

アカデミック・ハラスメントの実態調査研究

大学および大学教員に対するアンケート調査結果報告書

2004 (平成 16) 年 5 月

基盤研究 C (1) 課題番号 14594015

おごし
御 興 久美子 (奈良県立医科大学)

赤松 万里 (鳴門教育大学)

基盤研究C(1) 課題番号 14594015
アカデミック・ハラスメントの実態調査研究
大学および大学教員に対するアンケート調査結果

おごし
御輿久美子（奈良県立医科大学）
赤松 万里（鳴門教育大学）

アカデミック・ハラスメント（略してアカハラ）とは、NPO（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においては、『研究教育の場における権力を利用した嫌がらせ』と定義している。

嫌がらせの内容としては、教員の場合では、上司にあたる教授等からの研究費の不配分、研究機器備品の使用妨害、研究出張の妨害、研究や教育指導に関する過誤干渉、研究教育能力に対する恣意的な低評価、昇任保留、退職勧奨などがあげられている。大学院生や学生に対しては、研究における服従の強制、指導放棄、データ捏造や裏金づくりなどの不正の強要、不当な成績評価や学位の不認定、留年あるいは退学の強要などがある。これら嫌がらせにはセクシュアル・ハラスメントも並行して発生している場合も多く、セクシュアル・ハラスメントと区別することが難しく、必ずしも妥当ではない。しかしながら、セクシュアル・ハラスメントに関しては、現在、多くの大学・研究教育機関において防止ガイドラインの整備等が進み、社会的にも問題が認知されてきているのに対し、一方、性的でない嫌がらせに関しては、アカデミック・ハラスメントという言葉自体が未だ理解されておらず、どういう実態があり、何が問題なのかが明らかにされていない。そこで、本調査研究においては、アカデミック・ハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメントを含まない性的でない嫌がらせについて、大学での実態を明らかにすることを目的としてアンケート調査をおこなった。

アンケート調査は、大学当局に対するアンケートおよび常勤の助教授・講師・助手に対するアンケートの2種類をおこなった。非常勤講師、研究職とされていない常勤教職員および大学院生・学生は、名簿が市販されていないため、残念ながらアンケート調査対象から除外せざるを得なかった。

大学に対するアンケートは、相談体制等についての現状をたずねる内容で、学長宛に送付し、関連のある部課・役職者に回答をお願いした。教員に対するアンケート内容は、よくある訴えのうち研究教育の遂行上支障が生じると思われる事項について、本人の経験と周囲の人の経験についてたずねた。

平成13年度文部科学省調査によれば、全国の大学数は670（国立99、公立74、私立497）であり、教員数でみると教授59,148（国立20,713、公立3,750、私立34,865）人、助教授35,524人、講師19,438人、助手37,388人（助教授・講師・助手の合計は92,350人）である。対

象として大学は、国公立の総合大学および単科の国公立大学のうち 222 大学を選んだ。教員は、全国大学職員録（平成 13 年版・廣潤社）より助教授・講師・助手 2520 人を無作為抽出し対象とした。

．大学に対するアンケート調査

2002 年 10 月に全国の国公立 222 大学長あてに調査票を郵送し、12 月末日締め切りで返信を依頼した。回答率は 51%（114 大学から回答）であった。

以下、各質問項目に対する回答を示す。

A アンケートの回答者内訳

アンケート調査票がどの部課に回され誰が回答したのかを、まず、記入してもらった。この回答者が、アカデミック・ハラスメントの実際上の対応部課となるのであろうと推察できるからである。

質問 1 . このアンケート調査票にご記入して下さるのは、

- ¹学長 ・ ²副学長 ・ ³本部事務局[]課[]係 ・
⁴セクシュアル・ハラスメント相談窓口^[お名前]] ・
⁵[]学部長あるいは[]学研究科長 ・ ⁶[]学部相談窓口 ・
⁷その他[]

表 U-1 回答者の内訳

学長	1
副学長	3
本部事務局	77
セクシュアル・ハラスメント相談窓口	5
その他、委員会等	16
学長とセクシュアル・ハラスメント相談窓口	1
副学長と本部事務局	1
本部事務局とセクシュアル・ハラスメント相談窓口	3
副学長とその他（委員会等）	1
本部事務局とその他（委員会等）	4
本部事務局、セクシュアル・ハラスメント相談窓口、その他（委員会等）	1
不明	1
計	114

表 U-1 に示されるように、回答者としては本部事務局が一番多かった。本部事務局の部課としては総務課が多く、他には、学生課、人事課、庶務課、学務課などであった。なお、学部によって対応・体制がことなる場合には複数回答も依頼していたが、複数の回答を寄せた大学はなかった。

次に、現在、存在しているセクシュアル・ハラスメント相談体制について、学生に対して、院生に対して、教員に対して、職員に対して、常勤・非常勤を問わず誰に対してもに分けて、それぞれについて回答を求めた。

B セクシュアル・ハラスメント相談について

B-1. セクシュアル・ハラスメント相談窓口の有無と設置場所、構成

質問2. セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口についておたずねします。

相談窓口は、

¹学生に対しては、[学部に・本部に・独立部門として] ある ・ ない

ある場合 その名称

²院生に対しては、[研究科に・本部に・独立部門として] ある ・ ない

ある場合 その名称

³教員に対しては、相談窓口が ある ・ ない

ある場合 どこに？名称は？

⁴職員に対しては、相談窓口が ある ・ ない

ある場合 どこに？名称は？

⁵学生・院生、教職員（常勤・非常勤）の誰でも、セクシュアル・ハラスメントに関して相談することのできる相談窓口がありますか？

[学部に・本部に・独立部門として] ある ・ ない

ある場合、その名称を下線____に記入してください。

い。

[相談窓口の名称] _____

表 U-2 セクシュアル・ハラスメント相談窓口の有無

	ある	ない	不明
学生に対して	109	4	1
院生に対して	108	5	1
教員に対して	106	7	1
職員に対して	106	7	1
構成員の誰でも	96	16	2

セクシュアル・ハラスメント相談窓口は、上の表 U-2 に示されるように、114 大学のうち、学生に対しては 109 大学、院生に対しては 108、教職員に対しては 106、構成員の誰でもい

ける相談窓口は 96 大学にあった。114 大学のうち数大学を除いて学生・院生に対するセクシュアル・ハラスメント相談窓口を設置しており、2 大学では教職員に対しては未設置であり、さらに 10 大学においては非常勤教職員等誰でも相談にいける窓口とはなっていないという現状である。

次に、セクシュアル・ハラスメント相談窓口の設置場所であるが、表 U-3 に示されるように、「本部に設置、独立部門として」設置が多く、複数キャンパスを保有する大学では学部・研究科と本部に設置され、相談に行きやすいようとの配慮がみられた。但し、114 大学のうち 42～46 大学が設置場所について無回答であった。

表 U-3 セクシュアル・ハラスメント相談窓口の設置場所

	学生	院生	誰でもいける
学部・研究科に設置	15	12	12
本部に設置	25	26	26
独立部門として	21	19	19
学部・研究科と本部	8	8	8
本部と独立部門	2	2	2
学部・研究科と本部と独立部門	1	1	1
無回答	42	46	46
計	114	114	114

なお、教員および職員に対する相談窓口の設置場所は、学内、図書館、本部、各部、各キャンパス、各部署相談担当者などであった。

セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口の名称は、

¹ 学生に対する窓口としては、セクシュアル・ハラスメント相談窓口、学生相談室、なんでも相談窓口、セクハラ相談員、人権問題相談窓口、セクハラ等相談窓口、クラスアドバイザー・カウンセラー、セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会、学生生活支援センター、個々の相談員、学生保健管理センター相談室、大学事務部学生課長（苦情相談窓口）、学生生活何でも相談室、イコールパートナーシップ委員会、防止委員会などがあり、「セクシュアル・ハラスメント相談員」が最も多かった。

² 院生に対する窓口としては、ほとんどの大学において学生に対する窓口と同じであったが、他には、大学院教務部長、研究科教官などがあつた。

³ 教員に対する窓口も、ほぼ、学生・院生と同じであり、セクハラ相談員、セクシュアル・ハラスメント相談窓口、大学本部にセクハラ相談員、人権問題相談窓口、各部署相談担当者（管理課長）、総務部人事課長、本部に職員相談室などであり、最も多いのは「セクシュアル・ハラスメント相談員」であった。

⁴ 職員に対する窓口も、教員に対する場合とほぼ同じであった。

⁵ 誰でも相談にいける窓口も、教職員と同様「セクシュアル・ハラスメント相談員」であった。

セクシュアル・ハラスメント相談員の構成についてたずねたのが、質問3である。

質問3. 質問2で相談窓口が「ある」回答が一つでもある場合、
相談員の構成は、次のいずれですか？

内部の教職員のみ ・ 内部と外部の人がいる ・ 外部団体に委託

回答は、表U-4に示されるように、内部の教職員のみで相談員が構成されている大学が85、内部と外部の人で構成される大学が21+3、外部団体に委託しているところはなかった。

表U-4 セクシュアル・ハラスメント相談員の構成

内部の教職員のみ	85
内部と外部の人がいる	21
外部団体に委託	0
内部の教職員のみ と 内部と外部の人	3
無回答	5
計	114

このように、回答のあった109大学の78%にあたる85大学において、セクシュアル・ハラスメント相談員は学内の教職員のみで構成されていた。

以上、セクシュアル・ハラスメント相談窓口の名称として「相談員」が多いこと、相談員が学内の教職員のみで構成されている場合が多いこと、設置場所が明確でない大学が40%を超えることから、セクシュアル・ハラスメント相談窓口は、空間的に場所が確保されているのではなく、学内教職員に担当が割り当てられ、その担当者名が公表されるという方法が多く採られていることが伺える。

B-2. セクシュアル・ハラスメント相談件数

質問4. 質問2で相談窓口が「ある」回答が一つでもある場合、以下の[]について可能な限りお答えください。

2000年1月1日～2002年7月末日の期間における相談件数は、¹総数[]件であった。

その内訳は、²学生[]件、院生[]件、教職員[]件、留学生[]件、その他[]件。

³女[]件、男[]件。

⁴本人から[]件、本人以外[]件。

この質問4に対して回答のあった大学は85、無回答29大学であった。

回答のあった85大学における2000年1月1日～2002年7月末日の期間での全相談件数は、352件(0件が30大学、1件13大学、2件11大学、3件5大学、4件8大学、5～25件が16大学、59件が1大学)であり、平均4.14件であった。

内訳は、学生190件、院生47件、教職員46件、留学生1件、その他13件であった。性別では、女性239件、男性44件。匿名が5件あった。相談者が本人であった場合が263件、

本人以外からの相談は 19 件であった。本人以外からの相談では、家族 3 件、友人 3 件、その他 5 件であった。

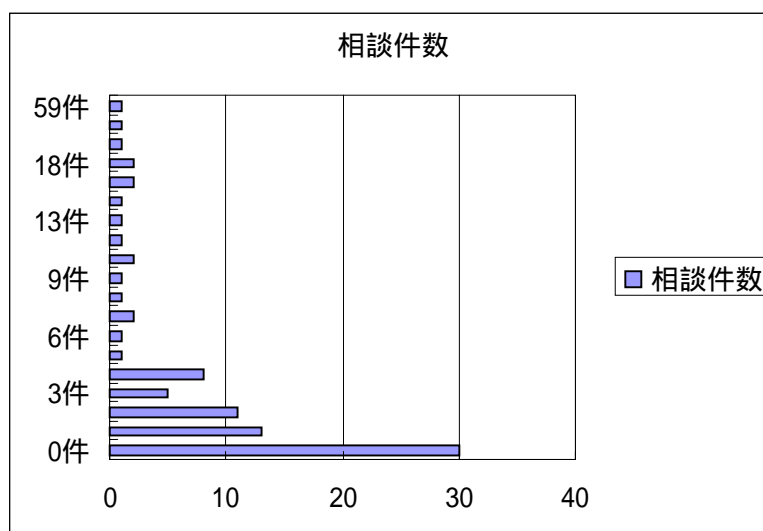


図 U-1. セクシュアル・ハラスメント相談件数

㉔ アカデミック・ハラスメントに関する相談および紛争

C-1 . 相談窓口への相談のうち、アカデミック・ハラスメントに関する相談件数

質問 5. 質問 4 の相談のうち、セクシャル・ハラスメント以外のアカデミック・ハラスメントに関する相談はありましたか？

セクシュアル・ハラスメント相談窓口へのアカデミック・ハラスメントに関する相談の有無をたずねた質問 5 に対しての回答は、「あった」と答えた大学は 20、「なかった」との回答は 44 大学、無回答 50 大学であった。「あった」と答えた 20 大学のうち 19 大学が相談件数を回答し、1 件が 7 大学、2 件が 2 大学、3 件が 5 大学、4 件が 1 大学、5 件が 2 大学、6 件が 1 大学、13 件が 1 大学あり、総数は 59 件であった。なお、13 件の相談があったと回答した大学は、B-2 セクシュアル・ハラスメント相談件数では 13 件より少ない数値を回答していた。

表 U-5. セクシュアル・ハラスメント相談窓口で扱ったアカデミックハラスメント相談件数

相談件数	1 件	2 件	3 件	4 件	5 件	6 件	13 件
大学数	7	2	5	1	2	1	1

C-2 . 大学が把握しているアカデミック・ハラスメントに関する紛争件数

質問 7 . ここ数年間にアカデミック・ハラスメント（セクシュアル・ハラスメントが主でない、あるいはセクシュアル・ハラスメントを含まない紛争）が起きましたか？

[] 件あった ・ なかった ・ 知らない
あった場合
1 学生 教員間でおこった場合 [] 件
2 院生 教員間でおこった場合 [] 件
3 教員 教員間でおこった場合 [] 件

この質問は、相談を受けた受けないに関わらず、大学がアカデミック・ハラスメントに関する紛争について発生を把握しているか、概容を知っているかをたずねたものである。

紛争が「あった」との回答が 28 大学で計 124 件あり、「なかった」が 50 大学、「知らない」が 30 大学、無回答が 6 大学であった。「あった」場合の内訳は、学生 教員間でおこった場合が 48 件、院生 教員間でおこった場合が 27 件、教員 教員間でおこった場合が 26 件、その他が 3 件であった。

C-3 . 紛争の決着状況

上記の事件は決着しましたか？

はい ・ いいえ ・ 知らない

[] 件は解決あるいは帰結した。
1 双方が話し合いで和解した : [] 件
2 被害を申告した側が退学あるいは退職した : [] 件
3 加害者側が辞めた : [] 件
4 その他

C-2 で発生を知ったアカデミック・ハラスメントに関する紛争の帰結についてたずねたものであるが、回答は、次のとおりであった。

はい 3 ・ いいえ 1 ・ 知らない 1 ・ 無回答 109

[107] 件は解決あるいは帰結した。

1 双方が話し合いで和解した : [38] 件
2 被害を申告した側が退学あるいは退職した : [6] 件
3 加害者側が辞めた : [2] 件
4 その他 [61] 件

「双方が話し合いで和解した」場合が 38 件(35.5%)であり、「被害を申告した側が退学あるいは退職した」場合が 6 件あり、一方、「加害者側が辞めた」場合が 2 件であった。解決困難な状況が存在し、被害を申告した側にとって、より一層深刻な事態が生じていることが伺える。

㊦ アカデミック・ハラスメント相談窓口

アカデミック・ハラスメントに関する相談をどこで受けているか、「¹ セクシャル・ハラスメント相談窓口が受けている・² 学生課あるいは学生相談室が受けている・³ 学部長が話をきいて対応する・⁴ 学内の（窓口の名称）が受けている・⁵ 学外の機関を紹介している・⁶ その他」のいずれで受けているかを、学生について、院生について、教員について、職員について、常勤・非常勤を問わず誰でも相談できる窓口について、それぞれたずねた。

D-1 . 学生・院生の、アカデミック・ハラスメントに関する相談はどこで受けているか？

表 U-6. アカデミック・ハラスメントに関する学生・院生の相談窓口

	学生については	院生については
1:セクシュアル・ハラスメント相談窓口	16	20
2:学生課・研究科あるいは学生院生相談室	28	17
3:学部長・研究科長が話を聞く	5	5
4:学内の窓口機関	11	15
5:学外の機関を紹介している	0	0
6:その他	24	30
1,2 あるいは 1,6	10	8
2,3 あるいは 2,3,6 あるいは 3,6	4	2
1,4 あるいは 1,2,4	3	3
2,4 あるいは 2,4,6 あるいは 2,3,4	3	2
無回答	10	12
計	114	114

学生のアカデミック・ハラスメントに関する相談を受けているのは、「² 学生課・研究科あるいは学生院生相談室」が 28 と最も多く、次いで「¹ セクシャル・ハラスメント相談窓口」16 であった。院生の場合には、「⁶ その他」が 30 と最も多く、「¹ セクシャル・ハラスメント相談窓口」20、「² 学生課・研究科あるいは学生院生相談室」17、「⁴ 学内の窓口機関」15 というように、学生の場合とは様子が若干ことなり、分散しているように見受けられた。

院生の場合に最も回答が多かった「⁴ 学内の窓口機関」の名称は、「人権問題相談窓口・何でも相談窓口・オフィスアワー制度・学生相談室・学生部・健康相談員・保健センター・学生部学生生活委員会・カウンセラー・学長・学生部長・大学院小委員会・各学部窓口・大学院窓口」などが挙げられていた。

なお、⁶その他として、「学生なんでも相談窓口・学生課あるいは学生相談室が受けている・学生相談室では内容にかかわらず広く相談を受け付けている・セクシュアル・ハラスメントの相談員も相談の間口を広げている・窓口を特定していないことから、どこでも相談可能・相談はない・表面化した問題がこれまでないのでわからない・特にしていない・教官（専攻の教官等）・各所属ごとに定める相談窓口（所属により異なる）・現在のところなし・アカハラ相談窓口はないので、学部事務室や学生相談室など相談を受けた部署が独自に対応していると推測される・専用相談窓口は特に設けていないが、相談があればセクハラ相談員や学生相談係等で対応・アカハラ概念が学内にないので、発生したときの相談先は様々・実例がないので現状では未定・ケースによって異なる」などの記載があった。

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（NAAH）に寄せられる院生や学生の相談においても、『学生課に相談に言ったらカウンセラーのところに行くように言われた』、『学生相談室やカウンセリング・センターでは話を聞くだけと言われた』、『学生相談室や事務室やセクハラ相談室に相談にいったが、どこでも扱えないと言われた』、『学内のどこに相談していいかわからない』などの訴えが多くあり、彼ら院生や学生が困惑し途方にくれるのも、もっともだと思われる回答であった。大学において、現在はまだ、アカデミック・ハラスメントに関する事柄を問題として取り上げる部署がなく、解決を図る体制が出来ていないことを示している内容といえる。

D-2. 教職員からのアカデミック・ハラスメントに関する相談はどこで受けているか？

表 U-7. 教職員に対するアカハラ相談窓口の有無

相談窓口の有無	ある	ない	無回答
教員について	40	64	10
職員について	40	64	10
誰でも相談にいける窓口	33	63	18

表 U-8. 教職員のアカハラ相談窓口の設置場所と名称

セクシュアル・ハラスメント等相談窓口あるいはセクハラ相談員	11
セクシュアル・ハラスメント防止委員会あるいは対策委員会	4
人権問題相談窓口あるいは人権コーディネーター	2
人権擁護・人権問題に関する委員会の相談員	2
本部・職員相談室	2
総務部人事課	2
学務課	1
学生相談室あるいは相談受付窓口	2
学部長あるいは研究科長	1
ハラスメント対策相談員	1
計	28

なお、相談員として、セクシュアル・ハラスメント相談員の名が挙げられている場合が最も多かったが、他に、人権問題相談員・教職員・学内女性教員・女性事務職員・事務官・看護師（精神医学、心理学、法学専門のものを含む）・相談室カウンセラー（教員・臨床心理士）・人事担当副学長・学務課長・庶務課長・庶務課長補佐・庶務課人事係長、などが挙げられていた。

上の表 U-7. に示されるように、アカデミック・ハラスメントの相談窓口が「ある」と回答したのは、教職員については 114 大学のうち 40 大学であり、常勤・非常勤を問わず誰でもを対象にした窓口が「ある」のは 33 大学だけであった。4 頁の表 U-2. セクシュアル・ハラスメントの相談窓口が「ある」のが 96～106 であることに比べて、著しく低い値である。アカデミック・ハラスメントが問題として認識されておらず、議論の俎上に上がっていないことの表れであると考えられる。

相談窓口が「ある」場合、その設置場所は、上の表 U-8. に示されるように、「セクシュアル・ハラスメント等相談窓口あるいはセクハラ相談員」がもっとも多く 11 大学であった。B-1 項で示されるセクシュアル・ハラスメント相談窓口の中で、この 11 大学のみがアカデミック・ハラスメントの相談も受け付けるということなのであろう。

D-3. 誰でも相談にいけるアカデミック・ハラスメント相談窓口

常勤・非常勤を問わず、学生・院生・教職員の誰でもが相談にいける相談窓口が「ある」と答えたのは、表 U-7 のとおり、33 大学であった。この「ある」場合の 33 大学における設置場所は、「学部にある 3 ・本部にある 8 ・独立部門としてある 8 ・学部と本部にある 2 」という回答であった。

その窓口の名称は、「セクハラ相談窓口・人権問題相談窓口・部局で対応・所属部局の苦情処理担当部署への申し出等による苦情処理体制・当事者以外の教官などへの相談・セクハラ相談窓口（公式ホームページ）・人事課担当部署等に苦情相談があれば、苦情内容を精査の上、発生部局に対応を委ねる・学生生活支援センター・各部門・各地区の相談員」などの名が挙

げられていた。

以上、アカデミック・ハラスメントについては、学生、院生、教職員、誰に対しても、ほとんどの大学が何の対策もとっていないといえる。

E 大学の取り組み意識

最後に、アカデミック・ハラスメントへの取り組みの一つと考えられるガイドライン策定等に関する意思ないし必要性の評価をたずねた。

E-1 . アカデミック・ハラスメントがおこった場合、学内だけで解決すべきだと思われませんか？

そう思う	・	そう思わない	・	どちらともいえない	・	無回答	
20		15		74		5	(計 114 大学)
(18.3)		(13.8)		(67.9)		(%)は無回答を除いた割合	

E-2 . アカデミック・ハラスメントの防止のために、学内ガイドラインを作ることは、必要であると思う ・ 必要でない ・ どちらともいえない ・ 無回答

70		4		6		34	
(87.5)		(5)		(7.5)		(%)は無回答を除いた割合	

E-3 . アカデミック・ハラスメントに関するガイドラインの準備状況は、

すでにある	・	作成中である	・	まだない	・	無回答	
10		7		55		42	
(13.9)		(9.7)		(76.4)		(%)は無回答を除いた割合	

E-4 . 職場いじめ防止法というような法律があれば、アカデミック・ハラスメントの防止に役立つと思いますか？

そう思う	・	思わない	・	わからない	・	無回答	
35		16		57		6	
(32.4)		(14.8)		(52.8)		(%)は無回答を除いた割合	

上記の質問のうち、ガイドラインを必要と考えるか、また、職場いじめ防止のような法律があればアカデミック・ハラスメントの防止に役立つと思うか、の 2 問については、教員に対するアンケート調査においても同じ質問をおこなった。

・ 教員に対するアンケート調査

全国大学職員録（平成 13 年版・廣潤社）より無作為抽出した助教授・講師・助手層 2520 人に調査票を 2002 年 10 月に郵送し、12 月末日までに返送を求めた。2520 通のうち、転出等のため返送あるいは辞退された 57 票を無効とし除外した。回答は 931 通あり、回答率は 38%であった。

回答者の性別は、女性 163 人(18%)、男性 760 人、性別不明 8 人（合計 931 人）であった。平均年齢は男性 43.2 才、女性 43.1 才で、男女を合わせた平均は 43.2 ± 8.6 才であった。平均勤務年数は、男性 11.1 年、女性 9.6 年、男女を合わせた平均は 10.9 ± 9 年であった。勤務年数の性別分布は図 P-1 に示されるように、男性は 4～10 年が多く、女性は 4 年未満と 25、26 年の 2 極に分かれていた。

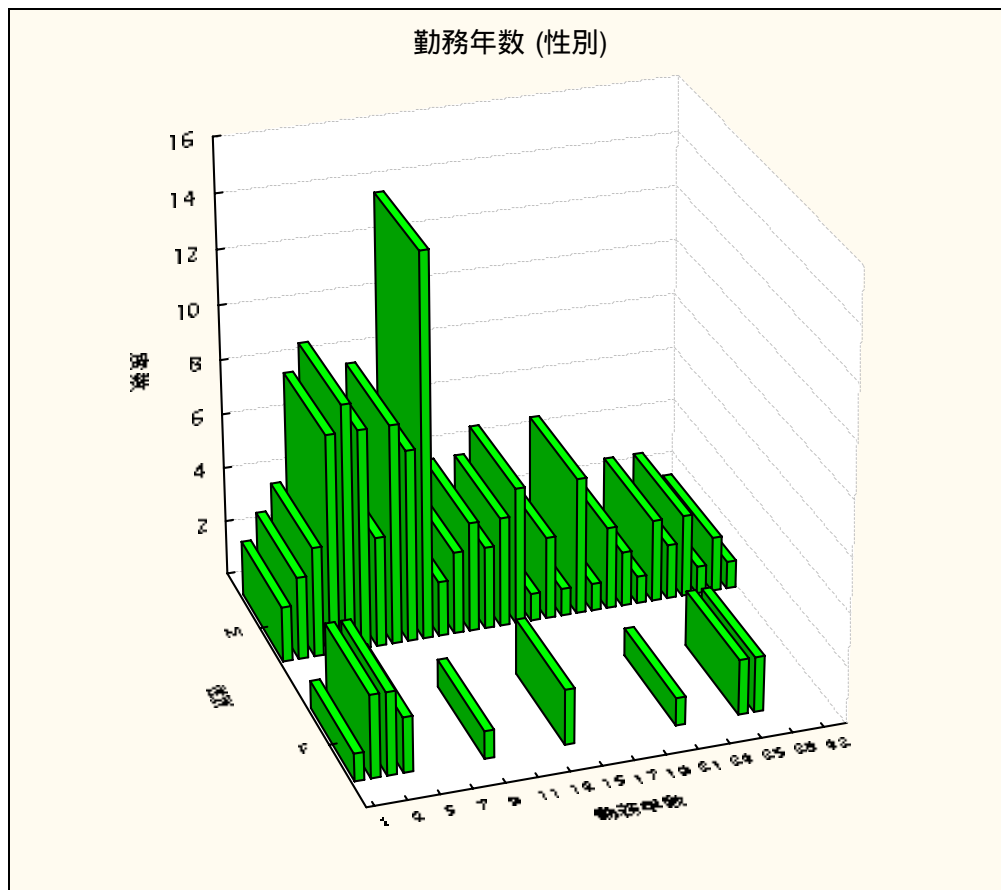


図 P-1. 現職場での勤務年数

教員個人に対するアンケート質問項目は、よくある訴えのうち研究教育活動の遂行に支障が生じるおそれのある事項を中心に、本人の体験および周囲の人で同様の経験をした人を知っているかについてたずねた。

- 6-1. 研究のための出張、あるいは学会参加のための出張が認められなかったことがありますか？
ある 85人(9.2%)・ ない 839人 ・ 無回答 7人
- 6-2. 研究費の配分で不公平を感じたことがありますか？
ある 170人(18.5%)・ ない 749人 ・ 無回答 12人
- 6-3. 研究能力が劣っている、つまらない研究をしているといわれたことがありますか？
ある 145人(15.7%)・ ない 777人 ・ 無回答 9人
- 6-4. 研究に必要な機器や備品の使用を、あなただけが禁止されたことがありますか？
ある 35人(3.8%)・ ない 889人 ・ 無回答 7人
- 6-5. あなたの不在中に、あなたの私物や専有の物品が無断で移動されていたことがありますか？
ある 102人(11.1%)・ ない 821人 ・ 無回答 8人
- 6-6. 講義や実習の担当をはずされたことがありますか？
ある 51人(5.5%)・ ない 874人 ・ 無回答 6人
- 6-7. あなただけが、講義や実習の担当を増やされたことがありますか？
ある 133人(14.5%)・ ない 786人 ・ 無回答 12人
- 6-8. あなたの講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられたことがありますか？
ある 148人(16.1%)・ ない 773人 ・ 無回答 10人
- 6-9. あなたを貶めるような噂が流されたことがありますか？
ある 130人(14.3%)・ ない 778人 ・ 無回答 23人
- 6-10. 休暇を取得しにくい雰囲気がありますか？
ある 274人(29.8%)・ ない 646人 ・ 無回答 11人
- 6-11. 「電話があったときに居なかった場合、あるいは顔を合わさなかった日は、休んでいるとみなす」と言われたことがありますか？
ある 26人(2.8%)・ ない 896人 ・ 無回答 9人
- 6-12. 「辞めろ」と言われたり、望まない人事に応募するように迫られたことがありますか？
ある 96人(10.4%)・ ない 827人 ・ 無回答 8人

F-1-1. 性別による違いはあるか？

表 P-1. 12 項目の体験 - 男女別集計

(Y: はい、N: いいえ)

項目	Y			N			計			
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
1. 研究のための出張、あるいは学会参加のための出張が認められなかったことがありますか？	Y			N			計			
	男	61	696	757						
	女	24	138	162						
	計	85	834	919						
7. あなただけが、講義や実習の担当を増やされたことがありますか？	Y			N			計			
	男	99	655	754						
	女	31	129	160						
	計	130	784	914						
2. 研究費の配分で不公平を感じたことがありますか？	Y			N			計			
	男	127	627	754						
	女	41	120	161						
	計	168	747	915						
8. あなたの講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられたことがありますか？	Y			N			計			
	男	116	639	755						
	女	31	130	161						
	計	147	769	916						
3. 研究能力が劣っている、つまらない研究をしているといわれたことがありますか？	Y			N			計			
	男	110	646	756						
	女	33	128	161						
	計	143	774	917						
9. あなたを貶めるような噂が流されたことがありますか？	Y			N			計			
	男	97	649	746						
	女	33	124	157						
	計	130	773	903						
4. 研究に必要な機器や備品の使用を、あなただけが禁止されたことがありますか？	Y			N			計			
	男	24	733	757						
	女	10	152	162						
	計	34	885	919						
10. 休暇を取得しにくい雰囲気がありますか？	Y			N			計			
	男	205	549	754						
	女	68	93	161						
	計	273	642	915						
5. あなたの不在中に、あなたの私物や専有の物品が無断で移動されていたことがありますか？	Y			N			計			
	男	73	684	757						
	女	29	132	161						
	計	102	816	918						
11. 「電話があったときに居なかった場合、顔を合わさなかった日は、休んでいるとみなす」と言われたこと	Y			N			計			
	男	18	737	755						
	女	8	154	162						
	計	26	891	917						
6. 講義や実習の担当をはずされたことがありますか？	Y			N			計			
	男	35	722	757						
	女	16	147	163						
	計	51	869	920						
12. 「辞めろ」と言われたり、望まない人事に応募するように迫られたことがありますか？	Y			N			計			
	男	71	685	756						
	女	24	138	162						
	計	95	823	918						

は、 2 乗検定において、女性が「はい」とこたえる比率の高かった項目。

表 P-1. の 12 項目の質問の各項目において、女性の方が高い比率で「はい」と答えているといえるのかどうかを、 2 乗検定をおこない検討した。その結果、12 項目中 8 項目が女性の方が有意に高いことが示された。女性の方が高いといえる項目は、6-10. 「休暇を取得しにくい雰囲気がある」、6-5. 「不在中に私物や専有の物品が無断で移動されていたことがある」、6-1. 「研究のための出張、あるいは学会参加のための出張が認められなかったことがある」、

6-9.「貶めるような噂が流されたことがある」、6-2.「研究費の配分で不公平を感じたことがある」、6-6.「講義や実習の担当をはずされたことがある」、6-12.「辞めると言われたり、望まない人事に応募するように迫られたことがある」、6-7.「講義や実習の担当を増やされたことがある」の8項目であった。

F-1-2. 12項目の主成分分析

次頁に、質問6-1～6-12の12項目の主成分分析の結果を示す。第1主成分は12項目いずれも(+)の係数となっている。それゆえ、これら12項目は、アカデミック・ハラスメントの被害程度を表す因子である。第1主成分得点の高い順に順位をつけると、6-8.「講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられたことがある」が1位、6-3.「研究能力が劣っている、つまらない研究をしているといわれたことがある」が2位、6-4.「研究に必要な機器や備品の使用を、あなただけが禁止されたことがある」が3位である。

主成分/因子分析				
主成分分析: 相関係数行列から				
固有値	3.7682		1.0583	
寄与率	31.4019		8.8189	
累積寄与率	31.4019		40.2209	
固有ベクトル				
	第1主成分得点	順位	第2主成分得点	順位
Q6_01	0.30961	5	0.07370	5
Q6_02	0.31028	4	0.12987	4
Q6_03	0.31690	2	-0.11752	7
Q6_04	0.31114	3	-0.24908	10
Q6_05	0.25595	10	0.49215	2
Q6_06	0.30731	6	-0.16921	9
Q6_07	0.25865	9	0.29472	3
Q6_08	0.32630	1	-0.11421	8
Q6_09	0.30380	7	-0.03735	6
Q6_10	0.20926	12	0.56145	1
Q6_11	0.22776	11	-0.37054	12
Q6_12	0.29893	8	-0.27782	11

表 P-1. 主成分分析

表 P-2. 質問 6-1 ~ 6-12 の主成分分析

相関	Q6_01	Q6_02	Q6_03	Q6_04	Q6_05	Q6_06	Q6_07	Q6_08	Q6_09	Q6_10	Q6_11	Q6_12
Q6_01	1.0000	0.3668	0.2734	0.2957	0.2333	0.2644	0.2507	0.2734	0.2339	0.2388	0.2364	0.3169
Q6_02	0.3668	1.0000	0.3185	0.3119	0.2713	0.2697	0.2494	0.2929	0.2680	0.1909	0.1503	0.2655
Q6_03	0.2734	0.3185	1.0000	0.2791	0.2425	0.2046	0.2314	0.3897	0.3065	0.1663	0.2133	0.3964
Q6_04	0.2957	0.3119	0.2791	1.0000	0.1891	0.3630	0.2022	0.2791	0.2791	0.1838	0.3103	0.2921
Q6_05	0.2333	0.2713	0.2425	0.1891	1.0000	0.2837	0.2455	0.2006	0.2536	0.2529	0.1051	0.1553
Q6_06	0.2644	0.2697	0.2046	0.3630	0.2837	1.0000	0.2001	0.3347	0.3112	0.1422	0.2491	0.3103
Q6_07	0.2507	0.2494	0.2314	0.2022	0.2455	0.2001	1.0000	0.2967	0.2358	0.1997	0.1808	0.1638
Q6_08	0.2734	0.2929	0.3897	0.2791	0.2006	0.3347	0.2967	1.0000	0.3632	0.1663	0.1729	0.3410
Q6_09	0.2339	0.2680	0.3065	0.2791	0.2536	0.3112	0.2358	0.3632	1.0000	0.1815	0.2275	0.2394
Q6_10	0.2388	0.1909	0.1663	0.1838	0.2529	0.1422	0.1997	0.1663	0.1815	1.0000	0.0992	0.1478
Q6_11	0.2364	0.1503	0.2133	0.3103	0.1051	0.2491	0.1808	0.1729	0.2275	0.0992	1.0000	0.1673
Q6_12	0.3169	0.2655	0.3964	0.2921	0.1553	0.3103	0.1638	0.3410	0.2394	0.1478	0.1673	1.0000

主成分分析: 相関係数行列から

固有値	3.7682	1.0583	0.9548	0.8731	0.8347	0.7873	0.7263	0.7028	0.6601	0.5839	0.5619	0.4886
寄与率	31.4019	8.8189	7.9566	7.2759	6.9560	6.5607	6.0526	5.8565	5.5011	4.8658	4.6826	4.0714
累積寄与率	31.4019	40.2209	48.1774	55.4533	62.4093	68.9699	75.0226	80.8791	86.3801	91.2459	95.9286	100

固有ベクトル

Q6_01	0.30961	0.07370	0.05821	0.49105	0.10344	-0.26113	-0.07071	-0.03742	0.58989	-0.09841	-0.42843	-0.16644
Q6_02	0.31028	0.12987	-0.11475	0.25386	-0.08252	-0.50574	0.20892	-0.42809	-0.17950	0.24188	0.46206	0.12465
Q6_03	0.31690	-0.11752	-0.41762	0.03021	0.20901	0.18131	0.45799	0.17591	-0.23891	0.08456	-0.09281	-0.56599
Q6_04	0.31114	-0.24908	0.30736	0.16373	-0.14822	0.00045	-0.10193	-0.18473	-0.61883	-0.30204	-0.41206	0.09706
Q6_05	0.25595	0.49215	0.08643	-0.21666	-0.37891	-0.11041	0.40819	0.43766	0.00001	-0.02229	-0.20299	0.28676
Q6_06	0.30731	-0.16921	0.22215	-0.21062	-0.52005	-0.08270	-0.37955	0.17372	0.09041	0.20591	0.21886	-0.48293
Q6_07	0.25865	0.29472	0.06376	-0.30794	0.59032	-0.32172	-0.35488	0.21637	-0.16218	-0.26546	0.13999	-0.07901
Q6_08	0.32630	-0.11421	-0.33127	-0.30331	0.11026	0.08784	-0.28373	-0.13226	0.04325	0.55624	-0.35127	0.35527
Q6_09	0.30380	-0.03735	0.00162	-0.46890	-0.05076	0.23052	0.20783	-0.52071	0.33060	-0.44496	0.09504	-0.00856
Q6_10	0.20926	0.56145	0.16356	0.29956	0.04646	0.63960	-0.19820	-0.13668	-0.08113	0.14790	0.15467	-0.05394
Q6_11	0.22776	-0.37054	0.60387	0.01472	0.35365	0.12837	0.31576	0.19370	0.14251	0.26468	0.19790	0.19404
Q6_12	0.29893	-0.27782	-0.39055	0.28064	-0.11123	0.18495	-0.17863	0.37000	0.08513	-0.34748	0.34689	0.37210

第2主成分は、女性で有意に比率に高かった6-10.「休暇を取得しにくい雰囲気がある」、6-5.「不在中に、あなたの私物や専有の物品が無断で移動されていたことがある」が上位にあることから、女性が受けやすいアカデミック・ハラスメントを表していると考えられる。6-7.「ひとりだけ、講義や実習の担当を増やされたことがある」が第3位であり、6-6.「講義や実習の担当をはずされたことがある」が第9位であることから、女性では講義をはずされるよりも増やされる方向へ力学が働いていることが推察される。

次に、質問6の行為をおこなった側が誰であるのか、また、どういう理由からおこなわれたのかを記述式でたずねた。

F-2. 行為者および行為の理由

F-2-1. 質問6-1. 「研究のための出張を認めなかった」のは誰で、どういう理由か？

(a) 誰から？

表 P-2. 研究出張をみとめなかった人

上司(教授、主任教授)	講座・教室内会議	助教授、助手	同僚、チームの一人	グループや学科の主任	学部長	学長・事務局・理事長
29	4	2	2	8	3	17

合計65件の記載があり、上司にあたる教授が29件、事務局員や学長が17件あり、この2つで70.8%を占めている。

(b) 理由は？

表 P-3. 研究出張を認めない理由

旅費・資金がない	教授の研究テーマとは異なるから	意味がない・必要でない	公務優先業務に支障がでる	回数が多い	日が浅い	職務免除とする
11	5	6	10	2	2	1
人員不足	仕事が忙しい	講義期間だから	留守番をするように	大学祭など学内行事にできるように	故意に仕事を入れられ	説明なし根拠なし
7	3	1	3	2	1	10
十分に発表したから	発表をしない学会だから	論文を書くように	学会ではないから	雰囲気・嫌がらせ	合計	72
1	3	1	1	2		

F-2-2. 質問6-2. 「研究費の配分で不公平を感じたことがある」場合について、どういう点を不公平と感じたかを記入してもらった。

不公平と感じた理由は、大きく分けると、1) 教授の裁量に任されていて、許可がなければ何一つ買えない、2) 職階によって大差がある、3) 大学からは一切、研究費は出ない、4) 自分で獲得した助成金なのに、教授に勝手に使われてしまった、あるいは教室に拠出するよう

に求められる、5) 知らないうちに勝手に使われていた、6) 有力者の独断的決定によるなどの特別な配分方法がとられている、7) 実験系と非実験系で格差がありすぎる、8) 額が少なすぎる、9) 研究費の配分と執行について全く知らされていない・全体が見えない・不透明である、10) 実績で配分すべきであるが機械的に均等に配分されていることに不公平を感じる、の 10 点であった。他に、用途が制限されるため自費負担を強いられる、許可を得て購入したのに代金が支払われなかったため自費負担を強いられた等の訴えがあった。

表 P-4. 研究費配分に不公平を感じる理由

1)教授に裁量権がある、あるいは自分だけ差別的に扱われる	2)職階による差が大きい、助手は著しく少ない	3)校費からの支給なし	4)自分で得た助成金さえ自由に使えない	5)知らないうちに勝手に使われていた
29	22	11	13	4
6)有力者の独断による等の特別な、恣意的な配分方法	7)実験系と非実験系に格差がある	8)額が少なすぎる、予算不足を理由に必要な備品が買えない	9) 全く知らされていない・全体が見えない・不透明である	10) 機械的に均等配分され、実績による配分がなされていない
13	6	17	8	15

計 138 件

F-2-3. 質問 6-3. 「研究能力が劣っている・つまらない研究をしている」と言われたのは、誰から？

表 P-5. 研究能力について低評価をした人

上司にあたる教授	同一組織内の教授・教員	指導を受けていた教授・先輩教員	同僚・同じ研究室の一員	学生・院生	学部長・学科長・研究科長	学長	他機関の教授・研究者	同じ学会の一員(異性)	外部評価委員
57	13	5	23	3	9	1	3	2	1

F-2-4. 質問 6-6. 講義や実習の担当をはずされた理由

表 P-6. 講義や実習をはずされた理由

嫌がらせとしか思えない	理由説明なく不明・一方的に	研究が進んでいないという理由で	他の科目を勉強して欲しいとの理由で変更させられた	海外出張をしていたから	組織改組による
7	16	1	1	2	5
誰でも代替できるという理由で	自分の研究に学生が興味を持たないようにするため	研究に専念するため	他の人にとられた	意見をしたら報復らしい	能力がない・講義内容が気に入らないと言われて
1	1	1	3	2	2

他には、「病気で入院するなら担当をはずす」と言われ、入院を中止し講義をおこなったという例が 1 件あった。

F-2-5. 質問 6-7. 「講義や実習の担当をひとりだけ増やされた」理由

表 P-7. 講義や実習をひとりだけ増やされた理由

人員不足・他に担当する者がいない	若いのだからという理由で	上司・教授の肩代わり	病気休職の人の代わりに	頼みやすいから・女性だから	時間割の都合穴埋め
32	14	7	7	2	3
不明	押し付けられた	留学後のため	教授の命令講座の方針	学生数が増えた・人気がある	改組による
12	9	1	5	3	8
能力があるから	雑用係として	研究時間や暇を与えないため	早期退職に追い込むため	不得手だから	講義内容が気に入らないから
2	1	2	1	1	1

F-2-6. 質問 6-8. 「あなたの講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられたことがありますか？」に対して「ある」と回答した人には、(a) 誰から？(b) どのような内容のクレームであったか？(c) そのクレームをどう思ったか？(d) その後は？ の4点について記入してもらった。

(a) 誰から？

表 P-8. 講義や実習のクレームをよこした人

上司(教授・助教授)	同僚	先輩	他講座の教授
85	25	3	11
学部長・学科長	研究科長・所長	委員会委員長	理事長
10	5	2	1

計 142 件

(b) どのような内容？

表 P-9. クレームの内容

学生・院生への指導が下手である、改善すべき	23	後輩研究者への指導が悪い	2
学生の成績判定方法を改善すべき	2	海外から招聘されたことへの非難	1
講義内容がつまらない・教える内容に意味がない・内容が偏っている	9	国内留学に招かれたことへの非難	1
講義が難しすぎる・やさしすぎる	7	論文が少ないので、大学院教官に不向き	1
教授の指導方法に沿って指導していたら、次には、正反対の指導をするように命じられた。結局、失敗だったが、その責任をとらされた	1	つまらない研究・役に立たない研究をしている。だから指導力がない	4
学生に全部教えることはない・教えすぎ・丁寧に教えすぎている	3	時代遅れである・10年早い研究テーマである	2
学生には情熱的に話すように	1	研究をしていない	1

評判が悪い・学生とのトラブルが多い・学生から不満が出ている	4	研究テーマがあわない・そんな研究は家でせよ	2
指導方法が異なる・研究方法が違う	4	教授の方が優れた研究をしている	1
学生から苦情(OHPが見えない・熱心さが足りないなど)	3	教育に熱心でない	1
学生に厳しすぎる・細かいことまでうるさく注意しすぎ	3	教師失格である・辞めたらどうか	1
話し方(院生に対して命令口調であるなど)がよくない	2	院生を指導させない・取り上げる	2
異性の院生とは仲良くしないように	1	特定の院生に指導をおこなわないようにと指示された	1
学生を苛めている・セクハラをしている	1	口を出すな、意見はいらない	1
休講が多い	1	世間では通用しない	1
学生の立場に立ちすぎる・学生に寛大である	2	頑張りすぎている	1
学生の指導のすべてを報告せよ	3	研究室に不在のことが多い	1
学生の出席が少ない	1	他教室の教授の意向に沿うように	1
学生は君より偉いものだから教師面するな	1	教授の執筆した本を教科書に使わない	1
講義名が内容とずれている	1	研究を中止するように	2
講義内容を充実するように	2	今はやりの研究をするように	1
講義内容が分野を逸脱している	1	学生への理解が足りない	1
外部の大学院へ進学しないように院生を指導すべき	1	院生の自主性を尊重しているが、その必要はない。院生には教員の仕事を手伝わせたらいい	1

他に、「開業医のまねごとしやがって」、「誰でもできる講義・研究だ」、「(チームでおこなう研究を)ひとりでやってみる」などの、批判ではなく悪口・罵倒の類のような言葉を受けたとの訴えもあった。

(c) どう思ったか?については、

[¹当たっている・²誤解がある・³事実ではない・⁴嫌がらせである・⁵評判を落とそうとしている・⁶辞めさせようとの意図である・⁷他者が批判すべき事項ではない・⁸謙虚に受けとめた・⁹反発を感じた・¹⁰報復である・¹¹何故なのかわからない]から複数選択をしてもらった。

表 P-10. クレームを受けたときの気持ち

¹ 当たっている	21	⁷ 他者が批判すべき事項ではない	43
² 誤解がある	46	⁸ 謙虚に受けとめた	25
³ 事実ではない	25	⁹ 反発を感じた	47
⁴ 嫌がらせである	53	¹⁰ 報復である	7
⁵ 評判を落とそうとしている	30	¹¹ 何故なのかわからない	8
⁶ 辞めさせようとの意図である	20	合計	325

(d) その後の状況は、下の表 P-11 に見られるように、状況が好転した例は 104 件中 7 件のみであり、一方、「講義をはずされた」「さらにエスカレートしている」「昇任がとめられている」など悪化した例は 5 例、「特別な変化はない」「現在進行中」「現在も続いている」「教授が退官するまでずっと続いた」など継続例が 25 例あった。また、「改善するように努力した」「誤解を解いた・理解を得るように最大限の努力をしている」あるいは「組織内委員会に異議を申し立てた」「そういう発言をやめてくださいとはっきり言った」という積極的対応は 16 例であり、「無視」「意見に従っている」「マイペースを守って研究している」「海外出張を控えた」「誤解されたまま」「気にしないようにしている」「当たり障りのない会話だけ」という消極的対応は 28 例であった。また、「嫌がらせと感じた・不当である」2 例、「所属や大学をかわった」4 例、「辞職することにした」1 例、「人間関係がぎくしゃくしている・つらい・苦しい」2 例にみられるように、受け手の精神的苦痛が表現された回答があった。

表 P-11. クレーム後の様子

現在進行中なのでどうなるかわからない	2	改善するように努力した	12
特別な変化はない	12	無視・気にしているが無視	14
教授が退官するまでずっと続いた	1	海外出張を控えた	1
部門責任者をはずされ、専門外の分野に移動させられ、講義担当もはずされた	1	組織内委員会に異議を申し立てた	1
干された・講義をはずされた	2	嫌がらせと感じた・不当である	2
現在も続いている・ときどきおこる	10	そういう発言をやめてくださいとはっきり言った	1
一度きりのことだった	1	誤解を解いた・理解を得るように最大限の努力をしている	2
業績や外部評価が上がったので、好転した	2	全面的に納得したわけではないが、意見に従っている	6
学生の人気がよくなったので、好転した。	1	人間関係がぎくしゃくしている・つらい・苦しい	2
他の教職員の助力で好転した・しのいでいる	3	所属が変わった・大学をかわった	4
制度改革によって好転した	1	マイペースを守って研究しているが、あらゆる機会に報復される	1
その後何も言っていない・話題にのぼらない	2	教授の方があきらめた	2
今はない	5	講義をやりにくくなった	1
(学生から)教授にいいつけられた	1	誤解されたままである	1
さらにエスカレートしている	2	気にしないようにしている	2
昇任がとめられている	1	教授とは話さなくなった・当たり障りのない会話だけしている	3
謝罪させられた	1	辞職することにした	1

計 104 件

F-2-7. 質問 6-9. 貶めるような噂を流したのは誰で、どういう噂であったか？

(a) 誰から？

表 P-12. 噂を流した人

上司教授	同僚・同じ研究室の一員	学生 院生	他研究室の教授・教員	学科長 分野主任	学部長・研究科長	同じ学会の一員	怪文書
31	35	8	21	1	5	1	1

計 103 件

(b) どういう噂？

表 P-13. 噂の内容

院生に退学を強要した	1	事実ではないのに、朝遅く夕方早く帰り、午後はいないという噂	3
博士課程院生への対応について	1	仕事をしない・研究をしない・雑用をしない	12
学生に研究テーマの自主性を認めない	1	研修・出張が多い	1
学生から苦情が出ているとの虚偽の噂	1	虚偽のデータを発表している・論文を盗用した	2
学生に暴力を振るった・苛めている	2	不正をおこなって職を得た	2
学生の歡心を買おうと講義内容や試験問題をやさしくしている	1	業績がない	1
学生と親密にしすぎる・けじめがない	3	教授にはなれない・昇格させない・万年助手・追い出す	5
他の人の悪口を言っている	1	異性の部下・同僚と肉体関係をもっているという事実無根の噂	2
無用の長物・必要でない人間との噂	3	教授に可愛がられている	3
馬鹿である・能力がないとの噂	13	元の指導教官と愛人関係にあるという噂	1
仕事がずさんである・間違いが多い	1	学生と恋愛関係にある・学生に手をつけているという噂	3
ゴマすりである・協調性に欠ける・威張っている・反抗的等の性格に関する噂	7	女子学生を自室に連れ込んでいる・女子学生を狙っている	2
教授に嫌われているから近寄るな・教授と喧嘩をした	3	セクハラをしているとの噂	4
他大学に応募しているという事実無根の噂	1	異性関係・交友関係についての噂	7
大学・研究所を辞めるそうだと	4	プライベートなことに関する噂	6
この大学を辞めたがっている	1	徒党を組んでいる	1
無責任な人間である	3	研究室行事に出ない	1
責任者として不適格である	1	外国人に対して差別的	1
政治的に偏向している・危険人物であるという噂	2	大学の計画や方針に反対している	1

F-2-8. 質問 6-11. 「電話があったときに居なかった場合、あるいは顔を合わさなかった日は、休んでいるとみなす」と誰から言われたか？

表 P-14. 電話での監視をおこなおうとした人

上司にあたる教授	教授の秘書	同一組織内の教授・教員	学部長 学科長 研究科長	事務局	別キャンパスにある事務局の人	同僚・同じ研究室の教職員
12	1	1	5	5	1	1

F-2-9. 質問 6-12. 「辞めろ」と言われたり、望まない人事に応募するように迫られたことがある場合、誰から？理由は？

表 P-15. 「辞めろ」と言った人

上司(教授・助教授)	グループ・部門の長	学部長・研究科長	学長・所長
59	2	9	4
他講座の教授	先輩	同僚	事務長・理事長
6	1	6	2

計 89件

表 P-16. 「辞めろ」と言う理由

研究内容に対する考えが違うから	1	海外留学中に	2
研究内容・テーマが不向きで将来性がないだろうから	2	母校へ戻るように・他大学出身者だから	2
研究テーマがことなる・不要	3	年齢的に	4
教授と喧嘩した後に(論文のオーサーシップ・研究テーマを批判など)	2	学位がないから	1
他の人にポジションを空けるため	3	昇進させたくないため	1
部下の不始末の責任を取る意味で	1	やる気のない、早く帰る者は辞めるべきである	1
人事ルールだから・大学のシステム	4	公募に応募し、落ちた後	1
流動化を図るため	1	直接の上司が転出したので	2
改組に伴って女性だから整理された	1	カリキュラムの異議を唱えたから	1
居ても教授になれない・将来がない	2	入院したことがきっかけ	1
仕事の方針・専門が異なるから	3	邪魔・目障りだから	3
研究能力がない・論文が少ない	3	地方へ移動するように	1
この大学には向かない・批判した	2	他の大学を紹介するから	1
そりが合わない・気に食わない	2	嫉妬心から・利用価値がなくなった	2
苛められていた同僚をかばったため	1	辞めさせたい	1

逆らったから	1	不明	10
--------	---	----	----

以上は、文系、理系など専門分野に限定されない、一般的なアカデミック・ハラスメントに関連した質問であったが、次の質問 7, 8 においては、上司と共同研究をおこなっている人および実験研究をおこなっている人を対象に、特有の事項をたずねた。

G 研究論文の作成に関する事項

()内は、「はい」と「いいえ」の回答者数に対する「はい」の比率

- 7-1. 上司に論文のファースト・オーサー（第1著者）をとられたことが、
ある 65人(10.4%)・ **ない** 563人 ・ **無回答** 303人
- 7-2. 論文のファースト・オーサーを他の人にゆずるように強要されたことが、
ある 52人(8.3%)・ **ない** 577人 ・ **無回答** 302人
- 7-3. 論文の共著者をはずされてしまったことが、
ある 78人(12.4%)・ **ない** 553人 ・ **無回答** 300人

H 実験系研究者に固有の事項

()内は、「はい」と「いいえ」の回答者数に対する「はい」の比率

- 8-1. 上司から、実験データの改ざんや捏造を強要されたことが、
ある 12人(2.4%)・ **ない** 498人 ・ **無回答** 421人
- 8-2. 上司に、実験結果をとられたことが
ある 44人(8.6%)・ **ない** 467人 ・ **無回答** 420人
- 8-3. 実験だけさせられ、論文を書かせてもらえない状態で
ある 19人(3.7%)・ **ない** 492人 ・ **無回答** 420人
- 8-4. 実験に使用している機器や備品を捨てられてしまったことが、
ある 19人(3.7%)・ **ない** 491人 ・ **無回答** 421人
- 8-5. あなたに対して上司は、「実験が下手だ、のろい、遅すぎる、要領が悪い、怠け者だ」などと罵倒することが
ある 36人(7.1%)・ **ない** 474人 ・ **無回答** 421人
- 8-6. 実験をすることを禁止されたことが
ある 18人(3.5%)・ **ない** 491人 ・ **無回答** 422人

以上、これまでの質問は、他者（上司や同僚）から下された評価および行為をたずねたものであったが、では、本人の自己に対する評価はどのようなのであろうか、また、その自己評価に性差はあるのか否かについて調べた。

I 自己評価

I-1. 自己評価として、研究論文数、研究内容、研究指導力、講義のうまさについて 4 ないし 5 段階で該当するものを選択してもらった。

- 9-1. 研究論文は、（回答者 916 人）
 非常に多い ・ 多い ・ 普通 ・ 少ない ・ 非常に少ない
 21 142 417 267 69 人
 (2.3) (15.5) (45.5) (29.1) (7.5 %)
- 9-2. 研究内容は、（回答者 920 人）
 非常に価値がある ・ 価値がある ・ 普通 ・ あまり価値がない
 100 474 326 20 人
 (10.9) (51.5) (35.4) (2.2 %)
- 9-3. 研究指導は、（回答者 915 人）
 指導力がある ・ 普通 ・ 指導力は不足 ・ わからない
 194 551 77 93 人
 (21.2) (60.2) (8.4) (10.2 %)
- 9-4. 講義は、（回答者 915 人）
 上手である ・ 普通 ・ 下手である ・ したことがないのでわからない
 222 574 68 56 人
 (24.1) (62.4) (7.4) (6.0 %)

I-2. 自己評価に性別による相違はあるか？

質問 9-1. ~ 9-4. の回答を性別不明を除いて、男女別にしたものが表 P-17, P-18, P-19a および P-20 である。

表 P-17. 研究論文数の自己評価

質問 9-1(論文数)	非常に多い	多い	普通	少ない	非常に少ない	合計
男	16	117	348	220	52	753
女	5	23	69	46	17	160
合計	21	140	417	266	69	913

表 P-18. 研究内容の自己評価

質問 9-2(研究内容)	非常に価値がある	価値がある	普通	あまり価値がない	合計
男	88	386	264	17	755
女	12	85	60	3	160
合計	100	471	324	20	915

表 P-19a. 指導力の自己評価

質問 9-3(研究指導)	指導力がある	普通	指導力は不足	わからない	合計
男	161	468	51	71	751
女	32	80	26	21	159
合計	193	548	77	92	910

表 P-19b. 指導力の自己評価 - 2乗検定における残差

	指導力がある	普通	指導力は不足	わからない
男	0.9096279	2.005322	-2.167570	-1.260851
女	2.6725392	-5.891752	6.368446	3.704454

表 P-20. 講義に対する自己評価

質問 9-4(講義)	上手である	普通	下手である	したことがない	合計
男	185	476	54	39	754
女	36	96	12	17	162
合計	221	572	66	56	915

表 P-17. 研究論文数の自己評価、表 P-18. 研究内容の自己評価、および表 P-20. 講義に対する自己評価においては、2乗検定をおこなったが、男性と女性の間には差はなかった。

表 P-19a. 指導力の自己評価においては、男性と女性の間に着しい差があり、表 P-19b. 残差に示されるように、「指導力は不足している」が女性において男性に比して著しく高く、「わからない」および「指導力がある」も高かった。一方、男性においては「普通である」が女性に比べて高かった。

【J】 対策への期待

下の2項目は、大学にたずねた質問と同じ内容である。

J-1. アカデミック・ハラスメントに関する学内ガイドラインを作ることが防止や解決に役立つと思いますか？

そう思う	・	思わない	・	どちらともいえない	・	無回答
498		165		254		14人
(54.3)		(17.9)		(27.7%)		

表 P-21. ガイドラインの効果予想（性別）

	そう思う	どちらともいえない	思わない	合計
男	411	201	138	750
女	83	53	26	162
合計	494	254	164	912

大学と個人を比較すると、アカデミック・ハラスメントに関する学内ガイドラインをつくるのが解決に役立つかについて、「そう思う」と答えた割合は、大学では 87.5%、個人では 54.3%であり、一方、「必要でない・そう思わない」と答えた大学は 5%、個人は 17.9%であった。組織よりも個人の方がガイドラインの有効性について懐疑的であることが伺える。なお、個人の回答において、男性と女性の間で差はなかった。

J-2. 職場いじめ防止法というような法律があれば、アカデミック・ハラスメントの防止に役立つと思いますか？

そう思う	・	思わない	・	わからない	・	無回答
382		288		244		17人
(41.8)		(31.5)		(26.7%)		

この質問は、アカデミック・ハラスメントは法的制限・禁止が必要な問題であると思うか否かを婉曲表現でたずねたものであり、大学と個人の意識を比較すると、大学では 11 頁に示されているように、「そう思う(32.4%)・思わない(14.8%)・わからない(52.8%)」であり、「そう思う」の割合は、個人の方が高く大学の方が低くなっていた。大学の、「そう思う」32.4%という値は、「ガイドラインが必要であるである」87.5%に比べて 4 割以下に激減しており、大学としては、ガイドラインの延長上に法律を想定しているわけではなく、これら 2 つのものが全く別の方向性で考えられていることを伺わせる。大学がガイドラインでどういう“防止”を目指しているのか、精査することが必要である。

周囲に同様の体験をした人がいるか？

質問 12 においては、周囲の人の体験を集めた。ハラスメントを受けたことによって辞職した人等の体験を集めるために、こういう形での質問をおこなった。

- 372 人がそういう人を「知っている」と回答した。
- そういう周囲の人の総人数は、750 人であった。(但し、2~3、4~5、5~6 人と記載の

あった回答については、それぞれ 2、4、5 人と算定した。)

- 研究テーマを（新任教授が着任したために）変更させられた人については、105 件の「知っている」回答があり、男性 82 人・女性 23 人であった。職階内訳は、次頁の表 P-22. のとおり、複数回答のため合計数が 124 人となり、助教授 24 ・常勤講師 24 ・助手 68 ・その他（院生）8 人であった。
- 出張を妨害された人については、101 件の「知っている」回答があり、男性 62 人・女性 31 人・不明 8 人であった。職階内訳は、次頁の表 P-22. のとおり、複数回答のため合計数が 112 人となり、教授 5 ・助教授 29 ・常勤講師 27 ・助手 46 ・その他（院生）5 人であった。
- 不公平な研究費の配分をされた人については、「知っている」回答が 147 件あり、男性 94 人・女性 36 人・不明 17 人であった。職階内訳は、下表 P-22. のとおり、複数回答のため合計数が 173 人となり、教授 12 ・助教授 50 ・常勤講師 39 ・助手 67 ・その他（院生）5 人であった。
- 研究室がない・研究スペースを取り上げられた人については、109 件の「知っている」回答があり、男性 70 人・女性 22 人・不明 17 人であった。職階内訳は、下表 P-22. のとおり、複数回答のため合計数が 125 人となり、教授 9 ・助教授 38 ・常勤講師 20 ・助手 55 ・その他（院生）3 人であった。
- 論文のファースト・オーサー（第 1 著者）をとられた人については、115 件の「知っている」回答があり、男性 60 人・女性 29 人・不明 26 人であった。職階内訳は、下表 P-22. のとおり、複数回答のため合計数が 125 人となり、教授 3 ・助教授 19 ・常勤講師 19 ・助手 60 ・その他（院生）24 人であった。

表 P-22. アカデミック・ハラスメントに関する行為と受けた人の職階

	教授	助教授	常勤講師	助手	その他 (院生)	計
研究テーマを変更させられた		24	24	68	8	124
出張を妨害された	5	29	27	46	5	112
不公平な研究費の配分をされた	12	50	39	67	5	173
研究室・研究スペースを取り上げられた	9	38	20	55	3	125
論文の第 1 著者をとられた	3	19	19	60	24	125

- 病休や産休などの休暇後に出てきたら机がなくなっていた人については、10 件の「知っている」回答があった。
- その他、「辞めろといわれた人がいる」、「望まない人事に応募をすすめられた人がいる」、「詳しい状況はよくわからないが、上司（男性）から様々な形での嫌がらせないし不利益を被っている人（女性）がいる」、「辞職するように上司から言われた女性がいる」、「以

前の職場ではアカハラが横行していた」、「論文の共著者として名前を載せるよう強要された人がある」、「事前の同意なしに所属を移動させられた」、「昇格基準が不透明で恣意的」、「昇任や処遇面において不当・不適切と思われる評価がなされた人がある」、「昇任を取り消された人がある」、「学内の昇格基準を満たしているにもかかわらず、昇格のテーブルに出してもらえず、クレームをつけたら期間限定採用だと言われて退職せざるを得なかった」、「配偶者の有無により採用に差がある」、「やめるようにいわれた」、「ある助教授(男性)は、講座制を取っているのに教授から無理やりプロジェクトに参加させられたりテーマを分担させられたりしていた。そのことに異議を申し立てると研究室の方針に従わないなら辞めてくれと言われて」、「講師の人が教授からやめるようにいわれた」、「他大学を紹介されて、行きたくないのにやむなく移った」、「教授に精神的に追い詰められて転職(研究教育職以外)を余儀なくされた助手がいる」、「教授の研究テーマと合致しないことを理由に、教授から退職を強要され、退職・転職させられた人がある」、「辞めろと言われてたり、望まれない人事に応募させられた人がある。その人は助手で女性である」、「以前、18年間在職していた大学で、ひどいセクハラ・アカハラを受けた。今でも時々夢にみたりする」、「教授の強圧的な言動で精神的な病気になり、転職した人がある」等の訴えがあった。

また、昇格に関して、「昇進基準が曖昧かつ非公開なので、常に権威に逆らわないよう自粛する雰囲気がある。公式には人事担当者が否定しているが、会議等で積極的な発言をする人の昇進が止まっている。」、「明らかに差別と思われる昇進阻止をされた人がある。」、「女性で子育てをしているという理由で、助教授昇格は無理だと思われる人がいる。」などの訴えがあった。

講義に関する干渉の訴えもあった。「授業の内容に関して、所属学部長から理不尽な介入を受けた。」、「担当授業科目を削除すると学長から脅迫された。」、「約束されていた大学院の授業を持たせてもらえない人がある。」、「紀要編集委員会の責任者が気に入らない人の論文の掲載を拒否している。状況からしてアカハラ以外の何ものでもない。」、「ある女性助教授は、講義内容について、“役に立たない学問領域だから”という理由で内容を変更するよういわれた。」、「女性助手は、『よく休む』『正式な手続をしているのか』などの嫌味を言われている。」

そういう行為をおこなう教授の資質に関する訴えもあった。「大学組織では抑える人がいないので、一度教授になってしまえば、幼兒的行動も陰湿な行動もほとんど野放しになってしまう。」、「実験テーマを横取りしたり、実験データが狂うように細工したりしている上司がいる。」、「上司の手伝いをしないということで、精神的に追い詰められて、病院へ通っている助手がいる。」、「公私混同をする教授がいて、同じ講座の助手の人たちはそれで辛い思いをしたようである。」、「所属学科の主任教授は、『自分たちは楽がしたい』『若い人は雑用さえしておけばよいのだ』という考えで、自分たちがやりたくない雑用を下の人に押し付けてきた。私も当該教授の下働きをこれまでずいぶんしてきたが、自分の思い通りにならなければ罵倒され、「助教授に上げないぞ」「この大学を辞めろ」と罵倒された。」「教授の自分勝手に無責任な言動を指摘したところ、嫌がらせをさ

れ、学内の先生、事務の方、学生にまで悪口を言い広められた。」「教授から様々な不当な扱いを受けており、とても不快で嫌な思いをしている人が周囲にたくさんいる。ノイローゼやうつ病になった人も何人かいる。私自身も体調が悪く、心療内科に通うことをかかんがえている。このような状態が続くのはいたたまれない。」「学生たちの中には教授の仕打ちに耐えられず、辞めていった人たちがいる。」「学内の委員会に教授の仕打ちを訴え出した学生もいたが、結局ななああで終わっている。日本のぬるま湯体質が、教官・スタッフの膿を出せないようにしている。恥ずかしいことである。」

なお、教授会や執行部に関する問題の指摘もあった。「専任の教員であるにもかかわらず、他の教員が休暇中の期間（3週間）に講義があり、正規のカリキュラムに属していないと言われた。」「本当は12コマ担当しているにもかかわらず、教授会資料にはマイナス4コマと記載された。」「委員会や教授会はいつも私の授業だけがあるときに招集される。」

「教員から職員に降格されたことに対して地位保全の仮処分をおこなった人がいるが、大学は裁判所の仮処分決定に従わず、逆に解雇してしまった。」という深刻な情報もあった。

□ 自由記述

- その他、記述欄には、以下のような嫌がらせの訴えやアカデミック・ハラスメントへの懸念があった。

研究室では露骨な妨害というより、嫌がらせのほうが多いように思われる。たとえば出張申請、休暇申請に対して捺印をお願いしても、長期間そのままにしておいたり（つい仕事が忙しくて忘れたなどという見え透いたうそ）、教室内の人員の配備（配属学生など）についてかやの外に置かれたり（希望する学生がいなかったという名目）、教室内会議でも参加させてもらえなかったり（通知したが留守だったのでという言い訳）、いろいろある。
論文の提出を妨害された。論文を書かせてもらえない。
やりたい研究ができない。
実験データの捏造があった。データの改竄をさせられた。
他人の研究論文を書くことを強いられた。
博士論文を書くとき、不正を強要された。
集中的に雑用を命令される。「博士号を与えない」と示唆される。論文作成のためのデータ集めや解析を命令される。
仕事を過重に与える。
学生の修論を勝手に書き直して指摘する、翻訳だけして元の著者の名前を削るなど、著作権の意識が低い。
大学教官全体的な人間的資質（モラル、教養）の低下が強く感じられる。
研究能力に対する中傷、実験の妨害をやめてほしい。
目下の人から悪意の告発を受けた人がいる。
部下を使って嫌がらせを繰り返す教授がいる。他の教官の研究や教育の足を引っ張って、自分の部下を他の者を追い越して昇任させた。
研究室内で孤立させられた。
重要な回覧を回してもらえない。
過去に学生と紛争があったことを新入生に言いふらされた人がいる。

酒の席で罵倒される。
カリキュラムに関して問題を指摘したところ、逆に攻撃材料として使われた。
同じ研究所内で助手が二人辞めさせられた。二人ともポストクになった。
怪我によって休んでいた助手の担当していた仕事を有力教授が自分の助手に担当させて、休暇後の助手を“干し”てしまった。
他の助手であるが、教授から教官の定員問題で教授室に呼び出され顔をにらみつけられ、転職を迫られた。その時の雰囲気は暴力団から恫喝を受けているようだった。
「将来のことが心配です」と言いつつ、望まない人事に応募するようにすすめられた。
昇任の妨害があった。
同じ専門分野の教授に嫌われているため、昇格や長期研修を妨害されていると思われる教員がいる。人事権や重要事項の決定権は教授がにぎっているためかと思われる。
長年勤めてきた秘書を無理矢理辞めさせようとしている。
新任の教授に席をあけるよう言われている。挨拶代わりに「新しい所は見つかりましたか？」と毎朝言われていた。
門閥をつくり、人事・予算が決定されるので、他大学出身者は“干される”。
一握りの門閥内の教授で委員（外部評価委員）を固めているので、正しい外部評価になっていない。
アカハラは個人間でのみ生じるものではなく、出身校の違いが背景にある場合が多いので、採用面で偏った出身校採用が改善されない限りなくなる。
大学院のときの指導教授と縁を切るように言われた。
大学の近くに住むように強要された。
遠回しに、お前は研究室に必要なという意味合いの言葉を言われた。
上司（講座主任）は指導という名の下に、部下の人格攻撃を繰り返しているが、本人には自覚がない。
公衆の面前で攻撃がおこなわれる。
会議等で不必要な攻撃がおこなわれる。
学科長が独断的に命令する。抗議すると、辞めると言われる。
ある私大では事務局長の独裁体制で、その違法行為（裏金造り、労働法違反、脅迫等）を指摘した教職員は、大学幹部によって排除されてきた。まともな教職員は転出するしかない。
教授昇格候補者推薦に関して、学位や業績を考慮せずに決めており、そのことを口外した場合には懲罰にかけるといふ教授間の申し合わせがなされた。
昇任人事において、教育業績や学科内における活動が全く考慮されない。論文の点数だけで決まる。
特定の実力者の意向で昇進が決まったり止められたりする。
学内昇任基準があるにもかかわらず、その時々によって恣意的に運用されている。
大きな被害が出るのは、常勤の職のない場合が多くと思う。非常勤が専任から嫌がらせを受けているというアカハラの噂を聞いている。
非常勤講師の選任について、専任講師が人事上の職権を乱用し、一人の非常勤講師を著しく誹謗する態度をとった。その非常勤講師は、その後一方的に解雇されしまった。
非常勤の女性が妊娠したときに契約を切れそうになった。
非常勤講師は学外交流を禁止されている。
大学院生の指導などにアカハラがありうるのではないだろうか。
ある学生は、研究テーマを変更しなかったため、不当に教授からいじめられていた。いじめの内容は、研究発表のとき、何を言っているかわからんと叱りつける。お前は適当にしとけと無視するなど。
院生が指導教官から運転手にさせられた等々の被害を受けた。その教室では過去、院生の自殺者

が複数出ている。また、心身症にかかった人も出ている。
院生対院生のアカハラが発生している。
女性の上司からのアカハラがある。
学生間での執拗ないやがらせが以前あった。そのときは相談所のようなところもなく講座内で話し合ったが、上司の対応は無責任で、結局は被害に遭った学生が大学を辞めた。いじめた方の学生は、研究機関に就職し研究者となっている。
院生に対する不当なおどしが日常的にある。
学生は、人手不足の解消のために労働要員として大学院への進学を強制される。
指導教員への嫌がらせとして、その教員の指導生だけを大学院入試で不合格にした。
アカハラは大学院レベルでも多くあると思う。院生のとき、いくつか経験した。
男性の教官からヒステリックに無能呼ばわりされノイローゼになった女子大学生のケースがあった。指導時の言葉の使い方や態度に人間としてのエチケットを心得ない教官がいる。
家系に大学関係者がいないので、貴重でないという扱いをされる。ある教員は元学長の孫なので貴重だと教授は話している。とても分かりやすい説明であり差別である。
結婚したため、指導教員及び研究室の先輩から研究を辞めるよう言われたり、大学側から日常的に結婚後の戸籍名を使用するよう強要された。
院生の時に、指導教員から女でトシだから就職の世話は無理、指導脅威になりたくないと言われた。
住居手当を妻には認めない。
産休をとるなら、辞めるようにと迫られた。
「女なんて手込めにしまえば何でも言うことを聞く」と言われたことがある。明らかにセクハラだ。
前の職場で上司から文字通りの性的嫌がらせ（性的行為の強要）を受けたことがあった。
マッサージを強要される。
ボス支配のわけのわからないセクハラ職場である。一日も早くまともなところに移りたい。
昇進の鍵をにぎっている教授（男性）から「今度いつデートをしてくれるか」といわれ、返答に困った。冗談にしてもやめてほしい。
女性の助手は、技官や事務員から「仕事をしていない」などの不当な中傷をされたり、本来の職務以外の仕事を押し付けられていた。
自宅への執拗な電話が上司からある。
パソコンをのぞかれ、何度も使用不能状態になるような操作をされた。
長期出張中に勝手にファースト・オーサーをとられて論文を出された。
研究指導を担当する学生数やスペースを意図的に減らされ、業績が上がらないようにされ、他へ転出するように仕向けられる。
能力がないと文句を言われ、辞めるよう、または他大学へ行くよう常に厭味を言われている助手がいた。しかもそれを学生の面前で言う。
システム上昇格できないので、外に出るしか方法がない
研究費を使うに際し、教授の許可を必要とし、個人で得た研究費は教授の研究費として使われてしまう。また、年度内に消化できない研究費は、教授個人が一部の業者の預かり金としてプールし、教授自身の使途に使われてしまう。
自分で取った科研費が使えない人がいる。
学部によっては、教授の指示に従うことが不文律となっており、特に逆らわない限り表面化しない。表面化するケースはまれである。自主的な共同研究か強制かは当事者にしかわからない。
以前の職場ではアカハラが横行していた。

自由記述欄には、また、アカデミック・ハラスメント問題を考える上で参考にすべき意見や本調査に対する意見もあった。それらを、以下に、テーマごとにまとめて記述した。但し、

個人が特定される記述については除外した。また、本研究に対する激励や賛辞については除いた（ここに厚く感謝の意を表する）。

<教授の個人的資質に問題があるとする指摘>

- 研究活動を行うに当たり、一人一人の個性は異なることを前提にしないと、個性的な研究＝オリジナリティがなくなるような気がする。私が院生だった時は、個性を認めない指導教授で、そのカラーに合わせないと院生として研究ができなかった。そのためストレス性の十二指腸潰瘍となり、かなり苦痛を感じた。上に立つべき人間はもう少し間口を広くして、院生や下の者の指導をしてもらいたい。
- 大学教員、研究者として、当然の研究権利や事務上の手続きに無知な人がいる。これは分野を問わない。少子化、学生確保のために、教育を重視するあまり、研究による蓄積が教育のために必要であるということを認めない（あるいは主義が異なる）人が、他人に余分で無知な干渉をする傾向がある。
- 授業の数が増えているようだ。日本人の欠点に「他人の仕事の正当な評価ができない」と言うことがもともとあり、それゆえ「人の評価ができない」ということになってしまいうように思う。研究を行う人は最低限、要求される能力として「自他の仕事の位置づけを自分で行う」ということを身につけないといけないと思うが、このような能力の開発はあまり行われていないように思う。「広い目で正当に見ることができる能力」が重要である。
- 教育や研究に直接関連すること以外にも、嫌味や罵倒はあるが…。組織というより個人（加害者）の人間性という問題の方が重要となっているケースもある。
- 問題の根本は上司になるべき人の資質そのものにあり、法律で枠をはめても解決する性質のものではない。
- 上に立つ人間は個人の権利を尊重することが必要だと思う。自分勝手な人がよくハラスメントを起こすようだ。ハラスメントは上に立つ人間の人間性にかかってくるので、若い人（院生、ポスドクなど）が、移動・転職しやすいようになれば、上を選ぶようになって“落とし穴”にはまることはないと思う。ハラスメントの具体的な事例集も役に立つと思う。
- 臨床医学に従事しているが、研究にしか興味をもたない上司がいると、迷惑であるだけでなく、臨床の枠組みが壊れてしまう。患者の心を理解しようとしてもしない人が治療に携わって、物知り顔にいい加減なことをやっている。

<組織・システムに問題があるとの指摘>

- アカデミック・ハラスメントと日本の研究体制とは密接に関連していて、個人の問題ではないと思う。講座の体制が個人研究に重点を置くか、チームとしての課題に取り組むかによって根本的に異なる。基本的に、助教授、講師クラスは独立してテーマを立て、研究費も含めて個人の裁量に任されるべきだが、助手クラスはテーマの一翼を担うことになるので、自由度は少ないが、その分責任と研究費の負担は少なくなるということ

はないか。これらのスタート時点で、契約として双方納得して始めるべきことだろう。

- 国立大学にいるところは、「英語論文」を書いてもすべて教授がファースト・オーサーになった。これは「講座制」のため、教授が「オールマイティ」になっている感がある。研究能力のない教授ほどこの傾向は強いと思う。
- 研究室の講座制を見直し、助手あるいは常勤講師が対等な研究者として扱われるシステムにしない限り、問題の解決は難しいと思う。
- アカデミック・ハラスメントの問題は難しい問題だが、研究現場では日常起こっている重要な問題だと思う。この問題はいわゆる「任期制」の問題とも絡んでいる。現状では「任期制」は教授のすきなように教室員を管理する方策にしか過ぎないように思う。
- 任期付の職のため、次のポストを探さねばならないが、上司に推薦状を依頼しても書かない。任期付の職は立場弱く、何をされても何もいえない。
- 学内業務(講義コマ+委員会業務)の特定教員への集中はアカハラに含まれるだろうか? 様々な理由で業務を断れない教員に仕事が集中して、過労を引き起こしている状況である。その背景には、コマ数業務に関する「契約」があいまいな雇用関係という日本特有の問題がある気がする。
- 上の人(指導教官を含めて)に就職・昇任等の決定権がある限り、アカハラは存在し続ける。今の大学の体制では改善しようがない。第三者による決定機関を設け、研究者を全て個人ごとに独立させるべき。
- アカデミック・ハラスメントの解決には新しいシステムや運動は必要なものとする。私の大学は、他の大学よりは具体的なハラスメントは少ないと思うが、大学全体の空気、または昔からの習慣で時代にそぐわないことは多々ある。
- 人事が固定化しやすい「大学ならでは」の問題としてアカハラがあると思うので、そのあたりを一般の方々にどう理解してもらおうかがカギとなると思う。セクハラの問題、逃避しないことも大切だと考える。
- 本学では大学倫理規定がしっかりできてからは、特に問題は無い。あらゆる面で相互の目が厳しくなった(それまでは声があがるたびに検討された)。
- 教官の任期制の問題は個人の評価が対象となるので、まず個人が独立して研究できるシステムが必要と考える。

<私立大学固有の問題について>

- 不況、少子化に伴って、私大が経済論理で動くような時代になり、学校側から教員が全面奉仕を要求される機会が多くなり、研究が出来ない。
- 小規模大学のため、持ちコマと運営にかかわる仕事が多く、研究活動のさける時間の余裕がない。研究者であることよりも教育者であることを大学は求めながら、評価は研究業績なので、研究業績をあげていないと肩身が狭くなる。
- 教育に手を抜かざるを得ない風潮が広がっている。
- 定年後の教員を教授として入れるため、50代半ばで相応の業績があっても、いつまでたっても助教授である。

- 私大であること、私の研究分野の上司に当たる教員がいないことで、他教員からの干渉はない。昇格人事に関しては、明確なルールがなく、一部の人が決めているようだ。
- あからさまなものは「ない」としか言えない。しかし、私大経営難を理由に縛りが強くなっていること、教員が管理される時代になっていることは事実だと感じる。その結果、経営者サイドと結んだ上司が疑心暗鬼になって教員を監視し、見えないところではずいぶん嫌がらせもある。
- 専門分野の同じ国立大学と比べて設備面、教育施設の充実度など大差がある。当大学では研究を支えるものもなく、個々人が大学以外で研究している。

< ガイドライン、法律について質問したことに関連した意見 >

- 10, 11 の問いに対して“思う”と答えた。確かにそう思うが、ハラスメントガイドライン、いじめ防止法というものが職場の関係をぎすぎすしたものにならないだろうかとも思う。他のネーミングとかはないのだろうか。緩やかなガイドラインであるほうが良い。気軽に冗談も言えなくなるのではないかと。職場は気軽（軽率な）冗談はすべきではないと言われればそれまでであるが。人の感情は複雑でそれを判断するのは難しい。職場に必要なのは、健全な信頼関係であると思う。したがって信頼関係を作り上げるガイドラインや保護といったものの方が Better なような気がする。机上の空論とも理想論とも言われそうだが、このような考え方もあると思う。少しでもお役に立てればと思い書いた。
- 法律制定を目指したい意図が見えるが、本来人事制度の枠のうちで考えるべきことではないだろうか。つまり大学の人事関係規定があいまい（いい加減）なので、恣意的な運用が出てくる。
- 基本的には、人間性の問題というか、人間の資質の問題のように感じる。私自身、人生に迷いながら努めて分を知ってマイペースで勉強していけばと最近は感じている。多くの人たちとの関係においては、法律とか基本的なものをつくり、何か客観的に判断できるセンター的なものがあればとも思う。
- 国立大学で独法化が進むと、アカハラがひどくなるのではと心配する（権限が上位職階にしゅうちゅうするから）。研究科長等のトップの人間によるアカハラが深刻であるが、法等によるしほりが必要だと思う。
- 教授 > 助教授 > 助手という上下関係は、管理面のみで研究上は全く対等・平等なのだという認識が、日本国内全体にできてくるのが重要と思う。学内ガイドラインとともに、そのような理念をうたった文章など必要ではないだろうか。
- いじめ、ハラスメントは人により感じ方、耐性（？）が様々で、その指針も広範、一般的になりやすい。このため多くの人にとってなんでもないことが問題であるかのように受け取られ、かえって活力が失われていくような傾向もある。（健全な多くの人にとって）むしろ厳しく糾弾されるべきは、一部の常習的な加害者であり、これらの人々を区別できるようなガイドラインを工夫してほしい。封筒に「アカハラ実態調査アンケート」と明記されている人はかえって難しい立場を強いられるのでは？

<能力の問題、淘汰について>

- 研究費の公平の意味が重要。実績主義による「公平」とすべき。
- 研究機関である以上、多少のアカデミック・ハラスメントに近い自然淘汰があっても仕方ないと思う。
- いやがらせはよくないが、やる気のない人や能力が著しく劣る人をチェックする仕組みは必要と思う。
- 厳しい指導をアカハラなどと受けとめる人物もあり、規定するのは難しいと思う。実際、自由にさせることがアダとなり、上司の知らぬところでとんでもない実験結果を発表するなどという助教授もいた。そういうモラルや基礎学力のない人物にとっては、アカハラというのは都合のよいかくれみのもなりかねない。
- アカハラ、セクハラで現実に被害を受けている人がおり、いろいろな手段を講じることも必要な場合があると思う。が、ハラスメントと受け取るかどうかは個人差があり、ひとくりに出来ない面を持っていると思う。肩をたたいたらセクハラ！というのは行き過ぎだろう。アカハラの場合も“強い指導力”を萎えさせる場合もあると危惧している。
- 本人は“アカデミック・ハラスメント”と思っているが、現実的に能力が劣っていたり、ほかとの協調性に欠けていたりする場合もあると思う。ファースト・オーサーの件についても、教室の仕事と考えれば上司にとられたとしても仕方のない場合もあると思う。アカデミック・ハラスメントをあまりに拡大解釈すると、おかしなことになると思うがいかがだろうか。
- 力もないのに権利の主張をするような研究者のバックアップをするようなデータの使われ方のないようにお願いします。このごろ他者への当然の配慮をすることなしに、自分の権利を主張する研究者の存在を苦々しく思うことが多いので…。

<セクシュアル・ハラスメント、女性問題とのかかわり>

- アカハラよりセクハラの方が断然多いと思う。また深刻だと思う。そちらに力を入れて欲しい。
- 以前、ひどいセクハラとアカハラを受けていたとき、人事院にも何度か相談にいったが、まだアカハラが世間的には受け入れられていなかったためもあるのだろうが、解決されなかった。現実に戦いを挑むのはなかなか大変である。特にアカハラの問題でも、そこにセクハラが加わると難しくなるようだ。
- セクシュアル・ハラスメント対策は必要だと思うが、女子大の男性教員など、実際には存在しないセクハラを立てられた教員が「無実」を証明するのなかなか困難であるということも(なかなか理解されないが)検討してほしい。
- 大学教員は補充の教員がいないため、休暇(病休、産休、育休)など取れない事情がある。働く女性を支えるシステムがあればよいと思う。
- 妊娠・出産・介護・看護のための休暇を非常に取りづらく、とんでもないといった雰囲気があることは苦痛である。

- 男性同僚と同程度に仕事をしているのに、昇任が遅れる。
- 大学に長い間貢献された方が、一部の方の利益のために疎外されておられることに憤りを感じる。

< アンケートに対する意見・感想など >

- 今回のアンケートで、嫌がらせや束縛を受けていても頑張って研究費を獲得し、仕事を遂行していれば、何事も無く研究環境を与えられている結果に統計上や書類上は表現されてしまうだろう。現実のハラスメントは書類上では権利や環境を与え、事実何もさせない環境をつくる土壌によって行われるものである。
- 具体的な内容もアンケートしたらどうですか（Yes, No だけでなく）？
- 設問が理系（実験等）にやや偏っているかなと思う（私は文系である）。最も文系では設問が作りにくいのかも知れない。しかしそうだとすれば、文系のアカハラは統計（数字）に出てきにくい問題なのかも知れず、ある意味ではより深刻かも。なお、私は職場では研究、教育を妨げる雰囲気を感じたことはないが、院生時代と非常勤講師時代には、様々な不公平やセクハラに近い言葉のいやがらせを感じた。教員にも就職以前のアカハラについてもアンケートすべきでは？
- 数学の研究は主に一人で行うものであり、このようなアンケートは数学系ではあまり意味がない。
- 私の勤務先の大学は、研究を目的とする大学ではない。このアンケートは研究を主な仕事とする現場だけを想定しているようだ。
- アンケート内容への疑問： 単純に個人研究室の有無も大きいのでは？ 研究の傾向（文系、理系という短絡的なものでなく）によっても答えに差が出ると思うが、その点を質問していないのでは？ 講義も講義だけか、実習・実技を伴うか、講座制かで、内容も人間関係も変わると思うが。
- 学部の性格上、個人研究が主で、以上のような事例は見聞することがない。あるとすれば共同研究の多い学問領域かと思う。なお、アカハラ防止のためには、学内外の機関への救済申し立てが保障されることが特に重要と思われる。
- 調査の対象を限定されているので止むを得ないが、上記の質問を学生を想定者にすれば、ほとんどの学生が上記の何がしかの被害に遭っている。今後同様の調査をされる際には、考慮されては良いかと思う。
- 本調査は教員のみを対象としたものだろうか。私が感ずるにアカハラは対大学院生においてももっとも露骨に実践されていると思う。また、文系と理系との差は著しいものがあると思う（前者は個人的、後者は組織的）。
- 大学教官の学生に対するハラスメントの方がずっと大きな問題だと思う。
- 私立大学や他大学（理工系、文系）の現状をもう少し調査されてからアンケートを作成されたほうが、より有効なアンケートを実施できると思う。答えようがなく無理矢理回答したものも少なくない。
- 6-8(上司や同僚からのクレーム),6-12(辞める、望まない人事への応募)と 7-1(上司が第

1 著者をとる),7-2(第 1 著者を他人にゆずることの強要)と 8-3(実験だけで論文を書かせてもらえない)と 9-1(研究論文数の自己評価)について、少なくともこれらは「行われた=アカハラ」ではないと思う。アカハラ、セクハラを主張する人には、本人に問題があると少なくとも私には感じる場合も多いので、ぜひよく見分けてくださると本当に苦しんでいる人を助けられると思う。私は全くそれに当たらないが、外から大学宛に来た郵便物は「誰から来ているか」を上司などハラスメントの行為者になる人に知られていると考えたほうが良いので、返信をためらう人もいるのでは？セクハラアンケートなど、女性中堅スタッフには時々来て、周りの人は「来てたね」と話題にする。私はハラスメント受けていないので、アンケートを返信できるが、もし受けていたらこれだけ郵便物が大学本部 部局 教室職員の目に触れる形で届いた場合、こわくて出せない。

- 感想として、これらの事項では多分当たらないと答える方が多いと思う。「アカハラ」は通常ストレートのではなく、間接的に表れてくるものが多いのではないかと思う。がんばってください。
- アカデミック・ハラスメントとはアカデミック機関におけるセクシュアル・ハラスメントのことであるとしか認識していなかった。「研究教育の場における権力を利用した嫌がらせ」は非常によく聞く話なので、これを防止することは大切であると思った。
- アカデミック・ハラスメントで泣き寝入りしている助手はたくさんいる。是非ともすばらしい提案を期待する。
- この研究が現実の「アカハラ」をなくすための具体的提言につながることを期待している。「性」だけでなく(「性」別に加えて?)「人種・民族」もハラスメントの指標になり得るのかどうか、研究が発展することを望んでいる。アカデミックな権力構造を明快に浮きぼりされるよう望んでいる。

<その他>

- このような調査はもっと早期に行ってほしかったと思う。私にとっては既に遅し...である。来年の 3 月には教授より退職するように決められている。教授に人事権はあるのだろうか？
- 「サイレントハラスメント」(一見妥当なようで、裏では不公平であるようなこと)が増してはいないだろうか？
- 女性だけでNPOアカデミック・ハラスメントをなくすネットワークを固めないでほしい。また関西のみに偏らないでほしい。この問題は根深く、自殺した方もおられる(恐ろしいことに教授会はそのことを笑い話にしているとのことです)
- このような研究が調査だけで終わらないことを切望している。調査結果をマスコミ等を通じて世間一般に公開することが重要である。大変だろうががんばってください。

・考察

教員個人に対するアンケート調査において、一般によくみられる訴え 12 項目について体験の有無をたずねた。その主成分分析の結果は、17 頁に示されるように、12 項目すべてがアカデミック・ハラスメント因子であることがしめされた。順位では、第 1 位が 6-8.「講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられたことがある」、第 2 位が 6-3.「研究能力が劣っている、つまらない研究をしているといわれたことがある」であり、上位 2 位は能力が劣っているとの評価であった。「能力が低いと評価されている」人がアカデミック・ハラスメントを受けやすいという特徴があり、この特徴こそがアカデミック・ハラスメントが問題化されにくく、正当化される要因の一つと考えられる。

但し、これら 12 項目が、アカデミック・ハラスメント因子であるとはいっても、出来事すべてがアカデミック・ハラスメントになるというものはないことは明らかである。たとえば、研究出張が認められなかった場合を例にとっても、入試業務が重なった場合にはやむをえないであろう。ただ、毎回、ひとりだけ出張が認められないという状態が続いていれば、それは紛れもないアカデミック・ハラスメントである。このように、事象だけでは判断がつかないことが多いのが、アカデミック・ハラスメントのもう一つの特徴といえる。

では、ある事象がハラスメントであるかどうかをどのようにして判断したらいいのだろうか？そこで、理由をもって、その事象のハラスメントの度合いを測るということを試みてみた。

質問 6 において、ハラスメント（嫌がらせ）にあたる場合もあればあたらない場合もあるという項目について、以下のように、理由それぞれについてハラスメントの度合いを示す「傾斜係数」を与え、度数に「傾斜係数」をかけてそこから得点を導き、合計得点を合計度数で割った値を算出し、これを「てきがいかんきょうしすう敵碍環境指数」と名付けた。この値は、ある集団におけるアカデミック・ハラスメントがてきがいかんきょうしすうおこりやすい環境、不快で有害な環境をあらわす一つの指標であり、個々人が受けた行為がどの程度ハラスメントにあたるのかをあらわすものではない。個々人の受けた行為は、それぞれの事例を精査することによって、また、本人が受けた物理的、精神的損害からアカデミック・ハラスメントと判断されるべきものである。ここに提案した「てきがいかんきょうしすう敵碍環境指数」は、研究教育をおこなう大学等の集団のアカデミック・ハラスメント環境指標としてのみ用いられるべきものである。

事象の敵碍環境指数を求めるにあたってまず必要とされる傾斜係数であるが、その係数の値は、御輿らが経験的な判断から導き出したものであり、係数値の妥当性は、今後、客観的に確認され修正されるべきものであることを、まず、お断りしておきたい。今回は、試案として、以下のように傾斜係数をおき、敵碍環境指数を算出した。

まず、「研究に必要な機器や備品の使用を、ひとりだけ禁止された」「私物や専有の物品が無断で移動された」「貶めるような噂が流された」「電話があったときに居なかった場合、あ

るいは顔を合わさなかった日は、休んでいるとみなす」「辞めろと言われてたり、望まない人事に応募するように迫られた」および「研究能力が劣っている、つまらない研究をしているといわれた」の6項目には好意的な要素は皆無であり、嫌がらせの意図が100%であるとして、傾斜係数を1とした。その他の項目については、以下のように理由ごとに傾斜係数を設定した。

表 F-2-1. 「研究のための出張を認めなかった」事象の敵碍環境指数の算出

理由	旅費・資金がない	教授の研究テーマとは異なるから	意味がない・必要でない	公務優先業務に支障がでる	回数が多い	日が浅い	職務免除とする
度数	11	5	6	10	2	2	1
傾斜係数	0.35	1.0	1.0	0.2	0.3	1.0	0.4
得点	3.85	5.0	6.0	2.0	0.6	2.0	0.4
理由	人員不足	仕事が忙しい	講義期間だから	留守番をするように	大学祭など学内行事にできるように	故意に仕事を入れられ	説明なし根拠なし
度数	7	3	1	3	2	1	10
傾斜係数	0.35	0.35	0.5	0.5	0.8	1.0	1.0
得点	2.45	1.05	0.5	1.5	1.6	1.0	10.0
理由	十分に発表したから	発表をしない学会だから	論文を書くように	学会ではないから	雰囲気・嫌がらせ		
度数	1	3	1	1	2	合計度数	72
傾斜係数	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	合計得点	45.95
得点	1.0	3.0	1.0	1.0	2.0	敵碍環境指数	0.64

上表 F-2-1. に示されるように、「研究のための出張を認めなかった」理由が、明らかに悪意がある場合、理由にならない理由である場合、あるいは理由が説明されなかった場合には、傾斜係数を1とした。費用がない・人員が不足している等の組織財源の問題である場合には、悪意はないが研究には支障を生じる負の面があるので、0.35とした。その他、嫌がらせの要素が強いと思われるほど1に近い値とした。

このようにして算出された敵碍環境指数は「研究のための出張を認めなかった」場合、0.64となった。

同様にして下表 F-2-2. に示されるように、「研究費の配分を不公平と感じる」場合の敵碍環境指数を求めたところ、0.63となった。「校費からの支給なし」の傾斜係数が0.75と高い値を設定したのは、教授や他の教室員が使ってしまったという場合が多くあり、単に財政上の問題であるみなされないからである。

表 F-2-2. 「研究費の配分を不公平と感じる」事象の敵碍環境指数の算出

理由	1)教授に裁量権があるため、自分だけ差別	2)職階による差が大きい、助手は著しく少	3)校費からの支給なし	4)自分で得た助成金さえ自由に使えない	5)知らないうちに勝手に使われていた
----	----------------------	----------------------	-------------	---------------------	--------------------

	的に扱われる	ない			
度数	29	22	11	13	4
傾斜係数	0.80	0.35	0.75	1.0	1.0
得点	23.2	7.7	8.25	13.0	4.0
理由	6)有力者の独断による等の特別な、恣意的な配分方法	7)実験系と非実験系に格差がある	8)額が少なすぎる、予算不足を理由に必要な備品が買えない	9) 全く知らされていない・全体が見えない・不透明である	10) 機械的に均等配分され、実績による配分がなされていない
度数	13	6	17	8	15
傾斜係数	0.75	0.35	0.35	1.0	0.35
得点	9.75	2.1	5.95	8.0	5.25
合計度数	138				
合計得点	87.2				
敵碍環境指数	0.63				

「ひとりだけ講義をはずされた」場合は、下表 F-2-3.に示されるように、敵碍環境指数は 0.81 となった。「研究に専念するように(本人も希望)」の場合は、嫌がらせの要素は皆無なので、傾斜係数は 0 とした。「能力がない・講義内容が気に入らないと言われた」場合、それが事実であったとしても告知の仕方(言い方)に改善の余地があると判断し、傾斜係数を 0.5 とした。

表 F-2-3. 「ひとりだけ講義をはずされた」事象の敵碍環境指数の算出

理由	嫌がらせとしか思えない	理由説明なく不明・一方的に	研究が進んでいないという理由で	他の科目を勉強して欲しいとの理由で変更させられた	海外出張をしていたから	組織改組による
度数	7	16	1	1	2	5
傾斜係数	1.0	1.0	1.0	0.9	0.5	0.3
得点	7.0	16.0	1.0	0.9	1.0	1.5
理由	誰でも代替できるという理由で	自分の研究に学生が興味を持たないようにするため	研究に専念するように(本人も希望)	他の人にとられた	意見をされた報復らしい	能力がない・講義内容が気に入らないと言われて
度数	1	1	1	3	2	2
傾斜係数	1.0	1.0	0	0.5	1.0	0.5
得点	1.0	1.0	0	1.5	2.0	1.0
合計度数	42					

合計得点	33.9
敵碍環境指数	0.81

下表 F-2-4.「講義や実習の担当をひとりだけ増やされた」という事象は女性が受けやすい行為であることから、「女性だから頼みやすい」「雑用係として」「講義内容が気に入らないから」の傾斜係数を 1 とした。他方、「学生数が増えた・人気がある」「能力があるから」は、本人が歓迎しているようでありハラスメントの要素はないと判断し、傾斜係数は 0 とした。「病気休職の人の代わり」「改組による」場合もハラスメントの要素はないので、傾斜係数は 0 とした。「人員不足・他に担当する者がいない」は、組織の財政上の問題であるとみなして、表 F-2-1.の場合と同様に 0.35 とした。

ただ、「上司・教授の肩代わり」「時間割の都合・穴埋め」「教授の命令・講座の方針」の 4 理由については、それぞれ様々な解釈が可能であり、傾斜係数を決定するにあって合理的説明ができないため根拠がないため今回は保留し、計算から除外した。

F-2-4.「講義や実習の担当をひとりだけ増やされた」事象の敵碍環境指数の算出

理由	人員不足・他に担当する者がいない	若いのだからという理由で	上司・教授の肩代わり	病気休職の人の代わり	頼みやすいから・女性だから	時間割の都合・穴埋め
度数	32	14	7	7	2	3
傾斜係数	0.35	0.9		0	1.0	
得点	11.2	12.6		0	2	
理由	不明	押し付けられた	留学後のため	教授の命令講座の方針	学生数が増えた・人気がある	改組による
度数	12	9	1	5	3	8
傾斜係数	1.0	1.0	0.5		0	0
得点	12	0.9	0.5		0	0
理由	能力があるから	雑用係として	研究時間や暇を与えないため	早期退職に追い込むため	不得手だから	講義内容が気に入らないから
度数	2	1	2	1	1	1
傾斜係数	0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0
得点	2	1	2	1	0.9	1

合計度数	96
合計得点	47.1
敵碍環境指数	0.49

F-2-5.「講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられた」ことのク

クレーム内容は、表 P-9 に示されるように、講義内容・指導方法など冷静な指導的批判であるのか悪意による故意の評価であるのかの判別が困難であるもの、行為者の意図が理解できないもの、学生からの指摘など受け手の側に正しく伝わっていないように思われるものが多く、教員にとっても学生院生にとっても快適な学習・教育研究環境ではないのは確かであるが、内容ごとにハラスメント傾斜係数を設定することは困難である。それゆえ、この項目については、(c) 受け手がどう感じたか(表 P-10)を評価基準とした。

表 F-2-5. 「クレームをつけられた」事象の敵碍環境指数の算出

¹ 当たっている	21	⁷ 他者が批判すべき事項ではない	43
	傾斜係数 0		傾斜係数 0.5
	得点数 0		得点数 21.5
² 誤解がある	46	⁸ 謙虚に受けとめた	25
	傾斜係数 0.5		傾斜係数 0
	得点数 23.0		得点数 0
³ 事実ではない	25	⁹ 反発を感じた	47
	傾斜係数 0.5		傾斜係数 0.5
	得点数 12.5		得点数 23.5
⁴ 嫌がらせである	53	¹⁰ 報復である	7
	傾斜係数 1.0		傾斜係数 1.0
	得点数 53.0		得点数 7.0
⁵ 評判を落とそうとしている	30	¹¹ 何故なのかわからない	8
	傾斜係数 1.0		傾斜係数 1.0
	得点数 30.0		得点数 8.0
⁶ 辞めさせようとの意図である	20	合計 325	
	傾斜係数 1.0	合計得点 198.5	
	得点数 20.0	敵碍環境指数 0.61	

傾斜係数は、明確に嫌がらせであり不快と感じた場合を 1 とし、「反発を感じた」「他者が批判すべき事項ではない」という一般的不快感については 0.5 とした。「誤解がある」「事実ではない」という明らかに行為者と受け手側の認識が異なる事項の場合も 0.5 とした。「当たっている」「謙虚に受けとめた」については不快感はないと判断して 0 とした。そのようにして算出した「講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられた」事項の敵碍環境指数は 0.61 であった。

「休暇を取得しにくい雰囲気がある」については、女性が飛びぬけて高い頻度でそう感じている事項であり、また、記述欄においても「過重な負担を強いられ、休暇がとりにくく苦しい」との訴えが女性に多く認められたことから、これは敵碍環境指数としては 1 であるとみなした。

このようにして求めた各項目の敵碍環境指数を各項目の発生頻度にかけて「アカデミック・ハラスメント指標値」とし、それを合計したものをその集団の「**アカデミック・ハラスメント環境指数**」とした。今回の全国の大学の助教授・常勤講師・助手層を対象としたアンケート調査の「アカデミック・ハラスメント環境指数」は、下表とおり、

	「ある」の 頻度(%)	敵碍環境 指数	アカハラ 指標値
研究出張が認められない	9.2	0.64	5.89
研究費の配分に不公平を感じる	18.5	0.63	11.66
研究能力が劣っている、つまらない研究をしているといわれた	15.7	1.0	15.7
研究に必要な機器や備品の使用を、ひとりだけ禁止された	3.8	1.0	3.8
私物や専有の物品が無断で移動された	11.1	1.0	11.0
講義や実習の担当をはずされた	5.5	0.81	4.46
ひとりだけ講義や実習の担当を増やされた	14.5	0.49	7.11
講義や教育研究指導に関して、上司や同僚からクレームをつけられた	16.1	0.61	9.82
貶めるような噂が流された	14.3	1.0	14.3
休暇を取得しにくい雰囲気がある	29.8	1.0	29.8
「電話があったときに居なかった場合、あるいは顔を合わさなかった日は、休んでいるとみなす」と言われた	2.8	1.0	2.8
「辞める」と言われたり、望まない人事に応募するように迫られた	10.4	1.0	10.4
アカデミック・ハラスメント(アカハラ)環境指数			126.7

このアカハラ環境指数は、今回の調査によってあらわれた大学の現状を数値化したものであり、数値自体の高低を云々することは意味がない。大学が対策をとって、その後に同じ調査をおこない、対策の有効性を測る尺度として使用されることが望ましい。

謝辞

今回、アンケート調査への協力をしてくださった大学担当者、研究者個人の方々に、まず、お礼を申し上げます。かなり煩雑な調査票にもかかわらず、丁寧に記入をくださった上、添付文書までつけて励ましてくださった方々には、さらに、深く感謝する。この報告書では取

り上げられなかったご意見や要望についても、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の活動において、今後、プライバシーの保護には格段の注意をはらいつつ、有効の活用させていただくことをお約束する。

最後に、本研究を遂行にするにあたり、アンケート対象者の抽出、発送作業、調査票の整理、データ入力等の研究補助をおこなってくださった秋田摩紀さん、遠藤礼子さん、久保拓也さん、小塩三和子さん、藤本誠司さん、藤本くみ子さんに感謝の意を表す。