

平成 22 年 5 月 24 日現在

**研究種目：基盤研究 C**  
**研究期間：平成 19～21 年度**  
**課題番号：19601010**  
**研究課題名（和文）**  
**アカデミック・ハラスメント環境評価基準の策定とそれを用いた点検評価方法の確立**  
**研究課題名（英文）**  
**Study on mapping out a preventive strategy for academic harassment**  
**研究代表者**  
**御興 久美子 (OGOSHI KUMIKO)**  
**奈良県立医科大学・医学部・講師**  
**研究者番号：20106503**

研究成果の概要（和文）：アカデミック・ハラスメントが発生しうる危険性を組織内で予知し、事前に対策を講じることができるようにとの目的で、環境評価基準の策定をおこなった。評価・点検項目のうち、大半の大学で未整備のアカデミック・ハラスメントおよびパワー・ハラスメント防止対応ガイドラインおよび相談窓口設置運用規程について、基準案を策定した。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to make universities predict the occurrence of academic harassment and prevent it by themselves. We have mapped out the standards for inspecting possible occurrence of academic harassment and proposed the manner and methods how to use it.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2008年度	1,800,000	540,000	2,340,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	3,400,000	1,020,000	4,420,000

研究分野：時限

科研費の分科・細目：大学改革・評価

キーワード：ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、アカハラ、人的環境、点検評価

## 1. 研究開始当初の背景

大学、研究所、学会など研究教育の場でおこる嫌がらせ行為、人格否定発言などの精神的暴力、研究成果の収奪や不正の強要等が日本では 1995 年以降“アカデミック・ハラスメント”と呼ばれるようになり、大学における人権問題として重要視されるようになった。ハラスメントのない快適な研究・教育・学習・労働環境の整備は、高等教育・研究機関の質の確保の上で不可欠の事項である。

諸外国においてもアカデミック・ハラスメ

ントやパワー・ハラスメントに該当する問題は発生しており、モビング、心理的ハラスメントあるいはモラル・ハラスメントと呼ばれて職場の人権問題としての対応が求められている。英国では、若手医師を対象にした調査において、過去 12 ヶ月の間に 84% の医師が少なくとも一つのいじめを経験していたこと、また、人種差別と性差別によるいじめが存在していることが明らかにされている。また、看護学の分野におけるいじめ・嫌がらせは、米国、英国、オーストラリアやニュー

ジールランドにおいて、発生が報告されている。

Mobbing（職場いびり）の言葉を用いて職場のハラスメントについての研究をおこなった労働衛生学者の Heinz Lymann は、職場でも、病院でも、大学でも、適正なマネジメントの欠如がいじめや嫌がらせ、ひいては不正の発生を引き起こしていると指摘している。

企業では内部監査や自己管理に、ISO9001、ISO14001 といった国際標準化機構がつくった組織マネジメントシステムに関する規格を用いて、自己の組織の現状を把握し、改善の努力をおこない、質の高いサービス提供を持続していこうとしている。これらの国際規格の認証を取得している自治体や大学も存在し、ISO14001 における環境の定義を、いわゆる自然環境に限らず、福祉環境・教育環境・人権環境・都市基盤環境等々「あらゆる環境」に拡大して捉え、それぞれの環境を改善する基準として用いている自治体や教育管理体制に関して ISO9001 の認証を取得している大学がある。

## 2. 研究の目的

平成16年度からは国立大学は法人組織となり、それに伴って中期目標・中期計画を定めた。平成16年度当初の中期目標・中期計画において、ハラスメント対策に言及している国立大学法人は50大学、56%であった。そのうち、セクシュアル・ハラスメントについての言及している大学が7大学であり、セクシュアル・ハラスメントだけでなくアカデミック・ハラスメントなど、その他のハラスメントを含む対策に言及している大学は43大学あり、国立大学法人のうち48%であった（アカデミック・ハラスメントの現状と防止対策—平成16年近畿地区国立大学長懇談会講演録—、御奥久美子、奈良教育大学人権教育 研究紀要、第10号、46-93、2005年）。2004年以降、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント（モラル・ハラスメント）に関するガイドラインの策定等の動きが活発化し、あらゆる形のハラスメント防止のための対策が整備されようとしている。また、私立大学においてもアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメント（モラル・ハラスメント）についてガイドラインの策定や相談窓口の整備が進んできた。

しかしながら、アカデミック・ハラスメントに関しては、定義において学生が教員によって受けるいじめにのみ限定している大学や解決に対する認識に混乱がみられる場合、あるいは、既成のセクシュアル・ハラスメント対策をすべてのハラスメント対策に拡大あるいは準用している大学があるなど、現在

まだ、大学間においてアカデミック・ハラスメントの認識と対策に大きな隔たりがあり、組織構成層の中に不信感や混乱が生じているという一面もある。

そこで、早急にアカデミック・ハラスメントおよびパワー・ハラスメント（モラル・ハラスメント）に関して、大学等高等教育機関が組織内で有効な防止体制を構築するための手法を開発することが必要である。御奥・赤松は、平成14-16年度におこなった『アカデミック・ハラスメントの実態調査研究』（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から見えるもの—、御奥久美子・赤松万里、現代社会と大学評価、創刊号、165-182、2005年）において、アカデミック・ハラスメントがおこりやすいキャンパス環境を測ることのできる『アカデミック・ハラスメント環境指数』をアンケート結果から算出する方法を考案した。

このようにして、ハラスメント環境を測定し評価することによって、従来のおこってしまったハラスメントへの対応に重点がおかれていた対策から、快適な研究教育環境の創出によるハラスメントの発生防止対策へと、より効果的な防止対策への転換が可能となる。

本研究においては、キャンパスでのハラスメントの発生に関連している『ハラスメント環境指標』をつくり、この指標を用いて組織において自己点検評価ができる方法を確立し、高等教育機関等において構成員の誰もが快適に学習・研究・教育・労働に従事できる、嫌がらせのないハラスメントフリー環境を創出することを目的とする。

## 3. 研究の方法

①ハラスメント環境評価の基礎となる発生に関与する因子の検索および関与の度合いについて、以下の4点について調査、検討をおこなった。

I. 教育活動に関して：教育システムや成績評価に関する学生への説明責任、教育を受ける権利の保障のための仕組み等について、組織形態による差異および研究教育分野による特徴・差異について、

II. 研究活動に関して：a) 研究指導方法は適正か？—指導の記録・個人指導の公正性など、研究者の研究の保障のための措置等について組織形態・分野毎の仕組みの特徴と問題点 b) 研究労働面からみた組織形態、職種、分野におけるハラスメントが発生しやすい環境、防止対策の現状、問題点、c) 研究上の不正行為の防止対策に関して、

Ⅲ. 全構成員への平等待遇：男女共同参画事業の実施状況、差別的待遇の是正措置等について、

Ⅳ. 情報の公開に関して：公開に関する意識、公開の方法に関する現状と問題点

②アカデミック・ハラスメントに関するガイドラインの策定の状況と現行の内容の検討を以下の2点について、キャンパス・セクシュアルハラスメント・全国ネットワーク構成員との議論を通して、調査、検討をおこなった。

#### I. 定義に関する研究

アカデミック・ハラスメントの概念と定義において、これまで複数の考え方が提示されていたことにより、現在まだ混乱がみとめられる。そこで、各大学のガイドラインおよび関連文献から定義を集め、アカデミック・ハラスメントの概念と定義について考察をおこなう。

#### Ⅱ. 有効性の検討

ガイドライン有効性について、問題が発生した場合の解決の観点から、および発生防止の観点から、の2点について比較検討する。

③上記2項目の検討内容に基づいて、基準案の策定をおこなった。

#### 4. 研究成果

① ハラスメント環境評価の基礎となる発生に関与する因子について、

分野、組織形態による相違点として：文系では、教育学や心理学の分野においてセクハラが発生が多い。理工系では学生に対しては、言葉の暴力等の非意図的アカデミック・ハラスメントが多く、また学生・部下教員に対する業績の搾取が特徴として挙げられる。高専では、職員間のパワハラ、モラハラが多く、また、男社会であるため、環境型セクハラやジェンダー・ハラスメントも多い。私学では顧客志向があり、学生サービスとしてアカハラを扱うことが多いことが明らかとなった。

② 定義に関しては、

1) ハラスメントをセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの3つに大別することが望ましい。

2) セクシュアル・ハラスメントと関連して、防止ガイドラインの中に、『指導・被指導関係にある教員と学生間の恋愛は、基本的にはセクシュアル・ハラスメントになる』という文言を入れるべきであることが確認された。

3) 公開性に関して：全国761大学の公式ホームページにおいて、ハラスメントに関

するガイドラインが公開されている大学は245、公開されていない大学は475、不明41であった(2007年8月25日現在)。地域別のガイドライン整備状況(公開大学数/地域大学数)は、北海道42%(15/36)、東北11%(5/45)、東京都37%(48/131)、関東(東京以外)27%(36/132)、信越・北陸26%(11/43)、東海49%(41/83)、関西32%(47/146)、中国・四国33%(22/67)、九州・沖縄26%(20/78)で東北が著しく低かった。

③ ハラスメント防止ガイドラインの策定に関しては、②-1)定義に加えて、相談員研修の義務の明文化、被害申告者に対する保護救済措置はハラスメントの認定を待つことなく可及的すみやかにおこなうべきこと、加害者研修の実施、が含まれているべきであること、また、

④ 相談業務の質の確保のためには、相談窓口設置運営規程が必須であることが明らかになった。

以上の点をふまえ、基準となるハラスメント防止対策ガイドラインおよびその解説、および相談窓口設置運営規程および細則を策定した。

次に、防止対策が整備された大学において、よりよい環境を整備し、ハラスメントの発生を抑止するために自己点検・評価を策定した。評価項目は、大項目、中項目、小項目に分類し、それぞれ100、10、1点の得点を配し合計点数を算出する形式となっている。点数は取組み前後の改善の様子を測るためのものであり、点数による大学の格付けやランキングに利用されるべきものではない。

表1. 点検項目および配点基準

大項目[有の場合+100, 無▽項目は-100]

中項目[有の場合+10, 無▽項目は-10]

小項目[有の場合+1, 無▽項目は-1]

1.1.1. シラバス配布は履修登録1週間前までに完了

1.2 シラバス配布:全員に手渡しする

1.3 休学者にも郵送等で渡す

1.4 非常勤講師等に郵送

1.5 ▽学務課等に常置してあるか

2.1 講義の遅刻者対策をとっているか

2.2.1 ▽遅刻者対策を講義担当者に一任している

3.1 ▽レポート提出にルールがある

4. 実習・演習について▽一部学生に不利益が生じるものがある

不利益の是正措置がある

必須については再履修できる(無い時▽)

- 4.1 実習・演習について学務課が把握しているか
5. 卒業研究について：教員の指導状況を把握するシステムがある
- 5.1 卒後に学生からの評価を実施
6. 指導教員の決定について研究科として全員に説明があったか
- 6.1 担当教員が学生を選別する
- 6.2 不利益の是正措置がある
7. 学位論文：タイムスケジュールがシラバスに示されている
- 7.1 進行状況をチェックする機会が設けられている
- 7.2 指導状況に不公平が生じないための措置がある
- 7.3 博士1年次の履修状況について確認をおこなう機会がある
- 7.4 博士2年次の進行状況について学務が把握している
- 7.5 1,2年次に指導教員を替えられる
- ▽修業年限で学位を取得しない人が多い
8. 研究室セミナー開催状況を分野全体で把握している
- 教員に叱責をしないよう注意喚起
- ▽叱責をする教員がいる
- 8.1 開催時間帯を揃えている
- 8.2 深夜にしない取り決めをしている
9. 就学支援コーディネーターがいる
10. 部活、自由に退部できる
- 部室にヌードポスターが貼ってある
- ▽懇親会の参加は義務
- 10.1 部活動について学生部の目が行き届いている
- 10.2 アルコール・ハラスメントの啓発をしている
11. ▽教員評価を点数化して順位をつける
- 12.1. 相談員をしている期間について本務への補償をおこなっている
13. ハラスメント防止ガイドラインラインがある(無い時▽)
- 相談窓口規程がある
- 相談員研修が義務付けられている
- 防止対策委員、調査委員に研修が義務付けられている
- ▽相談員と調査委員の兼任が可能
- 13.1.1 ▽調査委員の選出規定がない
- 13.1 調査結果公表のマニュアルがある
14. 研修啓発に参加する教職員が70%以上
- 14.1 研修啓発に参加する教職員50%以上
- ▽研修啓発に参加する教職員が300%未満

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計1件)

- ① 御輿久美子、大学におけるハラスメント

の現状と問題点、犯罪学雑誌(Acta Crim. Japan)、査読有、Vol.75、No.6、2009、pp.165-168

[学会発表] (計8件)

- ① 御輿久美子、教育心理学会、シンポジウム『アカデミック・ハラスメントを理解する』、静岡、2009年9月22日
- ② K. Ogoshi, M. Akamatsu, Y Uchida, T. Tsuchiya, and T. Yoshino, 6th International Conference on Workplace Bullying, Academic Harassment in Japan - how to make a harassment-free university, Montreal, Canada, June 4-6, 2008
- ③ (シンポジウム)『全国の大学におけるアカデミック・ハラスメント対策の現状と問題点』、御輿久美子、大学評価学会(大阪大学豊中キャンパス)、2008年3月16日

[図書] (計3件)

- ① 御輿久美子、他、至文堂、「日常型心の傷」に悩む人々、2009、201-211
- ② 伊藤雪絵、松浦一、御輿久美子、合村知明、MCメディカ出版、師長・主任の職場革命! スタッフをいきいき元気にするモチベーションUPマネジメント、2009、24-33

[その他]

ホームページ:

<http://www.naah.jp/kenkyu/kenkyu.html>

新聞報道:

河北新報 2010年3月29,30,31日

産経新聞 2010年2月15日

愛媛新聞 2009年3月2日

毎日新聞 2007年11月11日

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

御輿 久美子 (OGOSHI KUMIKO)

奈良県立医科大学・医学部・講師

研究者番号: 20106503

### (2) 研究分担者

赤松 万里 (AKAMATSU MARI)

鳴門教育大学・学校教育学部・教授

研究者番号: 60081171

(H20→H21:連携研究者)

内田 由理子 (UCHIDA YURIKO)

詫間電波工業高専・准教授

研究者番号: 90259945

(H20→H21:連携研究者)

土家 琢磨 (TSUCHIYA TAKUMA)

北海道大学・工学研究科・准教授

研究者番号: 40262597

(H20→H21:連携研究者)

吉野 太郎 (YOSHINO TARO)

関西学院大学・総合政策学部・講師

研究者番号: 70324837