について聞く



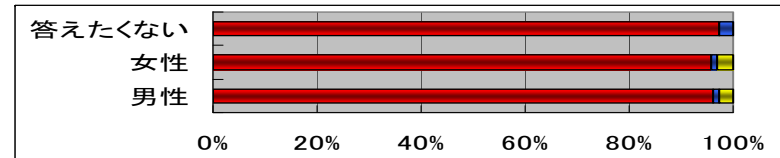
(5) 終業後、食事やデートに強引に誘う



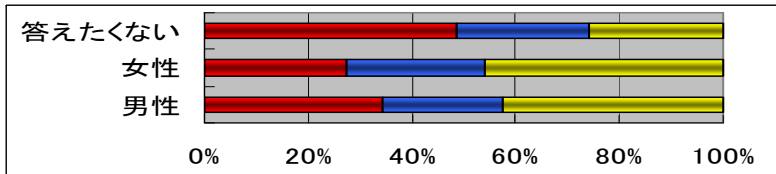
(2) 「男は男らしく・・・」, 「女は女らしく・・・」等という言葉を使う



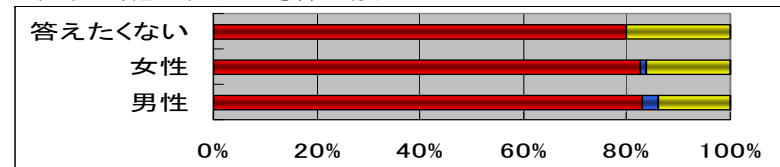
(6) 嫌がっているのに電話をかけたり、手紙、Eメール等を送る



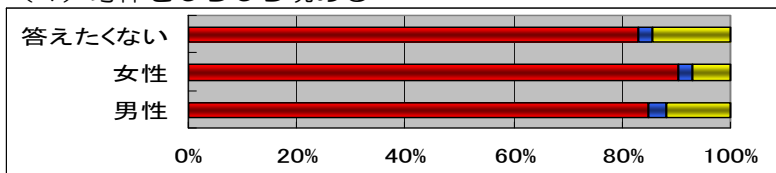
(3) 職場の人を「うちの女の子」, 「うちの男の子」, 「～ちゃん」と呼ぶ



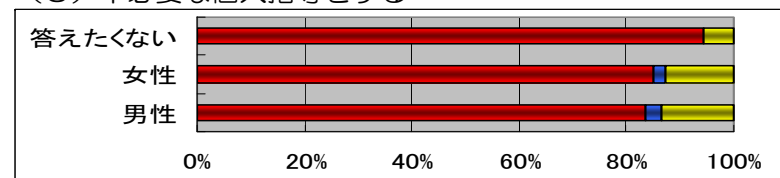
(7) 気軽に相手の身体に触る



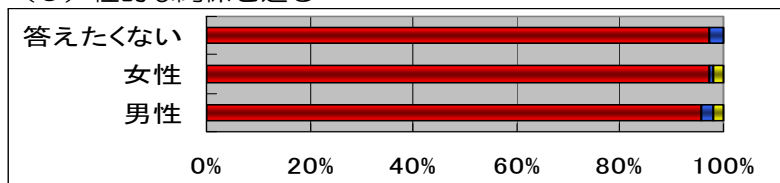
(4) 身体をじろじろ眺める



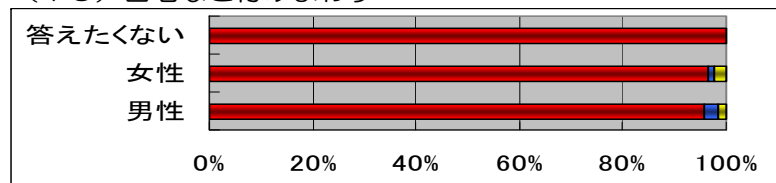
(8) 不必要な個人指導をする



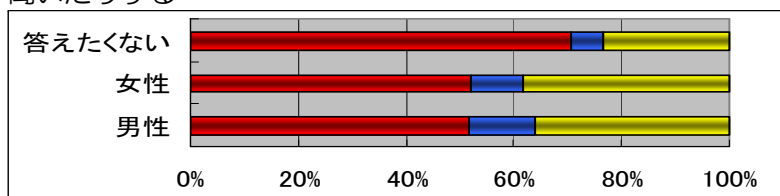
(9) 性的な関係を迫る



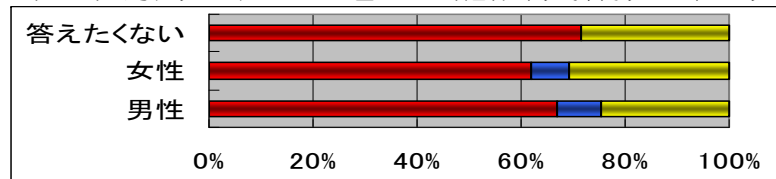
(13) 自宅など付けまわす



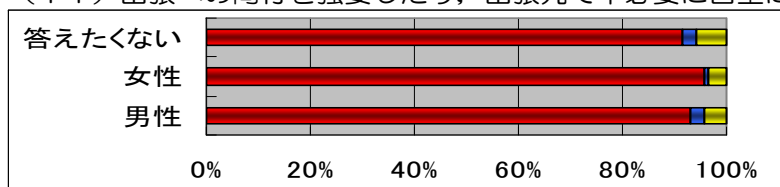
(10) 職場や研修の旅行や宴会の際に、服装や髪型等にあれこれ言ったり、聞いたりする



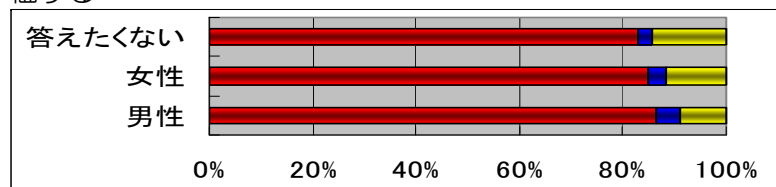
(14) 男性、女性という理由で（軽作業、掃除、お茶くみ等）を頼む



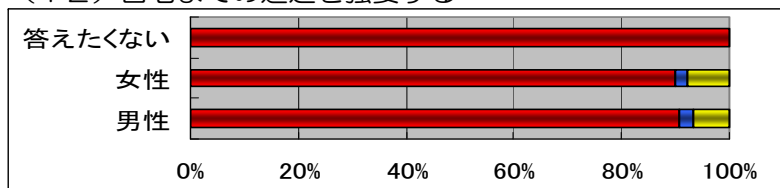
(11) 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼び



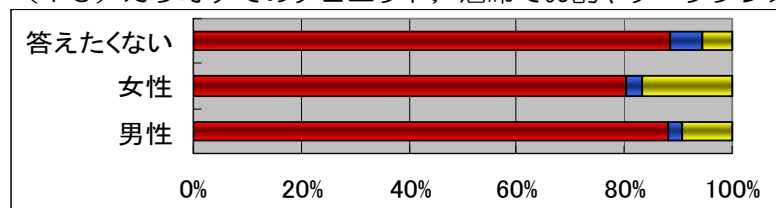
(15) 男性、女性であるという理由で、職務や研究上の実績等を不当に評価する



(12) 自宅までの送迎を強要する



(16) カラオケでのデュエット、酒席でお酌やチークダンスを強要する



●以下の4事例を除き、約80%の回答はセクシュアル・ハラスメントに該当するとの回答でした。

- (2) 「『男は男らしく・・・』『女は女らしく・・・』等という言葉を使う」をセクシュアル・ハラスメントと認識（以下「認識率」と言う）している人は、男性、女性ともに40%を割り込みました。
- (4) 「職場の人を『うちの女の子』『うちの男の子』『～ちゃん』と呼ぶ」の認識率は、男性34%、女性27%でした。
- (11) 「職場や研修の旅行や宴会の際に、服装や髪型等にあれこれ言ったり、聞いたりする」の認識率は、男性、女性ともに52%でした。
- (15) 「男性、女性という理由で軽作業、掃除、お茶汲み等を頼む」の認識率は、男性65%、女性62%でした。

なお、セクシュアル・ハラスメントの判断基準は、相手方がそれらの言動を不快に感じるかどうかが問題になります。また、平成19年4月1日から「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の一部改正により、女性から男性に対する性的嫌がらせもセクシュアル・ハラスメントになりました。

●セクシュアル・ハラスメントに限らず、あなたが思うハラスメント行為はどんな時に感じますか？との回答に

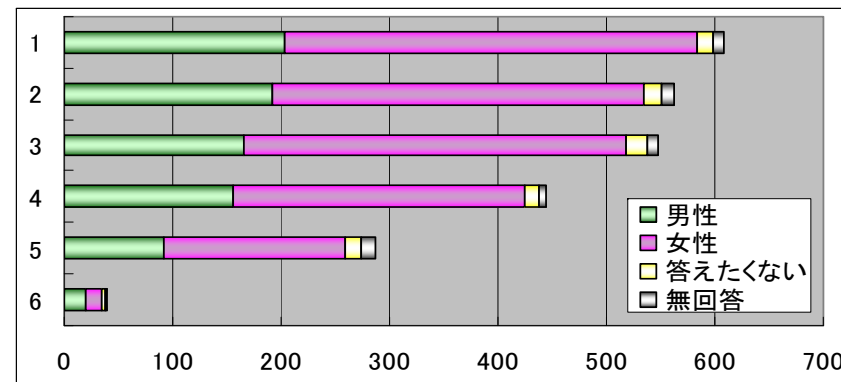
- ・立場を利用した、又は相手の人格を無視した威圧的な言動がハラスメントと感じる
- ・嫌がること、不快に思うこと全てがハラスメント行為に当たると思う
- ・えこひいき、かかわり方の偏り、差別等
- ・職種上の格差による不当な扱い等
- ・未婚、既婚等、又は子どもはまだか等、性差に起因する差別
- ・ハラスメント防止制度を逆にとり、無闇に「ハラスメントで訴えてやる！」等と脅す逆ハラスメント
- ・ハラスメント行為を見てもぬふりする行為そのもの等

等のような回答が見られました。

問18 大学におけるハラスメント防止対策として何が必要だと思いますか。(複数回答)

- 1 学内の相談機関を相談しやすくする
- 2 学外の第三者に相談できる体制を作る
- 3 ハラスメントに関する啓発活動(広報も含めて)をもっと強化する
- 4 ハラスメントに関するガイドライン等の周知徹底をもっと強化する
- 5 無回答
- 6 その他

選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	203	381	14	11	609
2	192	343	16	12	563
3	165	353	20	10	548
4	156	268	14	6	444
5	92	167	14	14	287
6	19	16	2	3	40
合計	827	1,528	80	56	2,491



- 1「学内の相談機関を相談しやすくする」2「学外の第三者に相談できる体制を作る」3「啓発活動(広報)をもっと強化する」4「ガイドライン等の周知をもっと強化する」の順の回答でした。

今回のアンケート調査は、ハラスメント防止に関する啓発としての活動も担っております。アンケート調査を実施するにあたり、「ハラスメントに関するアンケートへのお願い」のページにおいて、ハラスメント相談員・カウンセラー名簿、ホームページの紹介等も載せております。

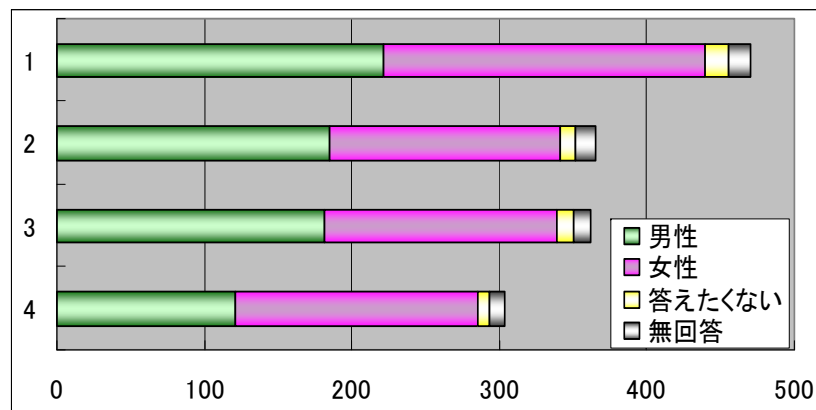
●その他としては

- ・ といったことがハラスメントにあたるのか、ポスター、イントラネット、研修等で啓発、周知徹底する等
- ・ 学外の相談機関との連携及び、設置が望ましい等
- ・ 意見箱のようなものを用意し、気軽に声を出せる状況を作り、いつでも立ち寄れるカウンセリング室の設置、相談しやすさをアピールする等
- ・ ハラスメント行為者がどの様な罰則を受けるのか、学内ガイドラインの具体化、罰則強化等、学内体制の整備が必要等
- ・ 相談内容と結果の公表をすることが、防止対策に繋がるし、問題と認識を共有できる等
- ・ 権力を一人に集中させない。上司から部下の評価、部下から上司の評価など、双方向で評価するシステムを取り入れることが望ましい等

等のような回答が見られました。

問19 本学のハラスメント防止に対する取り組みについてお聞きします。
 次の項目について設置（配置）されているのはご存知でしたか？（複数回答）

- 1 相談員の配置
- 2 カウンセラーの配置
- 3 ハラスメント防止ガイドラインの制定
- 4 長崎大学のWeb ページ「長崎大学のハラスメント防止について」というサイトの設置



選択項目	男性	女性	答えたくない	無回答	総計
1	222	217	17	14	470
2	185	156	11	13	365
3	181	158	11	12	362
4	121	164	8	11	304
合計	709	695	47	50	1,501

●1「相談員の配置」2「カウンセラーの配置」3「ガイドラインの制定」4「Web サイトの設置」の順で回答。

なお、長崎大学ホームページ「長崎大学のハラスメント防止について」では、ハラスメント防止規則、ガイドライン、ハラスメント相談員・カウンセラー名簿等を掲載しています。

(URL ; http://www.nagasaki-u.ac.jp/info/sekuhara/sekuhara_main.html)

●問 20 自由記述

本学におけるハラスメントに関することで、職場環境、教育環境、研究環境について日頃感じていることを自由にお書き下さい。

下記は具体的な記述ではありませんが、はっきりと指摘し、数が多かった記述を要約してご紹介します。

- ✚ ハラスメントの捉え方が、職種、性差、世代差、立場等における認識のずれを感じ、それがハラスメントを招いているのではと感じる
- ✚ 管理職だけではなく、お互いに気を遣いあい、良好な人間関係を築く努力が必要
- ✚ もっと気軽に相談できる窓口、場所の設置、カウンセラーの有効利用が必要
- ✚ 情報の開示、情報の共有、情報の周知徹底の均等化が、ハラスメントの予防につながるのではないか
- ✚ 加害者あるいは、加害者とされてしまった人へのサポート体制を確立する必要がある
- ✚ 正式に訴えなくても見逃してはいけないことはあるはず、誰もが見てみぬふりはダメ
- ✚ ハラスメントを防止すべき立場にある人
(上司、各部局の相談員、ハラスメント防止委員会、ハラスメント相談員等)の対応の不適切さと、確実な信頼を得るに足りていない

3. アンケートを終えて

ハラスメントに関するアンケートを終えて、教職員のハラスメントに関する関心度が非常に高いことがあらためて伺えました。

特に問 20 の自由記述に関しては実に 130 件の書き込みがありました。
これらご意見を参考に以下のようなハラスメント防止策を講じる必要があると考えます。

- ✚ 「ハラスメント相談員研修会」において、より具体的な研修プログラムをさらに充実させ、相談員のスキルの向上を図る
- ✚ 事務系職員研修を実施する場合、専門研修を除き「ハラスメント防止」をカリキュラムに入れているが、教員 FD に取り込む等教員への対応を検討する
- ✚ 部局等により職場環境、教育環境、研究環境が異なるため、部局等ハラスメント防止委員会と連携を図り、ハラスメント防止啓発活動を行う
- ✚ 本学 Web サイト等を利用し、誰もが安心して、気軽に身近に利用できる相談窓口等の開設を検討する
- ✚ ハラスメントの加害者として、訴えられた側のサポート体制及びハラスメントを訴えた者等による虚偽の証言等があった場合の取り扱いについての対応を検討する

また、自由記述の中には、上司からのパワー・ハラスメント及び患者からのセクシュアル・ハラスメントを受けたと訴える教職員が多くおられました。不快に感じる言葉をご紹介しますと「結婚はまだか」、「子どもはまだか」「研究をするな」、「パートさん」、「ラボさん」、「おばさん」、「お姉さん」なども挙げられていました。これらの言葉は普段何気なく使われている言葉でもありますが、受け取る方にとっては不快となる場合もあるので注意が必要です。

一方あまりにもハラスメントに対して神経質になりすぎると、職場がギクシャクしてしまうなどの意見もありました。

日頃から良好なコミュニケーションを図り、快適な職場環境作りを目指し、ハラスメント防止及び排除に努めていくことが大切だということを認識させられました。

4. 最後に

そもそもハラスメントはなぜいけないのでしょうか？

いまさらですが、もう一度皆さんと認識を共有したいと思います。
私たちは、日本国憲法によって基本的人権を守られているのは周知の通りです。

基本的人権とは

- ✦ 人身の自由 身体の非拘束（18条）
- ✦ 社会に参加する権利 生存権（25条）職業選択の自由（22条）
労働条件・労働基本権の保障（27条・28条）
- ✦ 精神的自由権 思想・良心の自由（19条）
表現・知る権利・プライバシーの権利

誰もが、全員、どこにいても、心も身体も安心して安全に社会に参加することが保証されているのです。ハラスメント行為は社会に参加する権利を侵害していることです。
法令を守れないことは、社会人として恥ずかしいことではないでしょうか。

ハラスメント防止のための留意点

- ✦ 管理職として留意すること
自分のハラスメント認識度を知る
職場の人間関係を検証する
自分と部下の価値観や考え方の違いに気づく
共感的理解と積極的傾聴で、部下の話しを聴く・観察する
問題が発生したら迅速かつ適切に対応する
- ✦ 被害者とならないために
はっきりとした意思表示、毅然とした態度が肝心
コミュニケーション力を高めよう
相談しやすい環境を作る（ネットワーキング）
記録をとる（手紙、メール等の保存、メモ、録音）
- ✦ 職場の一員として気をつけること
見てみぬふりが、問題を大きくする
興味本位ではなく、相手の立場に立って考える
日頃のコミュニケーションをなるべく多く、多くの人と

いろいろな立場の方達から頂いた沢山のご意見を集計して、皆さんへフィードバックする作業は、水面に投げ入れられた「良い意味での小石」に成り得たことを確認できた時に、初めて意味を持つてくるのではないかと考えます。

ご協力ありがとうございました
ハラスメント防止委員会委員長