

# ハラスメントの防止と対処

—被害者にも加害者にも傍観者にもならないために—

学生相談・特別支援センター

ハラスメント全学学生相談窓口

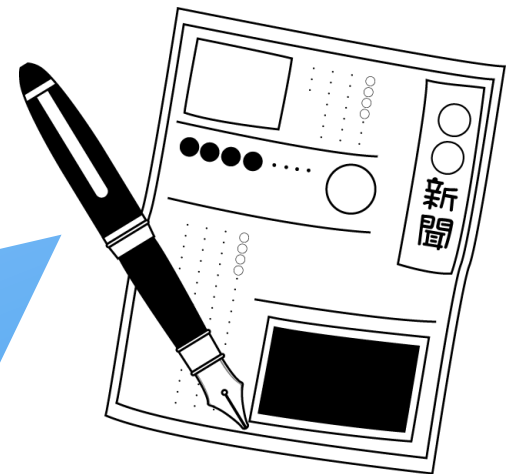


# ハラスメントに関する新聞報道

男性教授が、指導している女子学生に2人だけで海外出張への同行を要求したり、国際学会での発表を過度に求めて精神的に追い詰めるなどした。学生が卒業後に申立てて発覚した。

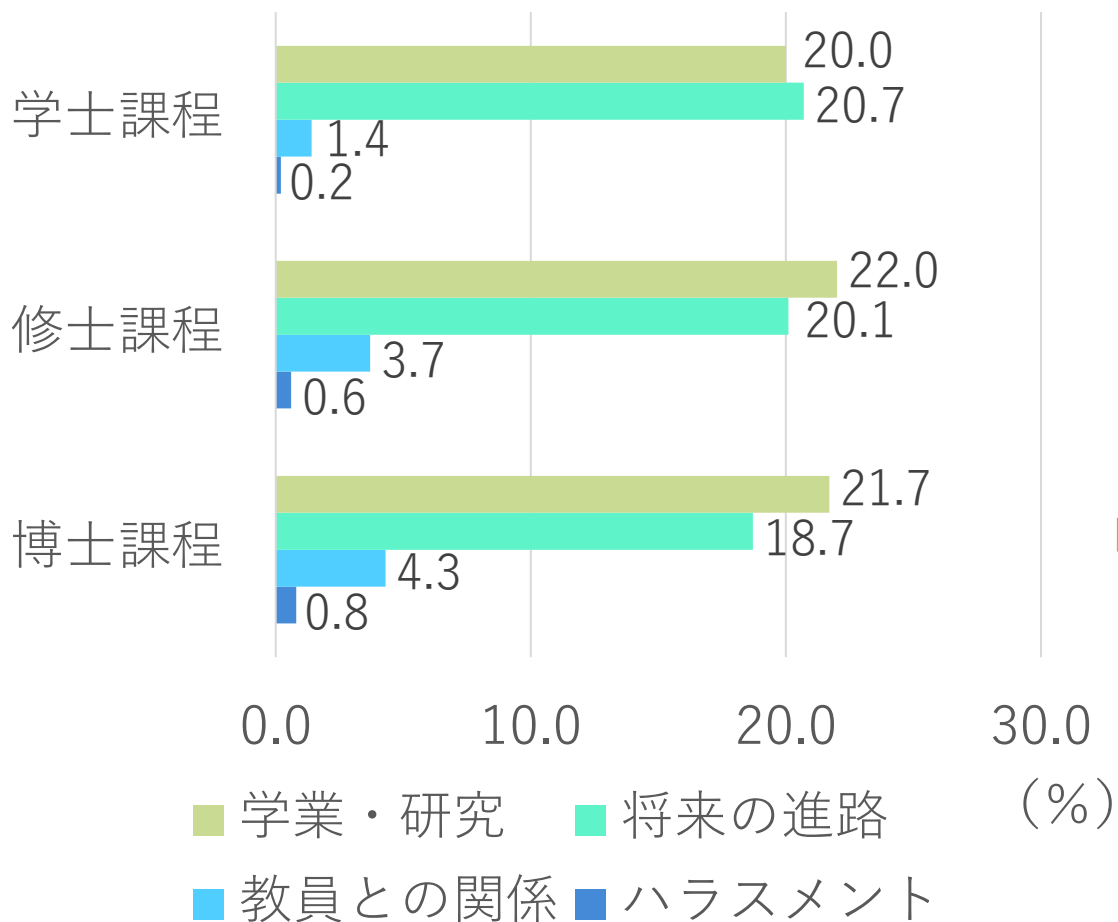
准教授が学生に対し、授業への出席要件を満たしていたのに「未受講」とする不当な成績認定をしたり、自らの研究に関わる膨大な作業をさせたりした。

教授がゼミで、学生からの質問にアドバイスをせず、「なぜできない」「できないのはお前のせいだ」と叱った。学生から「教授が十分に指導してくれない」「指導内容が理解できない」と大学に訴えがあり、調査していた。



# 東北大学学生生活調査より

「あなたの現在の悩みはどんなことですか？」  
(複数選択可, 一部抜粋)



「学業・研究」  
「教員との関係」  
「ハラスメント」  
学士 < 修士・博士

「ハラスメント」  
の選択率は低いが、  
一部は「教員との  
関係」に含まれて  
いる可能性

# この動画の目的

- ① 大学院生活で起こり得るハラスメントはどのようなものかを知る
- ② ハラスメントの「被害者」にも「加害者」にも，無関心な「傍観者」にもならないために，どのようなことに注意すればよいかを考える
- ③ もしハラスメントに関することで困ったら，どのように対処したらよいかを知る



# Ⅰ ハラスメントとは



# 大学におけるハラスメントについて 理解することは、なぜ重要か？

- **人権侵害**

人間として尊厳をもって、主体的に生きる権利の侵害

- **暴力的行為**

相手を傷つける精神的・身体的暴力 ⇒ 深刻な被害に

⇒ **大学においては、安心して学問を探究する権利  
や、主体的に研究する権利の侵害**

⇔ いじめ、嫌がらせと地続き

誰でもハラスメントに遭遇する可能性があり、問題が小さいうちに対処するために、ハラスメントについて理解しておく必要がある。

# 東北大学が規定するハラスメント

---

## セクシュアル・ ハラスメント

他者を不快にさせる性的な言動による人権侵害行為

---

## パワー・ ハラスメント

優越的な地位等を利用した不適切な言動であって、業務を行う上で必要かつ相当な範囲を超えたものによる人権侵害行為

---

## アカデミック・ ハラスメント

教育研究における優越的な地位等を利用した不適切な言動による人権侵害行為

---

妊娠，出産，育児休業，  
介護休業等に関する  
ハラスメント

⇒ 被雇用者に対しては雇い主が，  
学生に対しては教職員が，  
後輩に対しては先輩が，  
優越的地位にあたる

# 1. セクシュアル・ハラスメント

## (1) 地位利用型・対価型

性的な言動を行い，その言動に対する相手の対応によって自己の影響力を行使し，修学・教育・研究等において，一定の利益又は不利益を与えること，もしくは，与えようとする事

### 模擬事例1：教員－学生

研究成果を学会で発表することになったが，先生から「学会出張と一緒にいこう」と言われた。スケジュールを見ると観光の時間がとってあり，二人だけの時間がずいぶんあった。断りたいけれど断りにくく，どうしたらよいか困って，学内の相談窓口に行ってみた。

※「男性教員－女子学生」に限らず他の組合せでも生じ得る



# 1. セクシュアル・ハラスメント

## (2) 環境型，ジェンダー型，その他

修学・教育・研究の環境を損なう性的言動や，不当な性差別的意識に基づいた言動等を行うこと

### 模擬事例2：学生－学生

研究室の休憩スペースで学生数人が性的な冗談を言って騒いでおり，自分の名前まで出てきてショックだった。

### 模擬事例3：教員・学生－学生

研究室の懇親会で，「女子だから」とお酒を注ぐよう言われたり，ゲストの隣に座るように言われたりした。その後，研究室に行くだけでモヤモヤした気分…。

⇒ **たとえ本人に悪意がなくても，相手に性的な屈辱感・不快感を持たばハラスメントに該当し得る**

## 2. アカデミック・ハラスメント

- 指導放棄
- 過剰な量の課題等の要求
- 研究や進路選択の妨害
- 不当な評価
- 威圧的な言動や叱責 など

### 模擬事例4：教員－学生

指導教員はミーティングで言うことがころころ変わり、何度も研究のテーマや方向性を変更することに。先生は忙しくて個別に相談する機会もない。研究はほとんど進んでおらず、修了できるかとても不安。

### 模擬事例5：学生－学生

同じ研究チームの先輩から、何かミスがある度に「こんなことも分からないのか」「頭が悪い」などの暴言を繰り返して受けている。最近、研究室に行くのが怖くて、寝つきが悪くなり、食欲も落ちてきている。

# 3. パワー・ハラスメント

- 身体的・精神的に傷つける言動
- 明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制
- 私的なことに過度に立ち入る
- 著しく不公平・不当な評価
- 不適切な言動によるおびやかashi など

## 模擬事例6：教員－学生

TAとして働く中で、金曜日の午後に担当の先生から、「次の月曜までにやっておいて」と仕事を振られた。その日のうちにできる限り進めたが、結局、土日も大学で作業することになった。同様のことが何回か続いているが、断るとTAができなくなりそうと言い出せない。

# 注意しておきたいこと

## ● ハラスメントは学生同士の間でも生じ得る

➤ 自分でも気づかないうちにハラスメント的言動を行ってしまった場合も

⇒ 例) 飲み会での言動, 性的話題, 叱咤激励 など  
学年が上がると他の学生との関係性も変化

## ● 学生から教員への「嫌がらせ」も生じ得る

⇒ 例) 学生から研究室のメンバーに, 教員への誹謗中傷を含むメールを送信する

学生複数で, 教員にも聞こえる場で「あの先生よく教員になれたよね」と発言する など

# ハラスメントが与える影響

対象

内容（例）

被害者

- ・ 怒り，気分の落ち込み，自信喪失  
⇒ 抑うつやPTSDなどの精神症状
- ・ 周囲・社会への不信感，恐怖心
- ・ 不登校，ひきこもり など  
⇒ 進路変更を余儀なくされる

加害者

- ・ 懲戒処分となる可能性
- ・ 社会的信用の喪失
- ・ 経済的損失 など  
⇒ 進路変更を余儀なくされる

深刻化する前に対処することが大切

大学  
コミュニティ

- ・ 社会的評判の低下
- ・ 学生，教員，職員の意欲の低下
- ・ 学業環境，労働環境の悪化 など



II ハラスメントの被害者にも  
加害者にも傍観者にも  
ならないために



# ハラスメントの被害者にならないために

## ①回避

危ないと思ったら、相手やその人が居る場所にできるだけ近づかないようにする。

## ②情報共有

①のような情報を、ときどき周りの人と予防のために共有しておく（誹謗中傷にはご注意を）。

## ③その他、予防につながる行動

例) 自分が、問題が生じたら抱え込まずに相談する人であることを、周囲に示しておく。

# もしハラスメントの被害を受けたら

## ①一人で抱え込まない

ハラスメントに遭ったら、程度の差はあれ、誰でもショックを受けるもの。信頼できる人（友人、家族、教職員など）に、起こったことについて話しておこう。

## ②出来事を記録しておく

いつ、どこで、誰から、どのようなことをされたのか、できる限り記録し、相手からのメールなども保存しておこう。

⇒ その後の相談や対応を進める上で重要



# もしハラスメントの被害を受けたら

## ③相手に止めるよう働きかける

相手のハラスメント的言動が自分や周囲にどのような影響を与えているかを伝えて、それを止めるように直接求めるときは、自分一人で行かず、誰かに一緒に行ってもらおう。

## ④対応について相談する

ハラスメント相談窓口や、相手より上の立場の人などに出来事を報告し、対応を相談しよう。

⇒「申立て」についてはWebサイトをチェック

<https://c.bureau.tohoku.ac.jp/homucomp/harassment/>

# ハラスメントの加害者になってないか？ — セルフチェックリスト —

- 周囲の人が不快に感じるような性的な話題・冗談を言っていないか？
- 嫌がる相手にしつこくアプローチしていないか？
- 先輩－後輩の立場を利用して無理な要求をしていないか？
- 感情的になって周りの人にぶちまけていないか？
- 自分の考えを押しつけていないか？
- 特定の人に嫌がらせをしていないか？
- 飲酒の強要をしていないか？

⇒ あてはまるものがあったら、  
今日から自分の言動を見直してみよう



# 自分のハラスメント的言動に気づいたら

## ①相手に謝罪する

自身の言動によって、相手はショックを受け、傷ついている可能性がある。誠心誠意、謝罪の気持ちを伝え、可能であれば今後の関係について話し合おう。

## ②自分の言動の特徴を理解し、修正する

ハラスメント的言動をしてしまった経緯や自分の癖などを理解し、同じことが起こらないように対策しよう。

⇒ 怒った時の6秒ルール、カウンセリングも有効

# 周りでハラスメントに遭っている人がいたら

## ①ハラスメント的言動をしている人に働きかける

例えば・・・

【自分の動揺を伝える】  
先輩がそんなこと言う  
なんて驚きました。

【その言動の影響を伝える】  
えっ…自分がそう言  
われると傷つくなあ。

【積極的に口をはさむ】  
ちょっと待って  
ください！



【相手に振り返りを促す】  
すみません、もう一度  
言ってもらえますか？

Ishiyama(2011)を参考

⇒ 状況によっては、相手がさらに感情的になる  
可能性もあるため、無理はしないようにしよう

# 周りでハラスメントに遭っている人がいたら

## ②ハラスメント的言動を受けた人の話を聞く

一言声をかけて、もし可能であれば、その人のショックな気持ちをゆっくり聞いてあげよう。

## ③相談を勧める

信頼できる人や、ハラスメント相談窓口相談することを勧めてみよう。その人が一人で相談に行けない場合には、同行してあげよう。

## ④自分の対応について相談する

第三者である自分がどう対応したらよいか困ったときにも、相談窓口を利用することができる。

# III 相談窓口の紹介



# 東北大学のハラスメント相談窓口

## ● ハラスメント全学学生相談窓口（川内北）

- 相談員：学生相談所相談員が兼務（女性相談員含む）
- 開室日：月～金 9:30～17:00
- 場 所：学生相談所の隣
- 電 話：022-795-7812（受付）



## ● ハラスメント部局相談窓口

- 相談員：情報科学研究科の教職員（下記Webサイトを参照）
- <https://c.bureau.tohoku.ac.jp/homucomp/harassment/>

## ● 学外の相談窓口（T-PEC）

- 学外の相談員が担当（☎ 0120-783-059）
- 問題解決のための交渉等が必要な場合は、学内の相談窓口にご相談ください

今後の皆さんの学生生活が  
有意義なものとなりますように

皆さんのさらなる成長を期待し、  
応援しています

