

東北大学教育学研究科教員対象ハラスメント研修会  
「つくろう、ハラスメントのないキャンパス 2007」

## 実施報告書

大学院教育学研究科ハラスメント防止対策委員会

細川 徹 (委員長)  
池尾 恭一 (委員)  
加藤 道代 (委員)  
中島 信博 (委員)  
二階堂 功 (委員)  
宇野 忍 (副委員長)

2007年12月

## 東北大学教育学研究科ハラスメント研修会「つくろう、ハラスメントのないキャンパス2007」実施内容

この研修会は大学院教育学研究科ハラスメント防止対策委員会が主催し、本研究科の教員を対象に行われた。実施内容等は以下のとおりであった。

日 時：2007年12月19日(水)17時30分～19時00分

場 所：11階大会議室

内 容：東北大学高等教育開発推進センター教授、ハラスメント相談窓口相談員、学生相談所吉武清實教授による講話

出席者：教員20名

内 容：研究科ハラスメント防止対策委員会の加藤准教授が司会をし、研究科ハラスメント防止対策委員会委員長の細川研究科長の挨拶の後、吉武清實教授により「アカデミック・ハラスメント - 被害者も加害者も出さないために」というテーマで、教育研究ハラスメントとは何か、それが起こる背景はどこにあるか、避けるための心得などを主な内容とする講話があった。その後、質疑応答を行い、最後にアンケート調査を行った。全体でおよそ1時間の研修を企画したが、活発な質疑が行われ、予定時間を30分ほど超過して、研修会を終了した。なお、講話内容の骨子を以下に示す。

### 講話内容の骨子

アカデミックハラスメントを東北大学では教育研究ハラスメントと呼ぶ。教育研究ハラスメントは「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」である。

- ・全国的な傾向として事例は増加している。大学の処分の事例も増加している。
- ・ただし、何がどこまでこのハラスメントになるかの判断は微妙で、判例が蓄積されているところだ。
- ・「要注意(危ない)言動」に気をつけて予防したい。

研究室やゼミの厳しさと優しさが学生を育てる機能をもつ。

しかし、研究室、ゼミはその密室性から不適切あるいは不当な言動がチェックを受けずに経過しやすく、学生を、回復に大きな困難を伴うほどに傷つかせる場ともなりうる。

他者と円滑な人間関係を持ってない教員や学生が増えていて、問題がこじれる場合があり、密室性がそれを助長している。

教員に研究室やゼミをマネジメントする資質や意識がないと、ハラスメント発生のリスクは高くなる。

閉じた場にしない工夫を、教員のもっている「力」の自覚を、研究室のマネジメントを意識して。

ハラスメント(教育研究ハラスメントも)力の差がある関係において生じる。

多くの場合、厳しい指導とハラスメント行為との明確な線引きは容易ではない。

力を有する側はそれを乱用しないように配慮することが大切だし、力が弱い側は早く誰かに相談することが重要である。

学生が納得できない厳しい指導は、不適切な部分が出ると、問題化しやすい。例えば、教員自身が受けてきた「どなって、時に罵倒して育てる」教育や指導の仕方をそのまま学生に適用して、学生の側が傷ついたり恐怖心を抱くようになることが理解できない場合にトラブルに発展する。説明、合意のコミュニケーションを欠く指導関係は教育研究ハラスメントの一因ともなりうる。

「期待し、期待されすぎる関係」「教師に過度に依存する関係」もトラブルに陥りやすい。

教育研究ハラスメントは教師 - 学生間で取っているモデルや生活スタイルの違いからも生じる。

教師は奉公モデル = 学生・院生はボランティアで学会等のアシストを、学生・院生は納得モデル、納

得しないままの奉公の強要はこじれることがある。

### 教育研究ハラスメントの事例

#### A) 就学・教育上の権利の障害；

指導の不当な拒否・放置、 就学上の不当な要求、 自由な進路選択の侵害・おびやかし、 不当な評価及びそのような発言、 など

#### B) 研究上の権利の侵害；

研究活動の不当な制限や要求、 研究業績やアイデアの不当な帰属など

#### C) その他の権利の侵害やおびやかし；

人格を全面的に否定する発言、 教育・研究・就業とは乖離した場での私人的関係や負担の要求など  
人間としての相互尊重を！

## アンケート結果

以下にアンケート結果を示す。

### - 「教育学研究科・教育学部ハラスメント相談」について

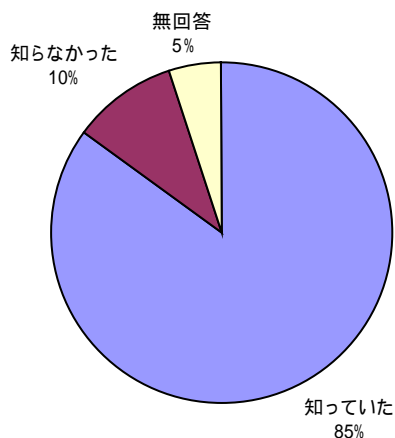


図1 「教育学研究科・教育学部ハラスメント相談」の存在について知っていましたか？

\* 図1 から、85%の教員が研究科内に設置されている、この仕組みの存在を知っていると回答している。

### - 本日の研修会について

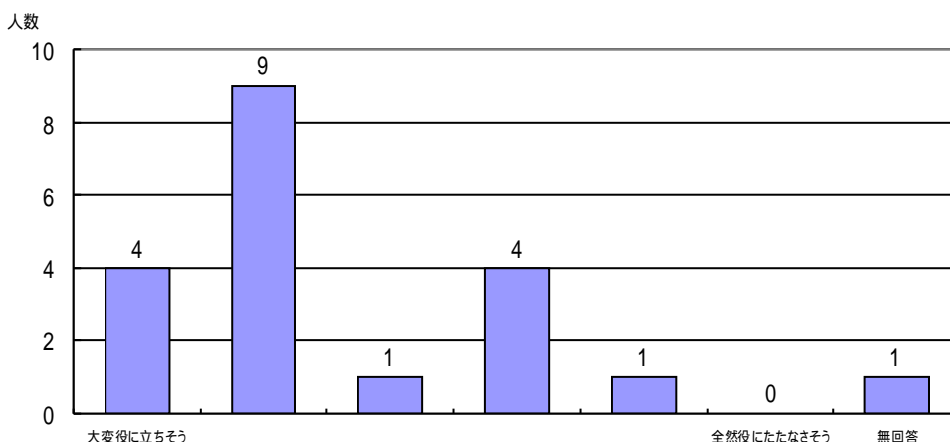


図2 今日の研修内容は役に立ちそうですか？

\* 図2 から、20名中の14名は研修会は役に立ちそうと回答していることが読み取れる。

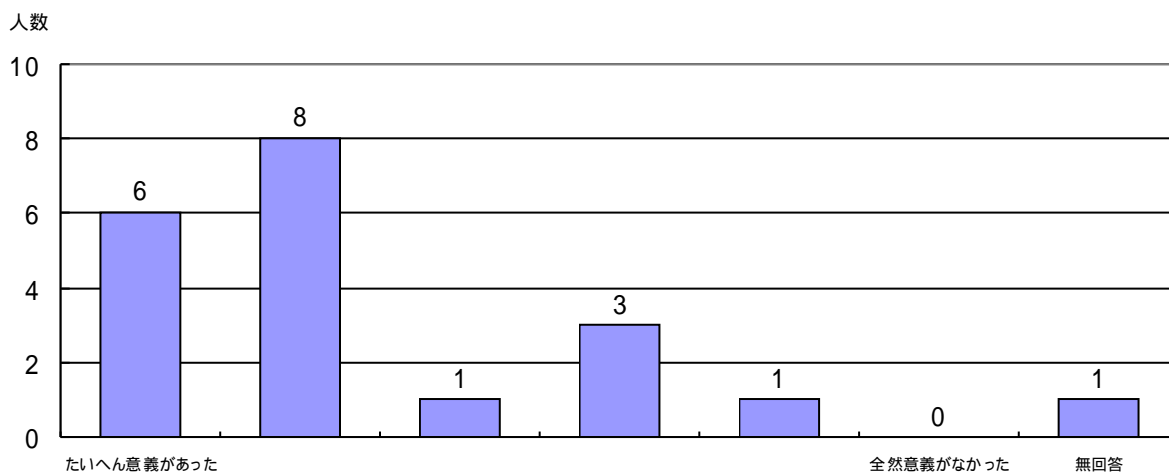


図3 今日の研修企画は意義があると思いますか？

\* 図3 から、研修企画は20名中15名が意義があると回答していることが読み取れる。

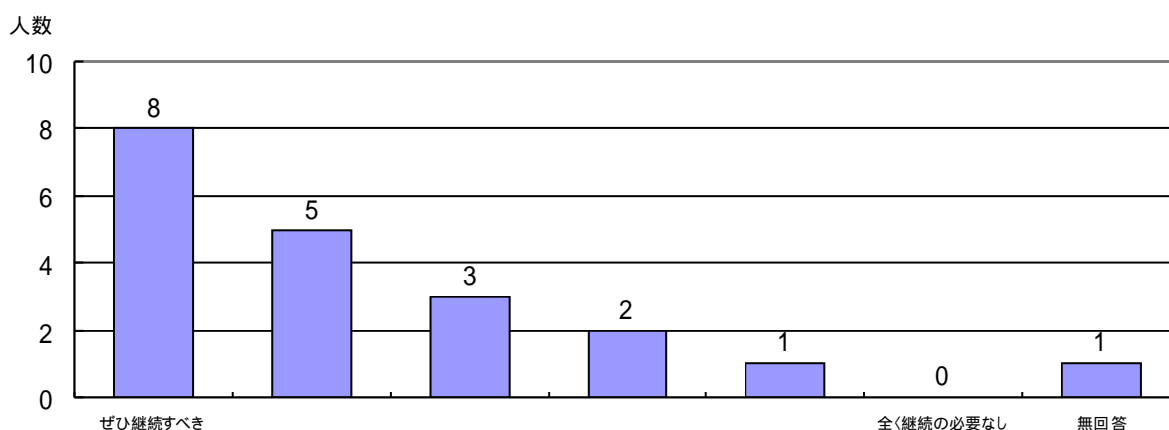


図4 今日のような研修企画を、今後も継続することについてどう思いますか？

\* 図4 から、20名中16名が今日のような研修企画を今後も継続すべきと回答していることが読み取れる。

### ハラスメント研修への感想や要望

- \* マネジメントの視角については新しい発見であった。また、役割移行(年齢による)も感じているのでその話はよかった。
- \* 「研究室マネジメント」という言葉が印象的であった。20歳前後の学部学生から40代の社会人院生、留学生など、教員と学生、学生相互の関係性をどう作っていくか、重要な課題だ。
- \* 時間の問題がありますが、事例をもう少し紹介していただければと思います。教員間、教員-学生間、学生間では、パワーを背景にしたという構造は同じであっても、微妙な違いがあるかと思います。次の機会がありましたら、よろしくお願ひいたします。
- \* 厳しい指導とハラスメントの境界が難しいとのお話がありましたが、その辺の難しい事案について詳しく知りたいと思いました。ことのほか、質疑が活発で、いろんな考えを知ることができて有意義でした。
- \* 自分が行っている指導ぶりで、これでいいのだ(ゼミを縦割りで行っている)と思ったり、気をつけなければ(Email Address

の管理)と思うところがあり、参考になりました。

- \* 研修の質疑で深い話ができる場となることが好ましい。
- \* 研修会のポスターが貼られただけでも予防策になると思います。学生は毎年構成員が変わりますので、毎年研修が必要ですが、教職員についても継続が必要だと思います。質疑ではいろいろな意見交換がされ、参考になりました。
- \* 東北大学で学生同士の間でのひどい事例があることを知り驚いた。
- \* 教員に改めて欲しいことについて、学生の意見を聞いてみたいと思った。
- \* 発達障害を疑われる学生の存在が気になった。
- \* 反省の機会として貴重でした。

### **ハラスメント防止対策として今後期待すること、意見、感想**

- \* 密室状況は、物理的な問題と同等に、研究科のなかで構造的に造られているようです。風通しの良い職場づくりを。
- \* 相談業務の学生への周知と啓発活動
- \* 欠席された教員が多かった気がします。ポスターなど見ると、「参加をお待ちします」など、柔らかい表現だったのが原因かなとも思います。多くの教員が参加できる様な工夫があれば(ex.教授会の前に行く)と思います。

### **質疑の主な内容**

- ・ 教育研究ハラスメントの発生件数は年間どのくらいか。学生 - 教員(相談員)の間に信頼感がどのくらいあり、どのくらいの件数が合い上げられていると考えたらよいのだろうか。
- ・ 研究科内にも相談窓口があるが、学生にとっては相談しやすいのか。むしろ、相談所や大学外の相談窓口の方が相談しやすいのではないか。
- ・ 研究科内に設置されているポスターは、研究科内の相談窓口へ相談をという印象を受けやすい。
- ・ 研究科の相談員と学生とが話し合う場は設けられているのか。そのような場で信頼し - 信頼される関係の構築や学生の意見を吸い上げられないか。

