

令和6年度  
文部科学省委託調査

# 「大学におけるハラスメント防止等の推進 に向けた普及啓発に関する調査研究」

## 調査報告書

令和7年3月

株式会社 リベルタス・コンサルティング

本報告書は、文部科学省の先導的大学改革推進委託事業委託費による委託業務として、株式会社リベルタス・コンサルティングが実施した令和6年度大学におけるハラスメント防止等の推進に向けた普及啓発に関する調査研究の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。

# 目次

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 第 1 章 調査概要 .....             | 1  |
| 1-1 調査目的 .....               | 1  |
| 1-2 調査内容 .....               | 2  |
| 第 2 章 ヒアリング調査の実施 .....       | 4  |
| 2-1 ヒアリング概要 .....            | 4  |
| 2-2 ヒアリング結果概要 .....          | 5  |
| 第 3 章 研修資料（啓発コンテンツ）の検討 ..... | 10 |
| 3-1 啓発コンテンツ骨子 .....          | 10 |
| 3-2 有識者委員会による検討 .....        | 11 |
| 3-3 啓発コンテンツの作成 .....         | 13 |



## 第1章 調査概要

---

### 1-1 調査目的

学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境は、個々の学生の学びを支える基本的な前提条件であり、教育機関である大学においてハラスメントが生じることはあってはならないことである。文部科学省では、ハラスメントの防止のための周知・啓発や相談体制の整備、被害者救済のための適切な措置、行為者の厳正な処分及び再発防止の徹底等に確実に取り組むよう各大学に通知するとともに、各大学へのハラスメント防止の取組状況について調査を行ってきたところである。

しかしながら、大学において学生へのハラスメントが散見されており、その防止や生じた際の対応が各大学において課題となっている。特に大学におけるハラスメントについては、大学の指導の仕組みや研究分野の特性、教員間の関係の特殊性等を踏まえて、その防止・対応策等を検討・実施することが必要であり、関係団体等からも、これらの特性等も踏まえた大学におけるハラスメントの防止等に関する指針の策定や研修教材等の作成・公開が要望されている。

こうしたことから、本調査研究においては、大学における学生へのハラスメントの防止やハラスメントが生じた際の適切な対応（以下「ハラスメント防止等」という。）について、大学における課題や優れた対応事例等も踏まえて、各大学の研修等で利用可能な教職員及び学生向けの啓発コンテンツを作成することとし、もって各大学のハラスメント防止等における取組の充実や、教職員及び学生のハラスメント防止等に関する理解増進を図ることを目的とする。

## 1-2 調査内容

調査研究内容は、下記の通り。

### 1-2-1 有識者による調査研究協力体制の構築

本調査研究を行うにあたり、大学におけるハラスメント防止等に関する専門的な助言を受けるため、関係する知見を有する有識者からなる有識者会議を設置・開催した。合議及びメール等により、調査及び啓発コンテンツの骨子や啓発コンテンツの内容等について助言を受け、有識者の意見を反映しながら業務を行った。

開催概要は、下記の通り。

#### ■有識者会議の概要■

|     | 時期         | テーマ                                               |
|-----|------------|---------------------------------------------------|
| 第1回 | 令和6年9月18日  | ヒアリング対象大学・調査内容の選定<br>啓発コンテンツの骨子（案）検討<br>用語の定義について |
| 第2回 | 令和6年12月16日 | ヒアリング調査結果報告<br>啓発コンテンツの内容検討                       |
| 第3回 | 令和7年3月18日  | 啓発コンテンツについて                                       |

委員は下記の通り。

(敬称略。50音順、◎は委員長)

|        |                                                 |
|--------|-------------------------------------------------|
| ◎北仲 千里 | 広島大学 ハラスメント相談室 准教授                              |
| 深見 久美子 | 名古屋大学 ハラスメント相談センター 相談員（学術専門職）                   |
| 宮林 常崇  | 東京都立大学 理系管理課長（学務課長兼務）                           |
| 宮本 恵   | 東京経済大学 人権委員会 人権コーディネーター                         |
| 矢野 恵美  | 琉球大学 ヒューマンライツセンター センター長<br>ハラスメント相談支援センター センター長 |

### 1-2-2 大学におけるハラスメント防止等に関する課題や対応事例の調査

各大学における課題等を把握する観点から、設置形態や定員規模、学部構成、ハラスメント防止等の取組状況等のバランスも考慮して9校の大学等にヒアリング調査を行った。

また、大学におけるハラスメントの防止や、ハラスメントが生じた際の対応過程・具体的な取組について、大学における一般的な取組状況や適切な対応に関する情報について文献調査を行った(文献調査は、啓発コンテンツの作成に活用し、各コンテンツの巻末に参考資料リストを掲載している)。

### 1-2-3 啓発コンテンツの作成

有識者会議でテーマ及び骨子案を検討し、啓発コンテンツ骨子に基づき啓発コンテンツを作成した。啓発コンテンツは、大学における教職員や学生への啓発のために研修等で利用可能な教材として、全体で4点作成した。

## 第2章 ヒアリング調査の実施

各大学における課題等を把握する観点から、有識者会議の意見を踏まえ、設置形態や定員規模、学部構成、ハラスメント防止等の取組状況等を考慮して 9 校の大学等にヒアリング調査を行った。

### 2-1 ヒアリング概要

#### 2-1-1 調査対象校

下記の 9 校にヒアリングを実施した。各大学のハラスメント委員会委員、ハラスメント相談員の教職員、学生課などの事務職員に話を伺った。

■ヒアリング対象大学一覧■

| 学校種別 | 大学名            | 所在地  |
|------|----------------|------|
| 国立   | 横浜国立大学         | 神奈川県 |
|      | 愛媛大学           | 愛媛県  |
|      | 福岡教育大学         | 福岡県  |
| 公立   | 名寄市立大学         | 北海道  |
| 私立   | 新渡戸(にとべ)文化短期大学 | 東京都  |
|      | フェリス女学院大学      | 神奈川県 |
|      | 南山大学           | 愛知県  |
|      | 藤田医科大学         | 愛知県  |
|      | 神戸学院大学         | 兵庫県  |

#### 2-1-2 実施時期

令和 6 年 10 月 31 日～令和 7 年 1 月 8 日



## 2-2 ヒアリング結果概要

ヒアリング調査結果の概要は、以下の通り。

### 2-2-1 ヒアリング対象の大学の状況

ヒアリング対象の大学のハラスメント相談状況等については、下記の通り。

- ・学生からのハラスメント相談は、「アカデミックハラスメントに関するものが多く、セクシュアルハラスメントに関するものは少ない」という大学が多い。
- ・学生からの相談自体が少ない大学がある。
- ・学生からのアカデミックハラスメントに関する相談は、暴言や叱責などの典型的な内容は少ない。コミュニケーション不足が原因と思われる内容や、即座にハラスメントであると判断がしにくい内容が多い。
- ・学生からのセクシュアルハラスメントに関する相談内容は、接触等ではなく、女子学生を見下すような発言、LGBT 等の面からの差別発言などがある。
- ・学生からのアカデミックハラスメントの相談内容のケースは、ゼミや研究室などの少人数の指導の場面でのものが多い。

#### 例- 指導が十分ではないと不満を感じる

- 他の生徒との比較により不公平感を感じる
  - 優秀な生徒ばかりほめる
  - 自分にだけあたりが強い
  - 議論の中の「ここが間違っている」という発言を人格否定ととらえる 等
- ・成績への不満をきっかけに学生が相談に来るケースがある。
  - ・大教室で行われる講義において、教員が一部の学生にとって不快に感じる発言をしてしまうケースがある。
  - ・理系分野の研究室に関しては、「拘束時間が長い」「独自の研究室ルールが存在する」「(実験等で危険を伴うため) 指導が厳しくなる」「研究室の業務と教授個人の業務の線引きが難しい(学生が手伝わないといけない業務がある)」などが引き金となってハラスメントが生じることがある。
  - ・人に助けを求めることができない学生もいる。

## 2-2-2 学生向けハラスメント研修の内容

ヒアリング対象大学が学生向けハラスメント研修等で行っている内容については、下記の通り。

- ・ 学生に下記を説明する。
  - － ハラスメントは、学生の身の回りの人間関係に生じる問題である。
  - － (相手の発言を受けて)嫌な気持ちが出たときには、なぜ自分が嫌な気持ちが出たのか、少しだけ踏み込んで考えてみるのが重要。
  - － 見て不快に思ったこと、嫌なことは、勇気をもって相談して欲しい。
- ・ 「一人で抱え込まないことが大事であり、何かあったら相談して欲しい」ことを説明する。
- ・ 学生本人が相談しにくい場合は、友人が相談しても良いということを説明する。
- ・ 大学の相談窓口について説明する。
- ・ 学生の不安に対応するため、相談後の流れについて説明する。
- ・ 友達にハラスメントについて相談されたら「よくあること」「気にしないでいい」という対応は良くないことを説明する。「大変だね」と伝えてあげるなど、相談した友人のつらい気持ちに寄り添ってあげることが大事であることをあわせて説明する。
- ・ ハラスメントをみかけたら、周囲の教職員等に頼る、相談室に相談する、あるいは可能であればその場で介入する(例:加害者の気を引いて話を変える、被害者と加害者の間接的に引き離すなど)ことを説明する。なお、介入が難しい場合、被害者が一人になったときに被害者に寄り添った声かけを行うことが重要であることをあわせて説明する。
- ・ サークル等の人間関係の中では、学生自身が加害行為を行う側になる可能性があることを説明する。

## 2-2-3 ハラスメント防止のため教員が気を付けるべきこと

教員と学生の間で生じやすいハラスメント問題や、教員がハラスメント防止として気を付けるべきこと等については、下記の通り。

- ・ 近年の学生からの相談内容は「教員との学生のコミュニケーションの認識のずれ、コミュニケーション不足によるもの」が多い。また、指導の考え方について教員と学生での乖離が場合に、教員の指導を学生はハラスメントと捉えることがある。

例- 教員は指導のつもりで「なんで準備しておかないの」と発言したが、学生はハラスメントと受け止める。

- 教員は「卒論に間に合わない」と叱咤激励のつもりで言ったことを、学生はこれまでの研究を否定されたと捉えてしまう。
- 指導の場面で、教員が必要以上にしつこく注意を言ってしまう、激しく言ってしまう。
- 教員は学生から今後の研究の進め方について聞いてくると思っているが、学生は教員から話しかけてくると考えて、互いに話しかけない。学生は、ハラスメント(指導放棄)ととらえてしまう。
- 教員が冗談のつもりで言ったことを、学生はハラスメントとして受け止める。
- レポートを提出する際に、「全然できていない、やり直して」と言うだけで具体的な指導がない。
- 教員から研究室の学生に対する「結果が出ていない」という発言について、学生はそう言われても何をしたいかわからないと感じている。具体的に指導して欲しいと思っている。
- 大学院になったら、「自らの学びを重視しなさい」と言われ指導してもらえず、嫌がらせだと感じてしまう。

・上記をふまえ教員が気を付けるべき内容は下記である。

- 感情に任せた発言はしない。発言や行動を起こす前に、問題ないか考える。アンガーマネジメントを身につける。
- 「言葉遣い」について、適切なものになっているか振り返って考えてみる。
- 個人の学生を、皆の前で叱責することは止めた方がよい。また、一人一人の学生への対応に差をつけないようにする。
- 性的趣向、性的役割、宗教や世界観などの視点で、教員自身に無意識に差別意識をもっていないか振り返る。
- 世代間の差があるため、学生がどんなことに傷つくのかを知った方がよい(知ろうとする努力をした方がよい)。
- 指導においては、まず学生のいい点をほめる。さらに、学生によっては、自主性に任せるだけではなく、何をしたら良いか具体的に説明することも必要となる。
- 連絡の取り方に気を付ける。夜間の連絡はしない。長文メールが怖いという学生がいるのでメールでの連絡には注意を払う。

- ・「不快に思ったことが、すべてハラスメントになるわけではない」 ことについて説明する。
- ・ハラスメントをみかけたら、その場で介入する。
- ・ハラスメントに関する教員研修における工夫点は、下記である。
  - － 教職員会議の中で研修するなど全員参加の工夫をしている。オンライン研修では、全員出席を確認する工夫をする。
  - － グループワークや話し合い、ロールプレイングによる研修を行う。事例に対して、ハラスメントの被害者と行為者それぞれがどう思っているかを考える。不適切な発言について、どう言い換えればよいかなどを考える。具体的事例をあげると、人によって回答が異なるため、教員の気づきや学びにつながる。

#### 2-2-4 相談員について

ヒアリングを実施した大学におけるハラスメント相談員の状況等は、下記の通り。

- ・教員が相談員となるケースが多い。
- ・相談員となる教員は、下記に注意している。
  - － 相談者には「つらいことは無理に話さなくて良い」と言ってあげる。
  - － 相談員は、相談者の許可なく他人に相談内容を話してはいけない。
  - － 相談員は、相談者との信頼関係の構築を重視する必要がある。相談者である学生は、誰かに知られてしまうのではないかなど不安を抱えている。そのため、相談員は、相談者に対し「相談内容は外部に漏れることはない」ことを説明することが重要。
  - － 相談場所は、注目されないような場所を選ぶ(固定の相談室がない場合)。
  - － 相談者に負担がかかるため、1回の相談時間は長くすぎない方がよい。
  - － 相談員は、相談者からの話を聞いて、決めつけるような発言はしてはいけない。
  - － 相談員は、相談を受けている際に、二次加害をしないよう気を付ける(「そんなこと起きないだろう」「相手は、悪気はなかったのでは？」などとは言わない。)
  - － 相談記録を取ることにについて、相談者本人の確認を行う。また、記録の取り方などは、学内でルールを決めておくことが望ましい。
  - － 相談者に対し、相談後、どのような選択肢(例: 相談で終わり。調査や調整を希望)があるのか情報提供をする。また、選択肢を提供したうえで、決定は相談者の意思を尊重する。

- 相談を受けて、対応を判断しかねる時や、相談者の健康状態に問題がある場合は、相談室や関連組織等に連絡・相談する。特に、相談者の命や健康にかかわるなど、状況に応じて対応をスピードアップする。
- 相談を受けた後、こまめに対応する。相談者から「相談したのに放置された」と思われたいようにする。
- ・過去に教員が相談員になった際、相談員マニュアルや相談員研修がなく、教員の独学で補ったケースがある。
- ・全大学で利用できるようなマニュアルを要望する大学がある。

#### 2-2-5 ハラスメントに対する組織的な対応など

ハラスメント防止に向けての管理職の役割、および組織的な対応については、下記の通り。

- ・管理職は、組織のルールを整備し、組織の構成員にルールを守るように促すことが重要である。
- ・管理職は、ハラスメントと思われるような行動を見かけたら、きちんと注意・指導することが重要である。注意・指導をしないと、組織としてハラスメントを容認していると思われてしまう。
- ・教職員会議等で各学部での取組、発生した事案を定期的に報告し合うことで、お互いがどのようなことをして、どのような問題が発生しているかなどを把握することがハラスメント防止につながる。
- ・組織的な対応として、(特に法学部等がない大学などは) ガイドライン作成が課題である。大学ごとの作成は大変であるため、国の統一的な基準や、ガイドラインの指針がほしい。あわせて、ハラスメント相談室の設置、ハラスメント相談員の配置等についての(大学の規模や複数のキャンパスでの状況にあわせた)指針がほしい。

### 第3章 研修資料（啓発コンテンツ）の検討

啓発コンテンツは、大学における教職員や学生への啓発のために研修等で利用可能な教材として、全体で4点作成した。ヒアリング結果等をもとに啓発コンテンツ案を作成し、有識者会議委員の指摘を踏まえて修正・加筆を行った。

#### 3-1 啓発コンテンツ骨子

啓発コンテンツ骨子（案）として、以下の4点を有識者会議で提案した。

##### ■啓発コンテンツ骨子(案)■

| テーマ・対象                                     | 内容                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| テーマ 1.<br>【学生用】<br>ハラスメントの基礎知識             | <ul style="list-style-type: none"><li>● ハラスメントとは</li><li>● ハラスメントの種類</li><li>● 大学におけるハラスメントの特徴</li><li>● ハラスメントの事例</li><li>● 被害を受けた・相談された・見かけた場合の対応</li><li>● ハラスメント防止のための心がけ</li></ul> |
| テーマ 2.<br>【教職員用】<br>ハラスメントの防止に向けて          | <ul style="list-style-type: none"><li>● 大学でのハラスメント発生の背景</li><li>● ハラスメントの定義</li><li>● ハラスメント防止のための知識/ハラスメント防止のための心構え</li><li>● ハラスメント発生時の対応方法</li></ul>                                 |
| テーマ 3.<br>【相談室用】<br>ハラスメント相談室の対応について       | <ul style="list-style-type: none"><li>● ハラスメント相談室の役割</li><li>● 相談室の体制構築(職員の配置、学内の連携体制等)</li><li>● ハラスメント発生から解決までの流れ、注意点</li><li>● 相談対応時のハウツー</li><li>● ガイドラインについて</li></ul>             |
| テーマ 4.<br>【学校全体(管理職)用】<br>ハラスメントが起きない大学づくり | <ul style="list-style-type: none"><li>● ハラスメントが起きにくい組織づくり</li><li>● 相談しやすい体制づくり</li><li>● ハラスメント防止の取り組み</li></ul>                                                                       |

### 3-2 有識者委員会による検討

有識者委員会において、啓発コンテンツ骨子、及び啓発コンテンツ案について委員より下記のご意見をいただいた（以下、啓発コンテンツを教材と記す）。

#### 【全体】

- 各教材の最初に、ハラスメント(セクハラ、アカハラ、マタハラ、パワハラ等)の定義を掲載する。
- 教材の冒頭に、研修の受講者に何を知ってほしいか、ポイントを書く。
- セクハラについては、同意/不同意を焦点とする。良いと思ってかけた言葉や気を遣って行った対応、コミュニケーションの中で褒めているつもりの言葉が、関係性や場面によってはセクハラになる可能性があるという視点を加える。また、被害者側は、平静を装い、笑顔で対応することも多く、加害者側は指摘されるまでセクハラをしていると自覚しにくいこと、追従・迎合的言動は真意からの同意・承諾ではないことへの言及をする。

#### 【学生向け】

- 学生向け教材は動画コンテンツとする(学生には、説明が文字情報だけでは伝わらないことがあるため)。
- なぜハラスメントの研修を受けるのか、と学生に対し意味付けをすることが重要になる。そこで、教材の冒頭では「なぜ研修するのか」「この研修で何を身につけ、どのような行動ができるようになってほしいのか」を説明する。
- 教材は、身近に起こるかもしれないストーリーを提示しながら説明する。
- セクハラとアカハラは、それぞれ論点が異なるため、教材もセクハラ編とアカハラ編を作成する。

#### 【教員向け】

- 教員向け教材は、教員に対して響く内容である必要がある。そこで、事例をあげて「何故それがダメなのか」「何故このケースがハラスメントになるか」などの説明を行う。
- 教員の行動変容を促す教材であることが求められる。そこで、教材は、教員が自身の認識違いなどに気がつける内容とする(例えば、昔は大丈夫とされてきたことが、現在は問題となっていることなど)。
- 教材では、教員の学生に対する指導についての典型的な事例を示し、どういう視点から改善す

るか、現状では学生がどう困っているかを説明する。

- アカハラの場合は、「こういう言葉はアカハラです」などと説明を単純化しすぎると、教員が受け入れにくい場合がある。そこで、教材では、「何をどのように考えるべきなのか」「よりよい教育のために何をすべきか」という問いかけも併せて行う。
- 教材には、理系・文系を分けた事例を掲載する。
- 教材は、新規採用の職員研修にも使用できるような内容とする。

#### 【ハラスメント相談担当者(相談員)向け】

- 大学のハラスメント相談員は、担当者が専任の場合もあれば、持ち回りの場合もある。ハラスメント担当者(相談員)向け教材は、初めて相談担当者になる教職員にとって役立つ内容とする。
- 相談室がない大学では、相談記録の扱いや、連携などについて知りたい場合が多い。そこで、教材では、相談手順や相談内容の共有方法・範囲、記録の扱いや保存方法・保存期間などを決めておいた方がよい、という説明を行う。
- ハラスメントの相談と調査の役割については、現在は分けている大学がほとんどである。そこで、教材では、ジャッジする役割についてではなく、相談員としての役割についての説明を行う。

#### 【管理職・組織向け】

- 管理職・組織向け教材では、「ハラスメント防止のためには、大学として相談員や委員会の体制整備が必要である。」「ハラスメント防止の指針、マニュアルがあると良い。」など、最低でもこれらは必要、という内容の説明を行う。
- また、年間のハラスメント防止対策計画を出すことも推奨する説明を加える。
- 教材では、組織づくり(基本的なハラスメント相談体制、ハラスメントが起きにくくするための取組)や研修との連携について説明する。管理職は研修を受けるよう促すメッセージを加える。
- 教材には、「ハラスメント問題は人権問題である」など、人権という言葉を入れて説明を行う。
- 教材は、管理職に伝わりやすくするため「～すべき」というトーンではなく、「どういう大学になったらいいか」ということを意識して説明する。
- 教材では、(大学の執行部向けに)ハラスメント体制・取組づくりのほかにリスク事案のマネジメントの方法についても説明する。



### 3-3 啓発コンテンツの作成

ヒアリング調査結果、及び有識者委員のご意見を踏まえて、啓発コンテンツを作成した。作成した啓発コンテンツについては、有識者委員にご確認いただき、ご指摘を踏まえて修正を行った。

啓発コンテンツの概要は、下記の通り。

#### ■啓発コンテンツ概要■

| タイトル                                                                | 項目                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| テーマ 1.<br><b>【学生用】</b><br>大学におけるハラスメント<br>セクシュアルハラスメント編<br><br>(動画) | <ul style="list-style-type: none"> <li>● オープニング</li> <li>● 研修のポイント</li> <li>● ハラスメントとは</li> <li>● セクシュアルハラスメントとは</li> <li>● ハラスメントかもしれないと感じたら</li> <li>● ハラスメントを見聞きした・相談されたら</li> <li>● 加害者にならないために</li> </ul>           |
| テーマ 1.<br><b>【学生用】</b><br>大学におけるハラスメント<br>アカデミックハラスメント編<br><br>(動画) | <ul style="list-style-type: none"> <li>● オープニング</li> <li>● 研修のポイント</li> <li>● ハラスメントとは</li> <li>● パワーハラスメント/アカデミックハラスメントとは</li> <li>● ハラスメントかもしれないと感じたら</li> <li>● ハラスメントを見聞きした・相談されたら</li> <li>● 加害者にならないために</li> </ul> |
| テーマ 2.<br><b>【教職員用】</b><br>大学におけるハラスメント<br>(教職員用)                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修の目的</li> <li>● 研修のポイント</li> <li>● 大学におけるハラスメント</li> <li>● アカデミックハラスメントの事例</li> <li>● ハラスメントを防止するための心構え</li> <li>● ハラスメント発生時の対応方法</li> <li>● グループワーク</li> </ul>                |
| テーマ 3.                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修の目的</li> </ul>                                                                                                                                                                |

| タイトル                                                                                           | 項目                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>【ハラスメント担当者用】</b><br>大学におけるハラスメント<br>(相談の対応について)                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ハラスメントとは</li> <li>● ハラスメント相談対応の流れ</li> <li>● 相談員の役割と取り組み方</li> <li>● その他気を付けるべきこと</li> </ul>                                                              |
| テーマ 4.<br><b>【管理職(学部学科長)・組織<br/>           向け)用】</b><br>大学におけるハラスメント<br>(ハラスメントが起きない大<br>学づくり) | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修の目的</li> <li>● ハラスメントが与える影響</li> <li>● ハラスメント相談対応の流れ</li> <li>● ハラスメント防止のための基本事項</li> <li>● ハラスメントが起きにくい組織づくり</li> <li>● 事案が発生した場合に意識してほしいこと</li> </ul> |