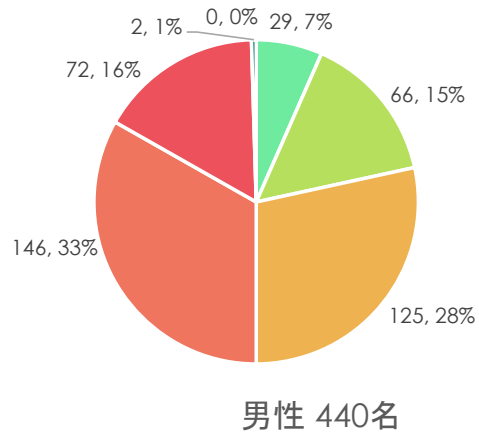


**2022年度ハラスメントに関する
アンケート調査結果〔概要〕
教職員対象**

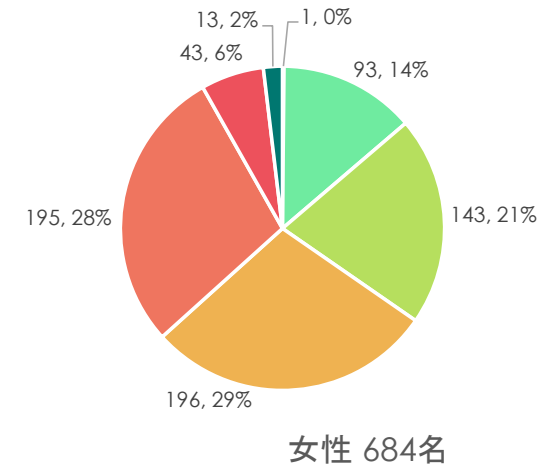
概要

- 目的：本学におけるハラスメントの状況を把握すると同時に、ハラスメントに関する認識を高め、ハラスメント防止を啓発すること、およびハラスメント防止体制を充実させることを目的として実施。
- 実施期間：2023年1月12日～2月13日
- 実施方法：Webを利用したアンケート
- 対象者：名古屋大学の教職員
- 回答数：1166件
- この1年以内において（2022年度以降に名古屋大学に入職された場合はそれ以降からアンケート調査時点までに）学内の人との間で起きた出来事について回答。

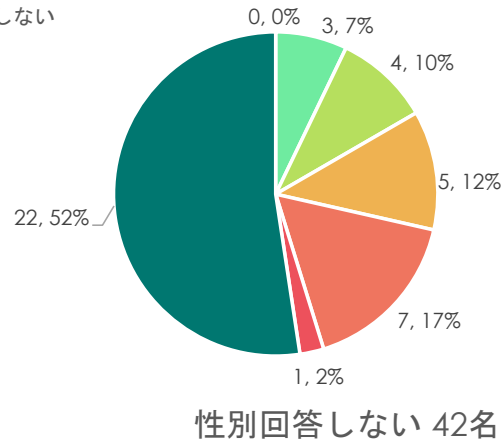
問.01 性別をお聞かせください。／ 問.02 年齢をお聞かせください。



- 10代
- 20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代以上
- 回答しない

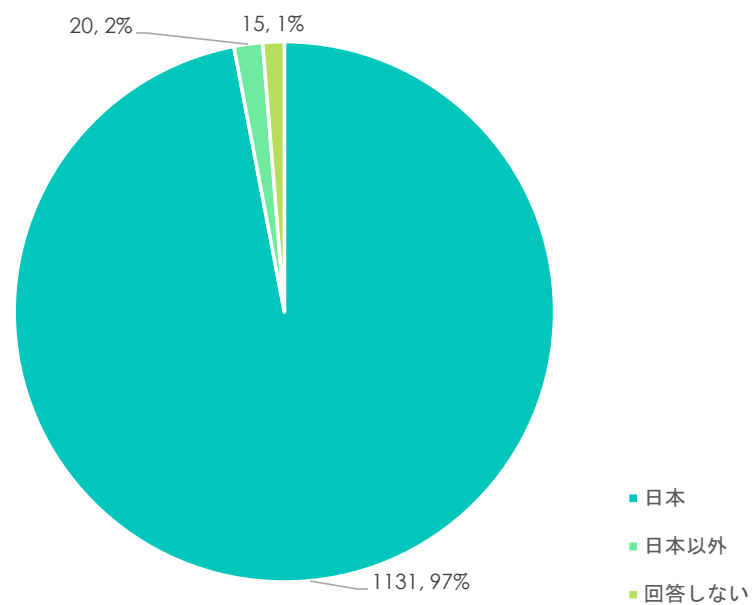


- 10代
- 20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代以上
- 回答しない



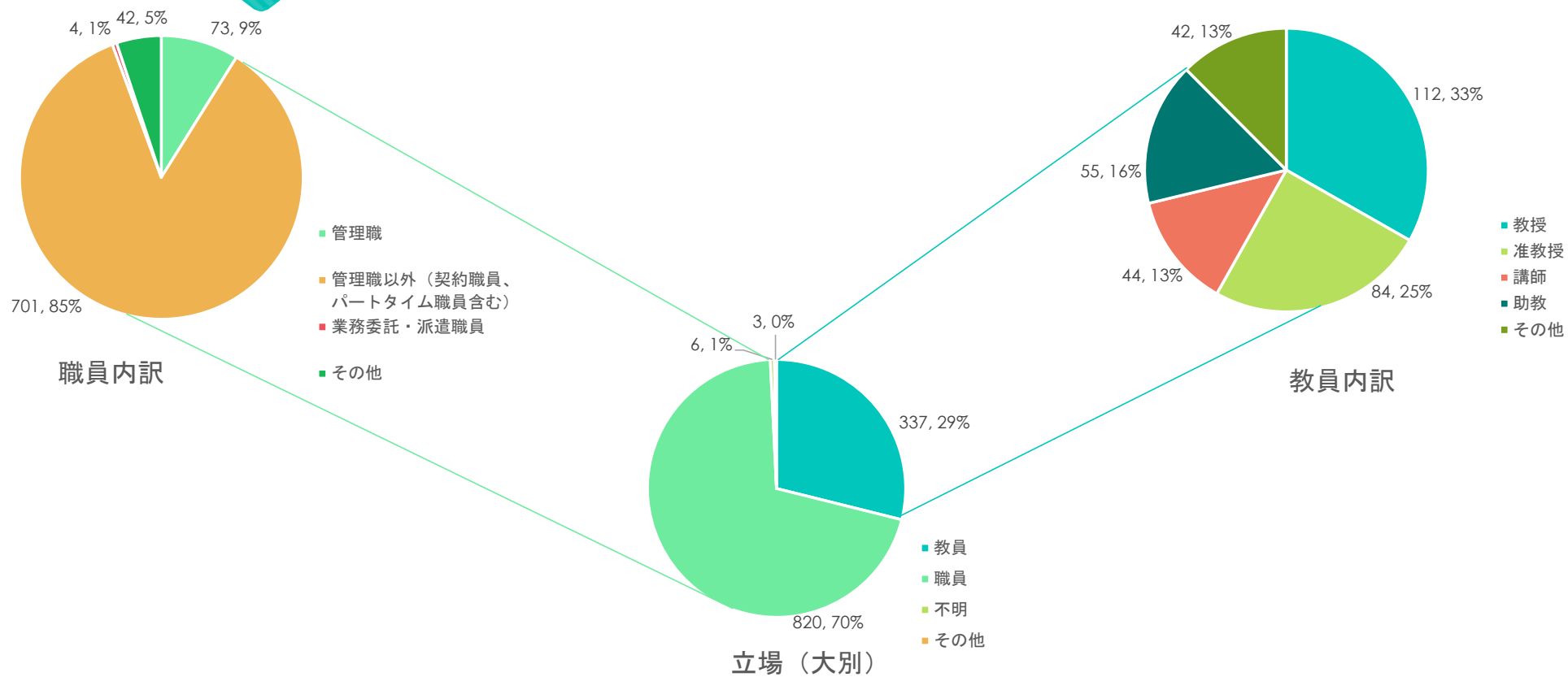
- 10代
- 20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代以上
- 回答しない

問.03 国籍についてお聞かせください。

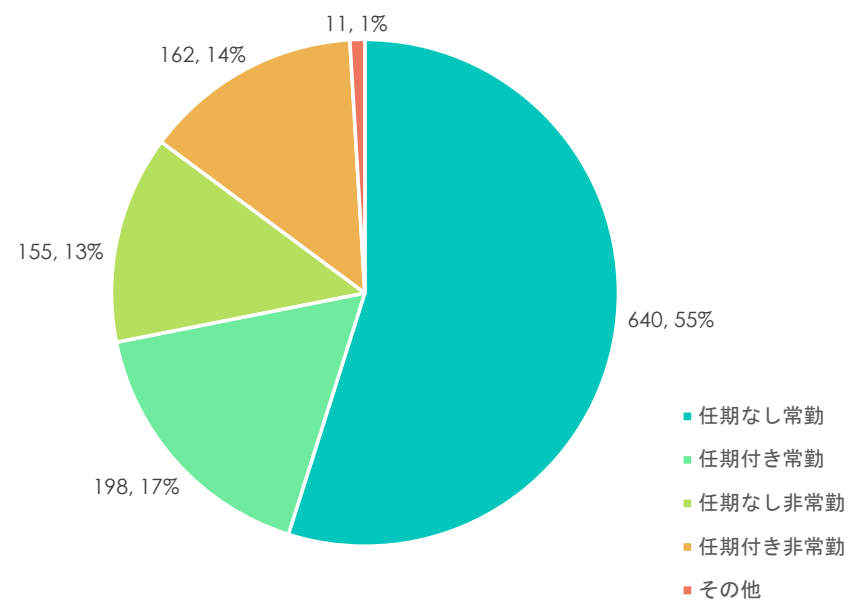


国籍

問.04 立場についてお聞かせください。

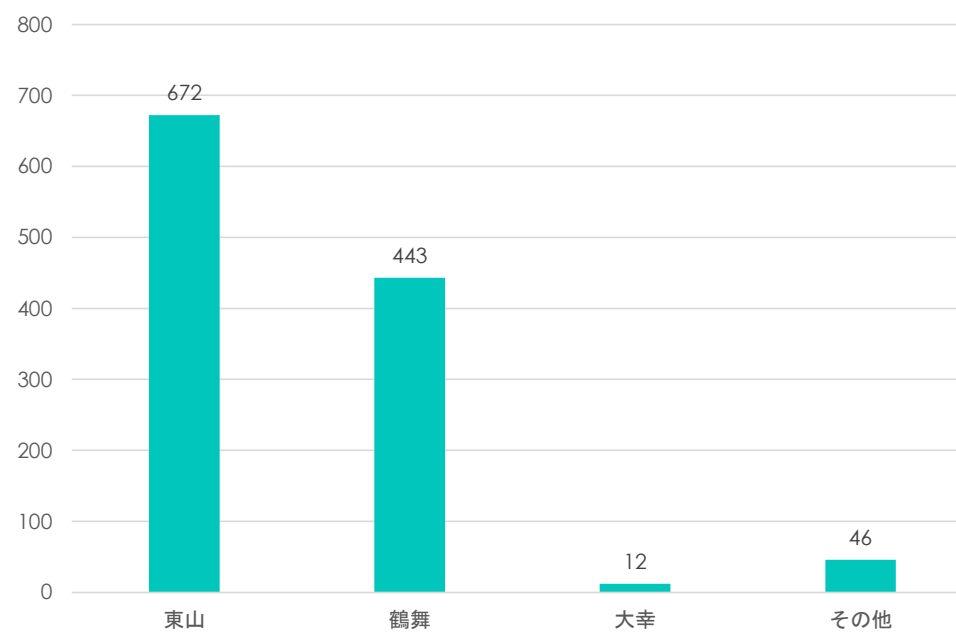


問.05 任期についてお聞かせください。



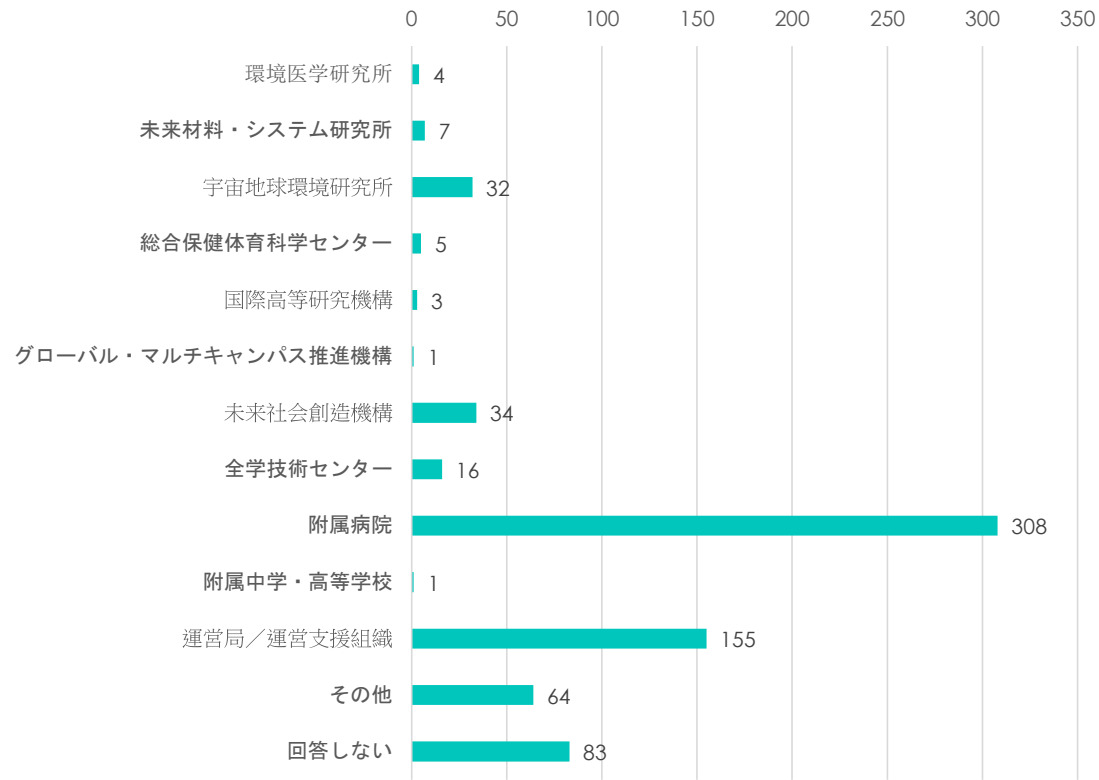
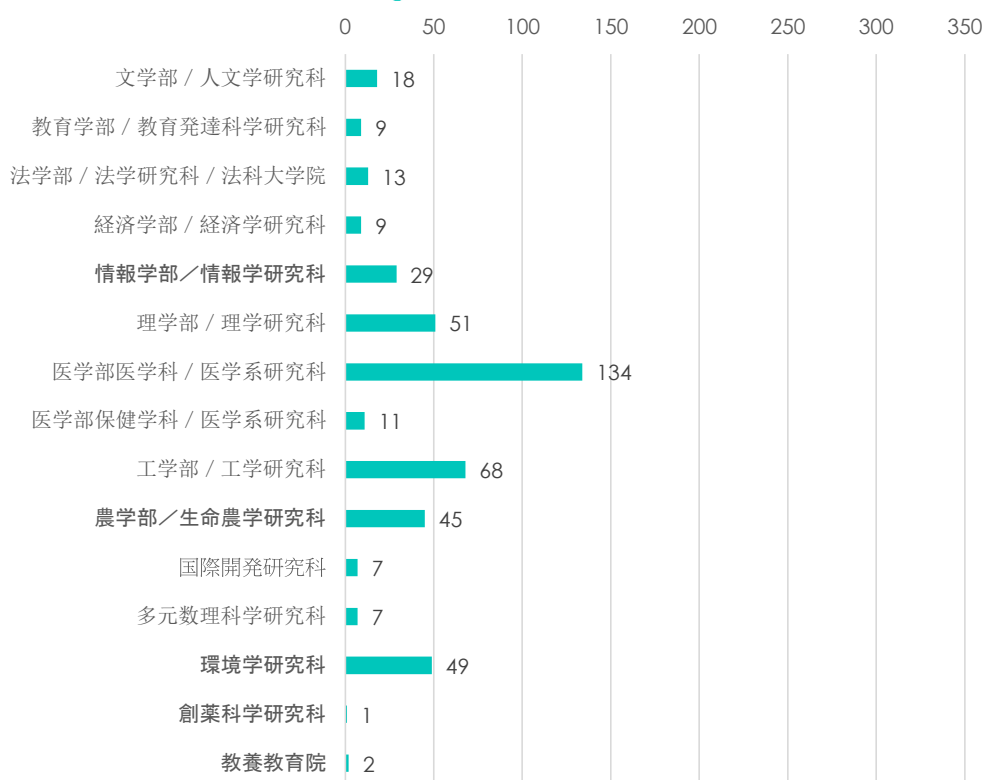
任期

問.06 通勤しているキャンパスをお聞かせください。（複数回答可）



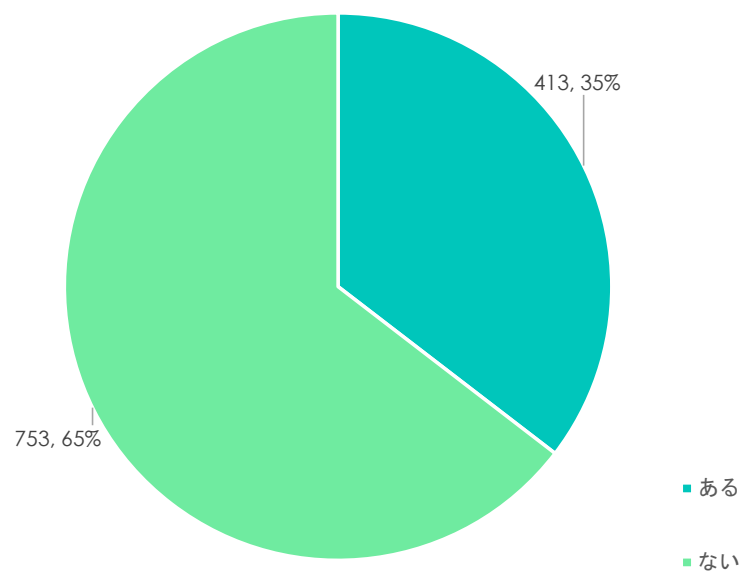
通勤しているキャンパス

問.07 現在所属している部局をお聞かせください。



所属部局

問.08 名古屋大学におけるあなたの身近なところで、人権や人間関係に関することで問題だと感じることはありますか。

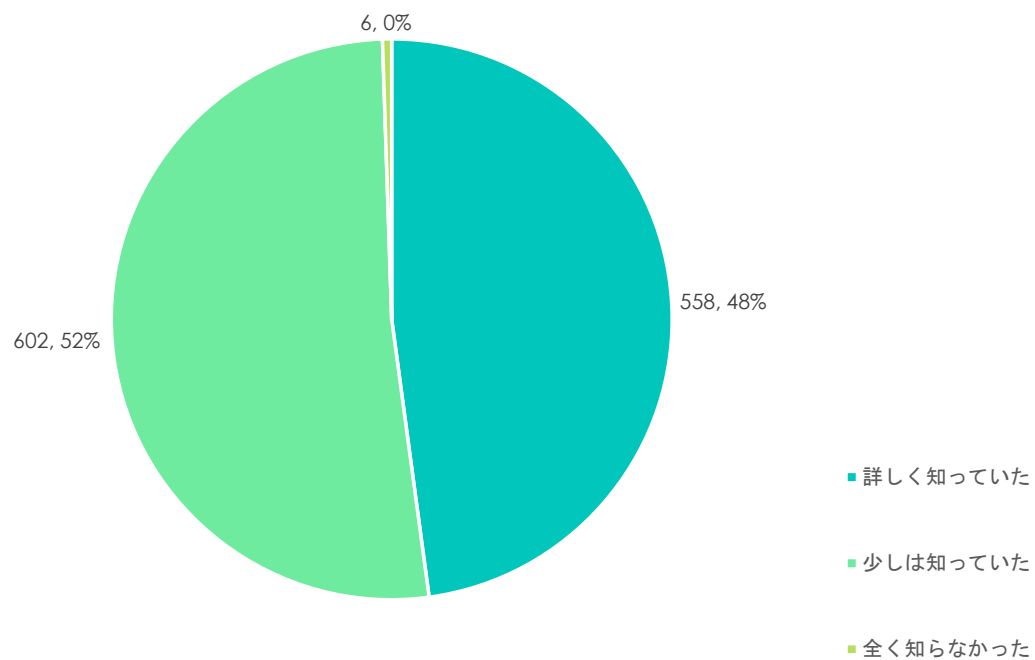


身近な人権・人間関係問題

- 雇用問題
- 学歴偏重
- 誹謗中傷・無視
- セクハラ・パワハラ・モラハラ
- 学生への対応
- 業務配分
- 威圧的・権威主義的な態度
- 外国籍・ジェンダーマイノリティへの配慮不足
- コミュニケーション不足

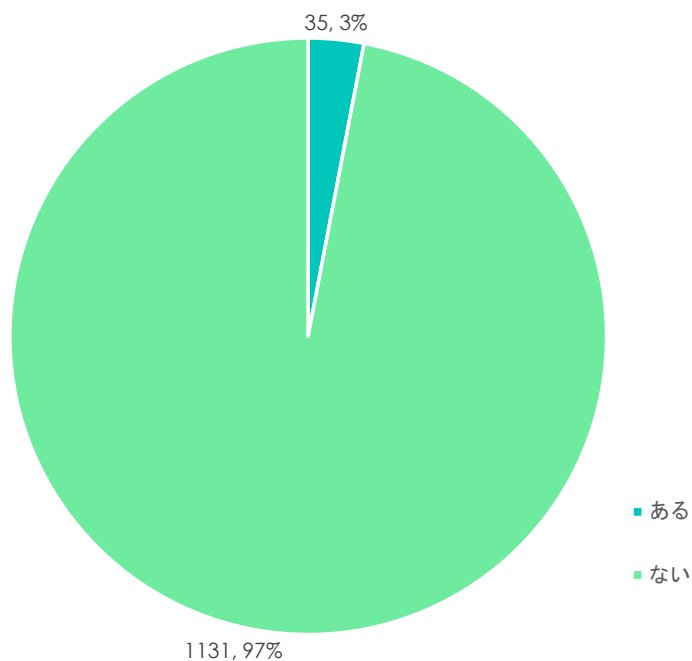
等、様々なご意見が寄せられました。

問.09 あなたはセクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）という言葉の定義を知っていましたか。



セクハラ of 定義

問.10 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人からセクハラと思われる行為を受けたことがありますか。

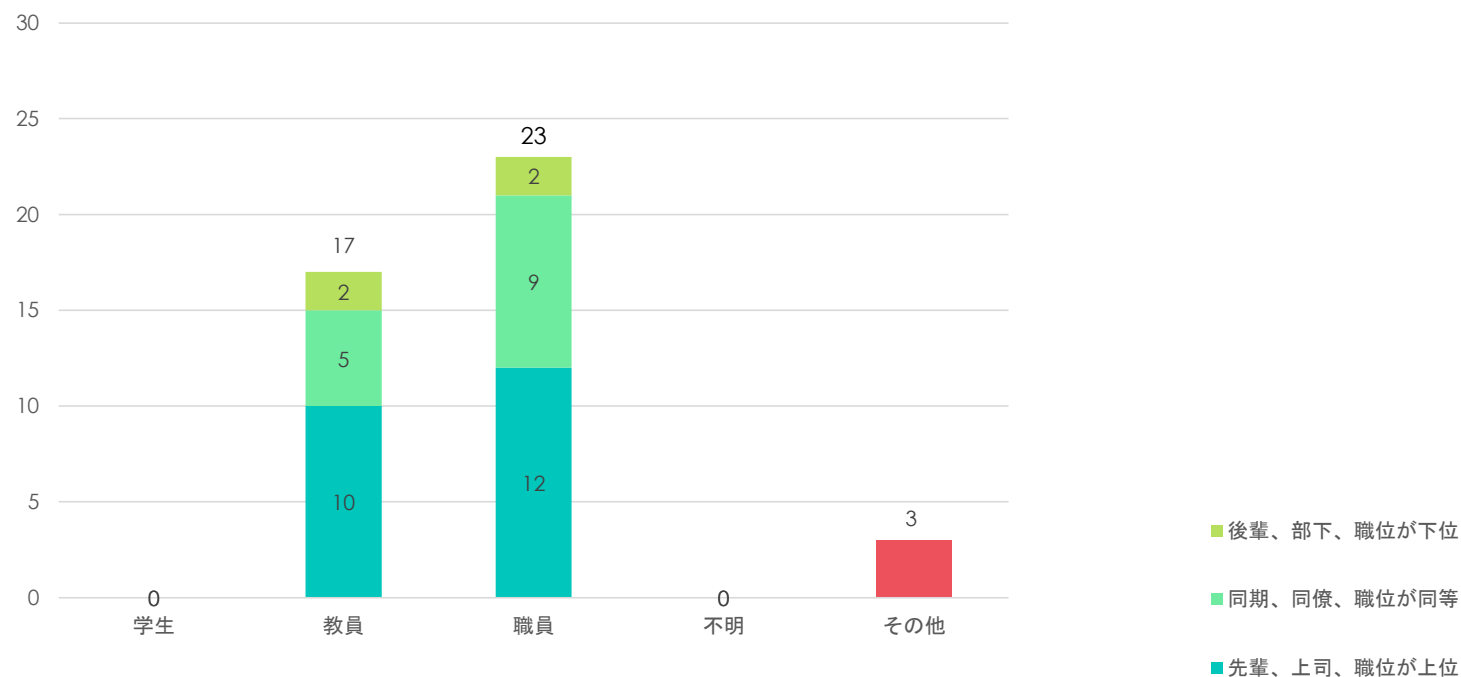


セクハラ被害の有無

問.11 問.10で【ある】と回答した方にお聞きします。あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人から次のような行為を受けたことがありますか。（複数回答可）

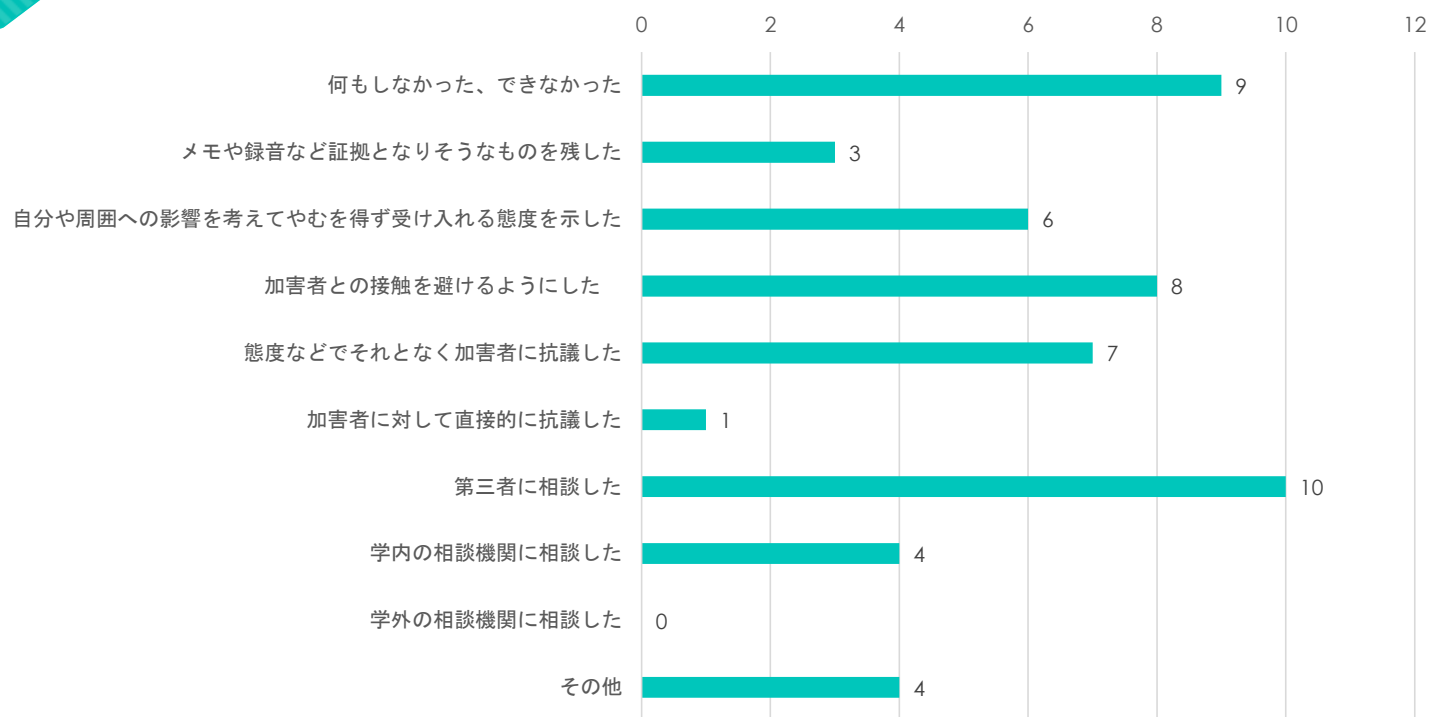


問.12 問.10で【ある】と回答した方にお聞きします。どのような立場の方から受けましたか。（複数回答可）



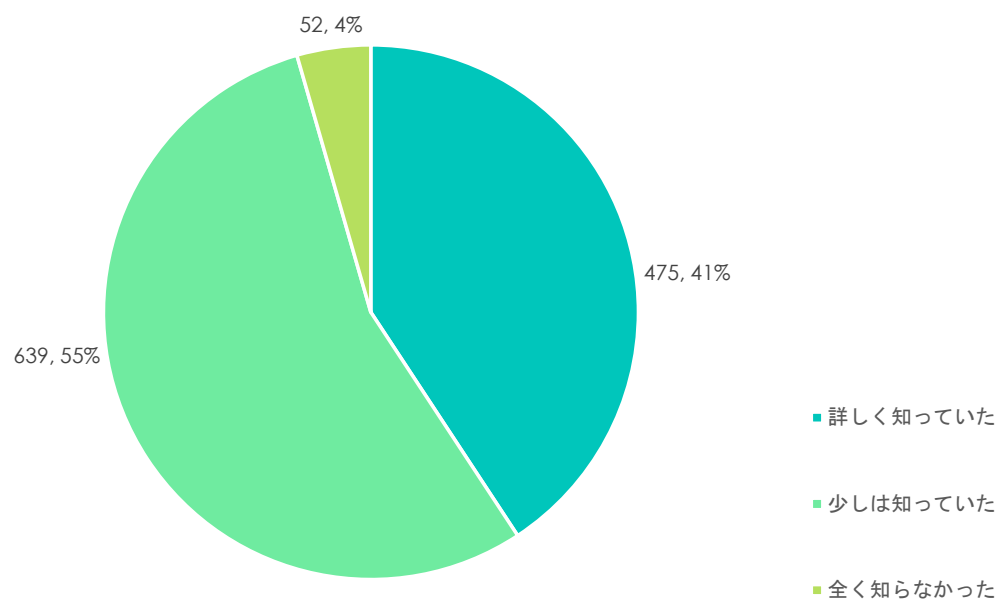
セクハラ相手方

問.13 問.10で【ある】と回答した方にお聞きします。そのときあなたはどのような対応をしましたか。（複数回答可）



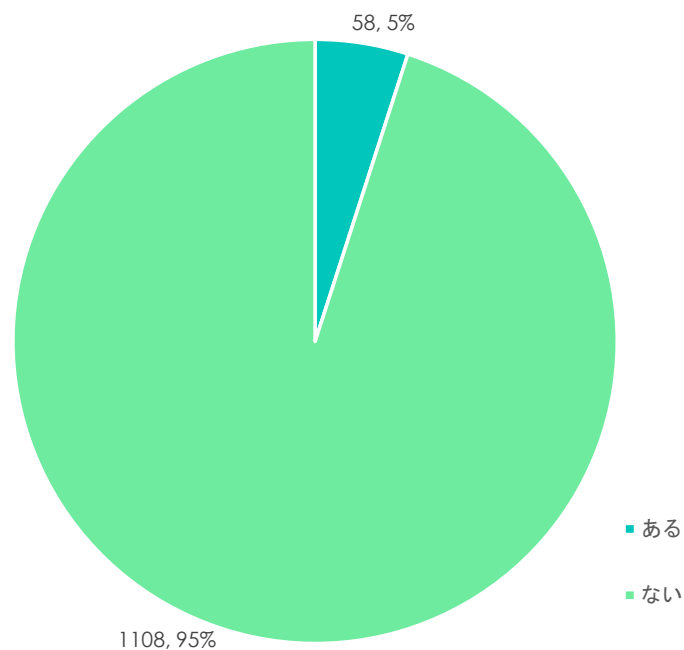
セクハラ被害への対応

問.14 あなたはアカデミック・ハラスメント（以下、アカハラ）という言葉の定義を知っていましたか。



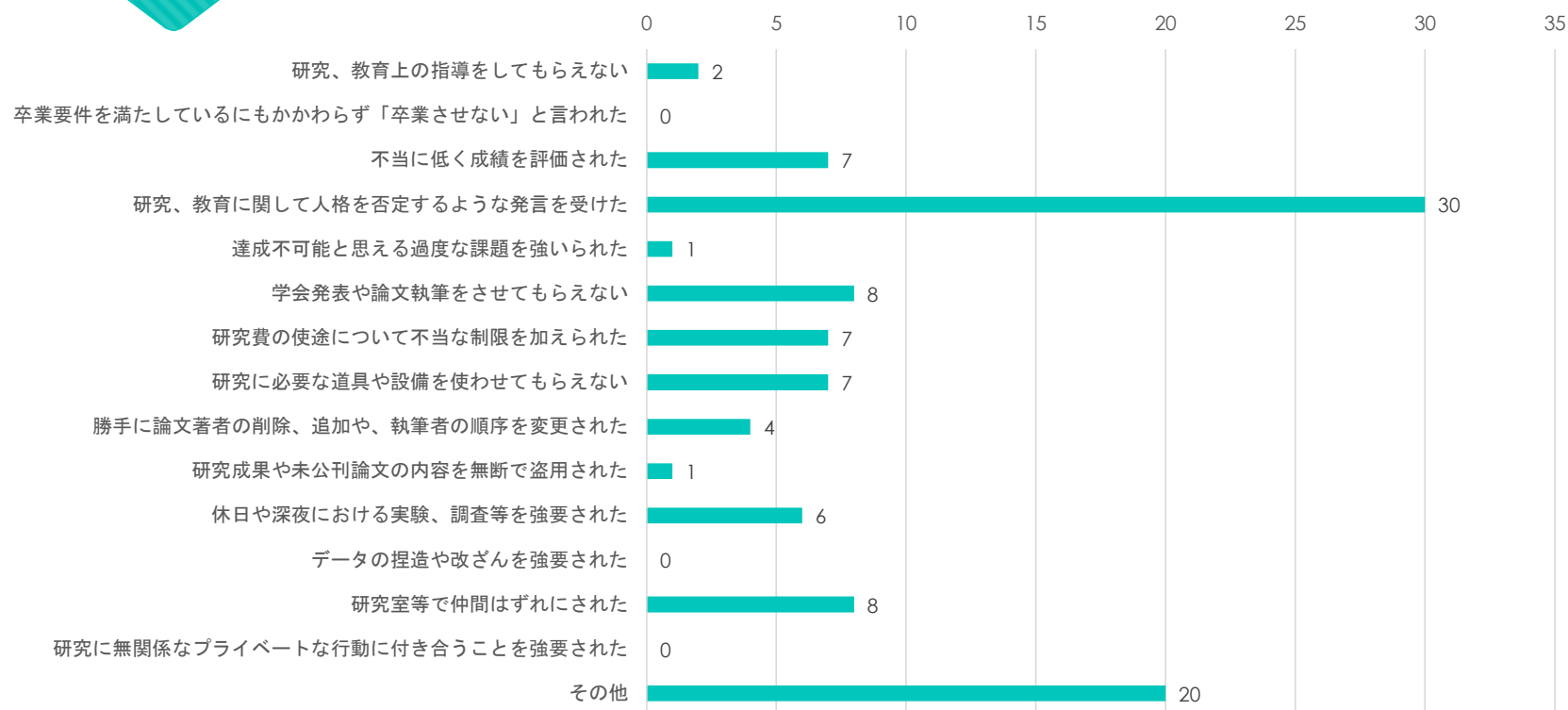
アカハラの定義

問.15 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人からアカハラと思われる行為を受けたことがありますか。



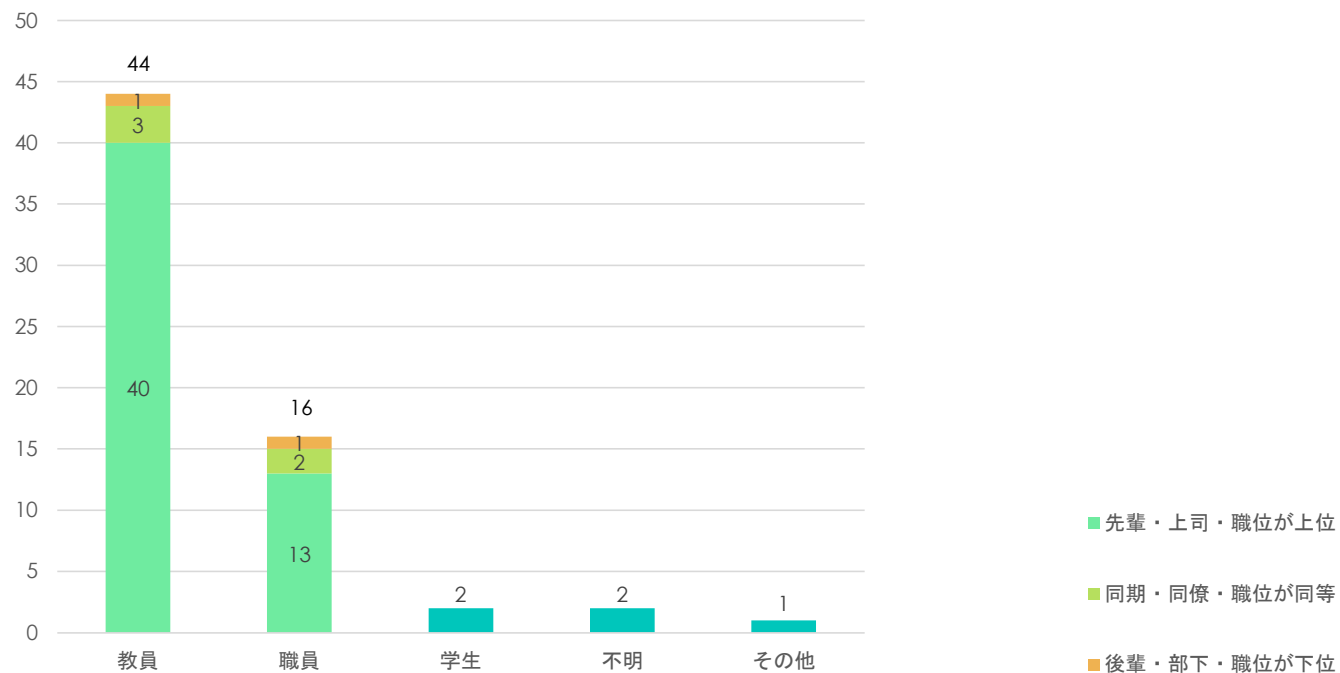
アカハラ被害の有無

問.16 問.15で【ある】と回答した方にお聞きします。あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人から次のような行為を受けたことがありますか。（複数回答可）



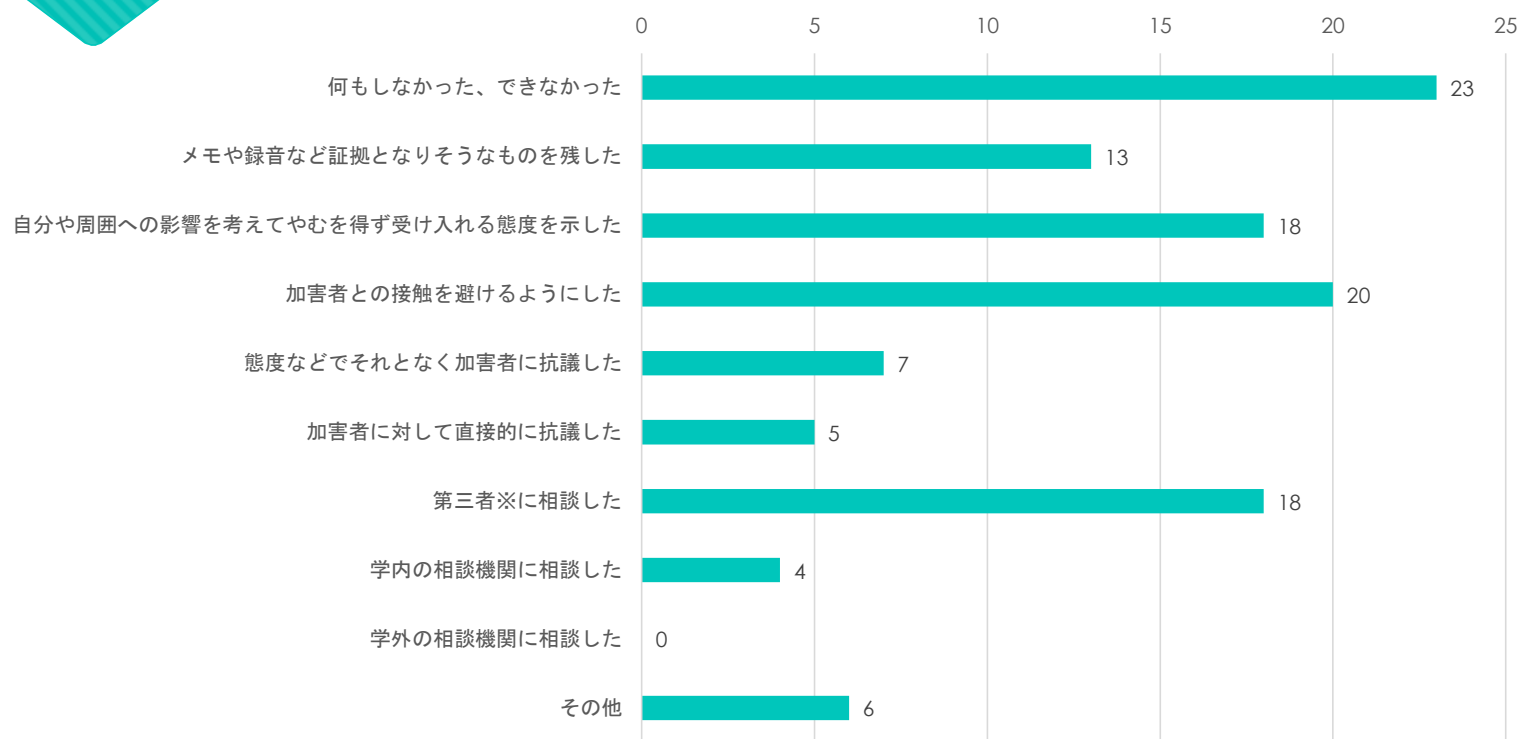
アカハラ被害内容

問.17 問.15で【ある】と回答した方にお聞きします。どのような立場の方から受けましたか。（複数回答可）



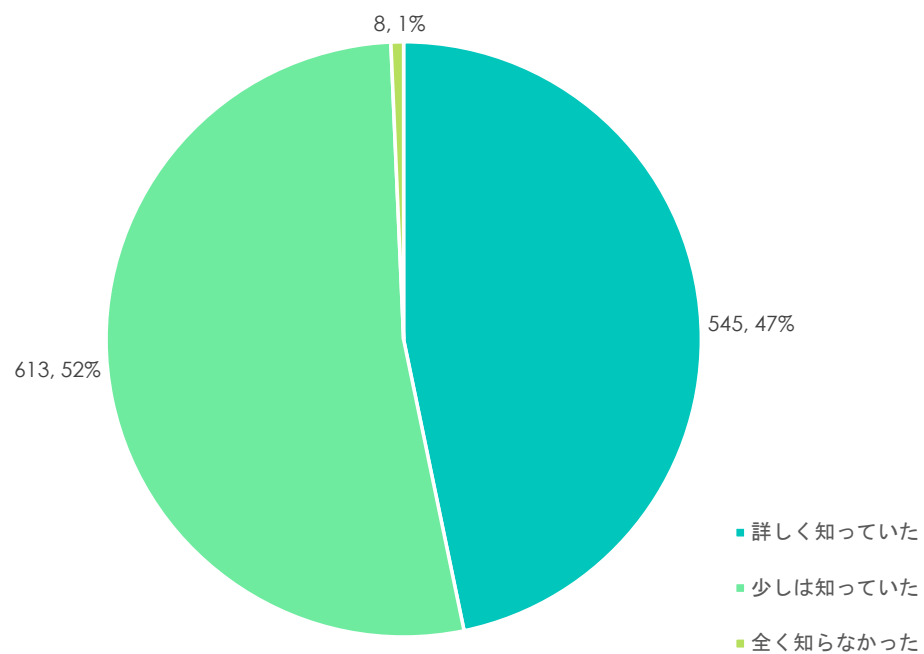
アカハラ相手方

問.18 問.15で【ある】と回答した方にお聞きします。そのときあなたはどのような対応をしましたか。（複数回答可）



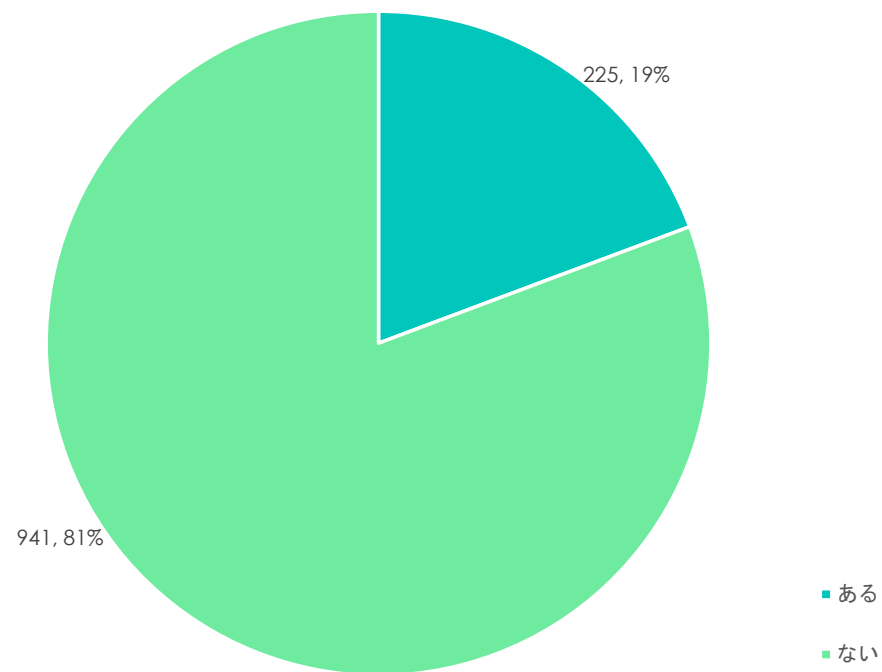
アカハラ被害への対応

問.19 あなたはパワー・ハラスメント（以下、パワハラ）という言葉の定義を知っていましたか。



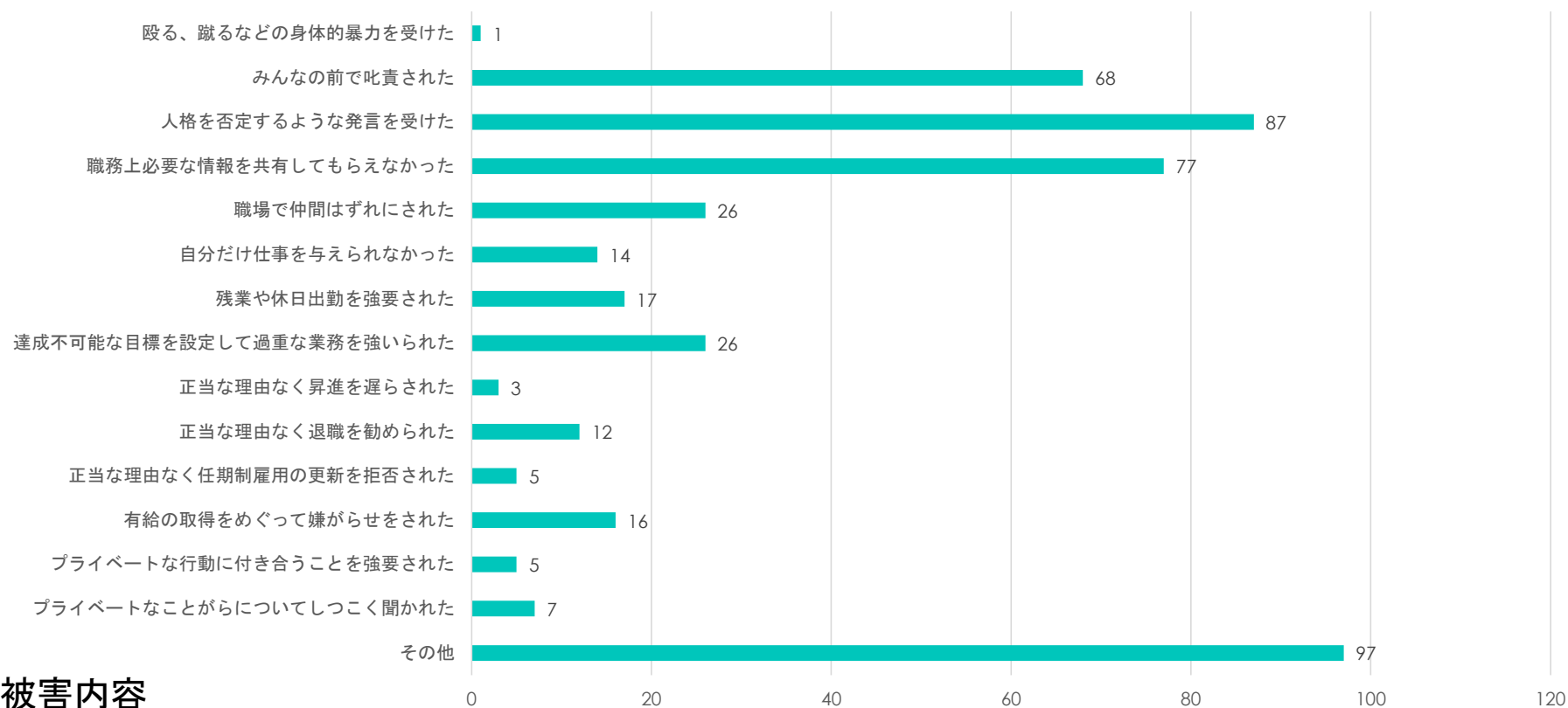
パワハラの定義

問.20 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人からパワハラと思われる行為を受けたことがありますか。



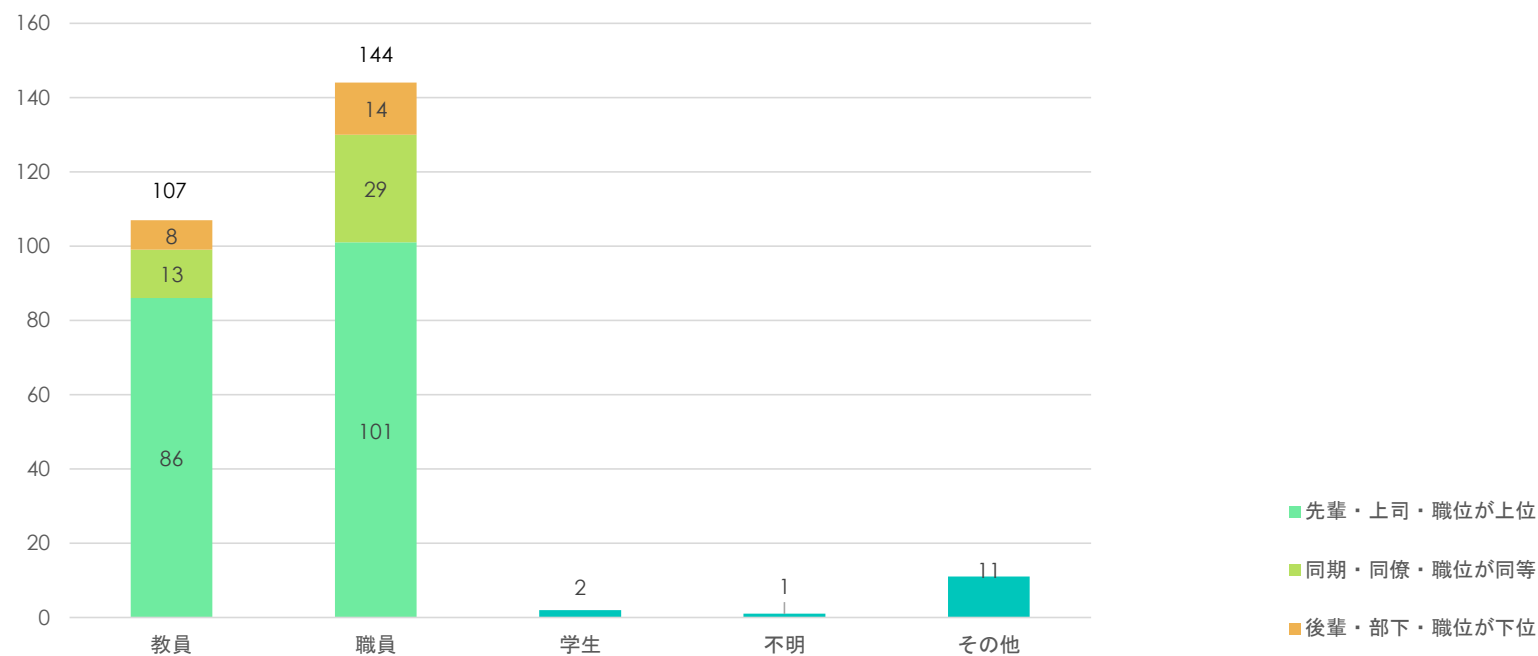
パワハラ被害の有無

問.21 問.20で【ある】と回答した方にお聞きします。あなたはこの1年以内（2022年度以降入職の場合はそれ以降）に学内の人から次のような行為を受けたことがありますか。（複数回答可）



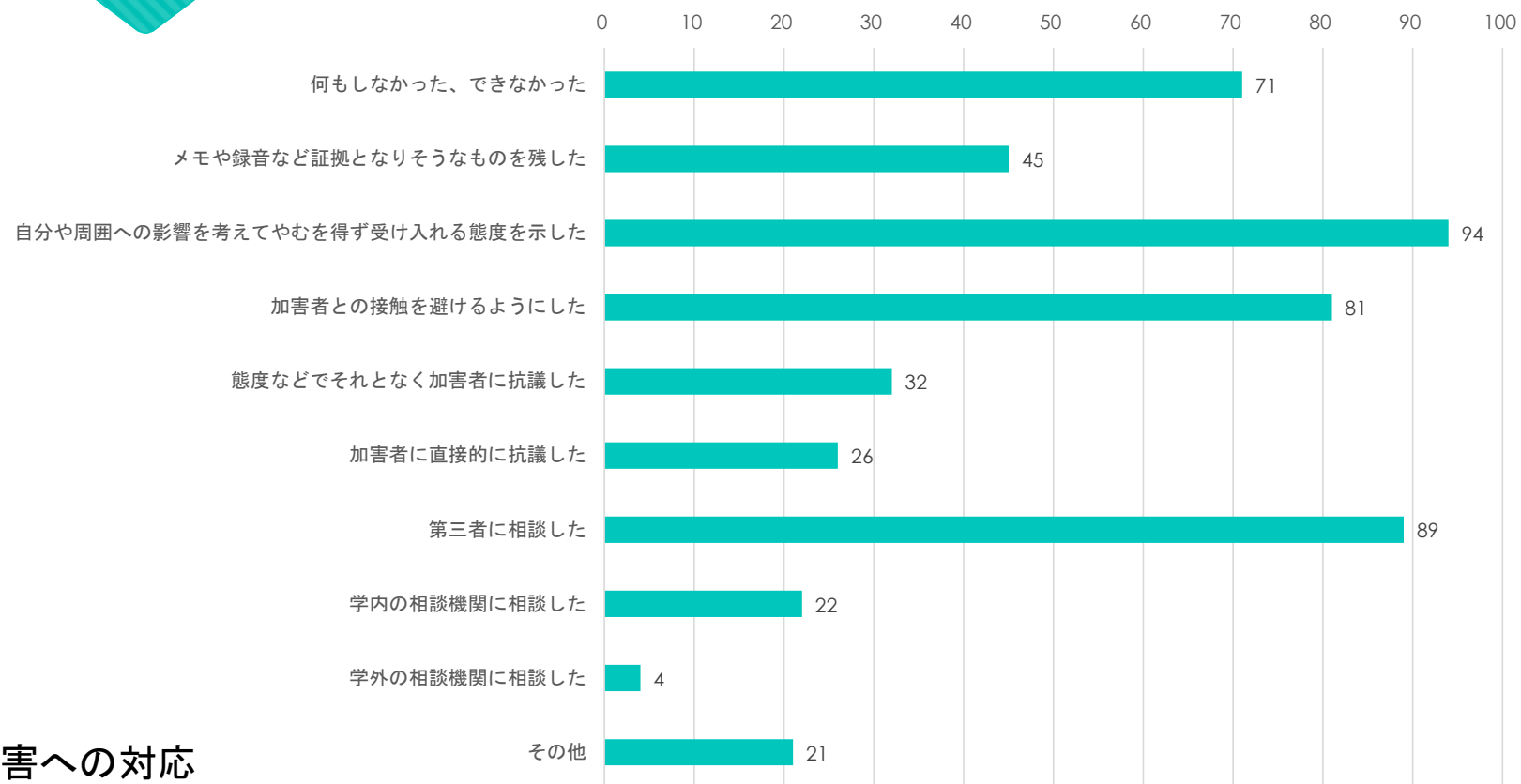
パワハラ被害内容

問.22 問.20で【ある】と回答した方にお聞きします。どのような立場の方から受けましたか。（複数回答可）

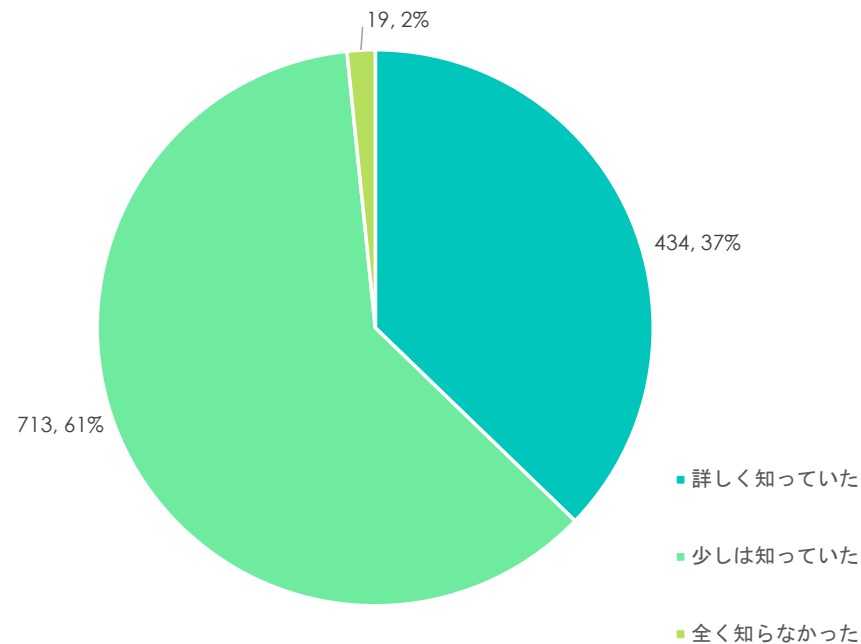


パワハラ相手方

問.23 問.20で【ある】と回答した方にお聞きします。そのときあなたはどのような対応をしましたか。（複数回答可）

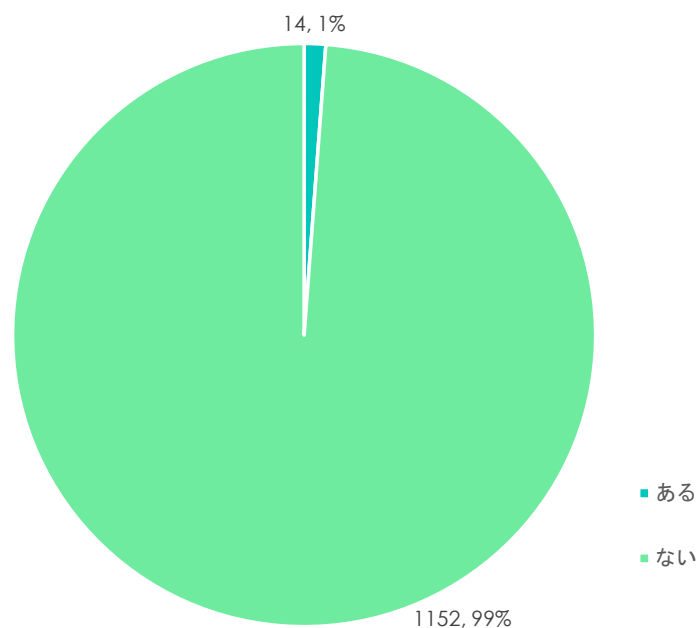


問.24 あなたはマタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）、パタニティ・ハラスメント（以下、パタハラ）、ケア・ハラスメント（以下、ケアハラ）という言葉の定義を知っていましたか。



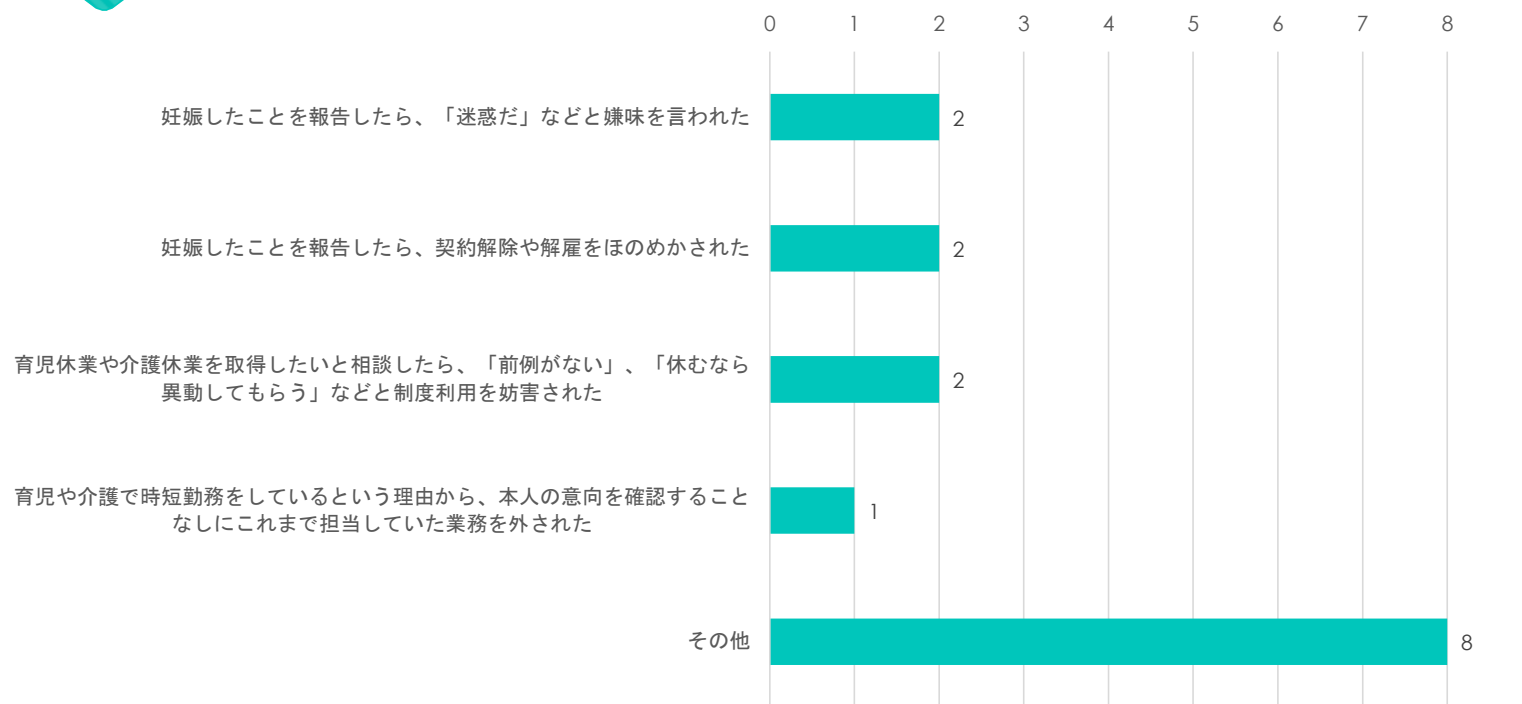
マタハラ・パタハラ・ケアハラの定義

問.25 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人からマタハラ（パタハラ）、ケアハラと思われる行為を受けたことがありますか。



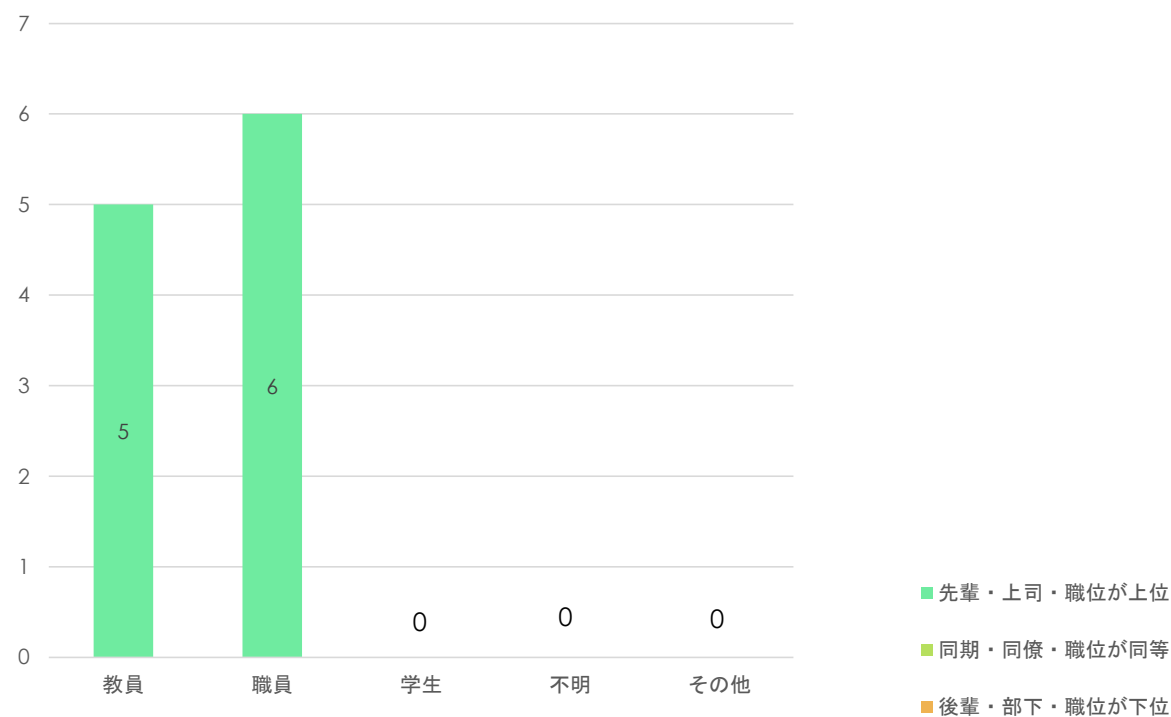
マタハラ・パタハラ・ケアハラ被害の有無

問.26 問.25で【ある】と回答した方にお聞きします。あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人から次のような行為を受けたことがありますか。（複数回答可）



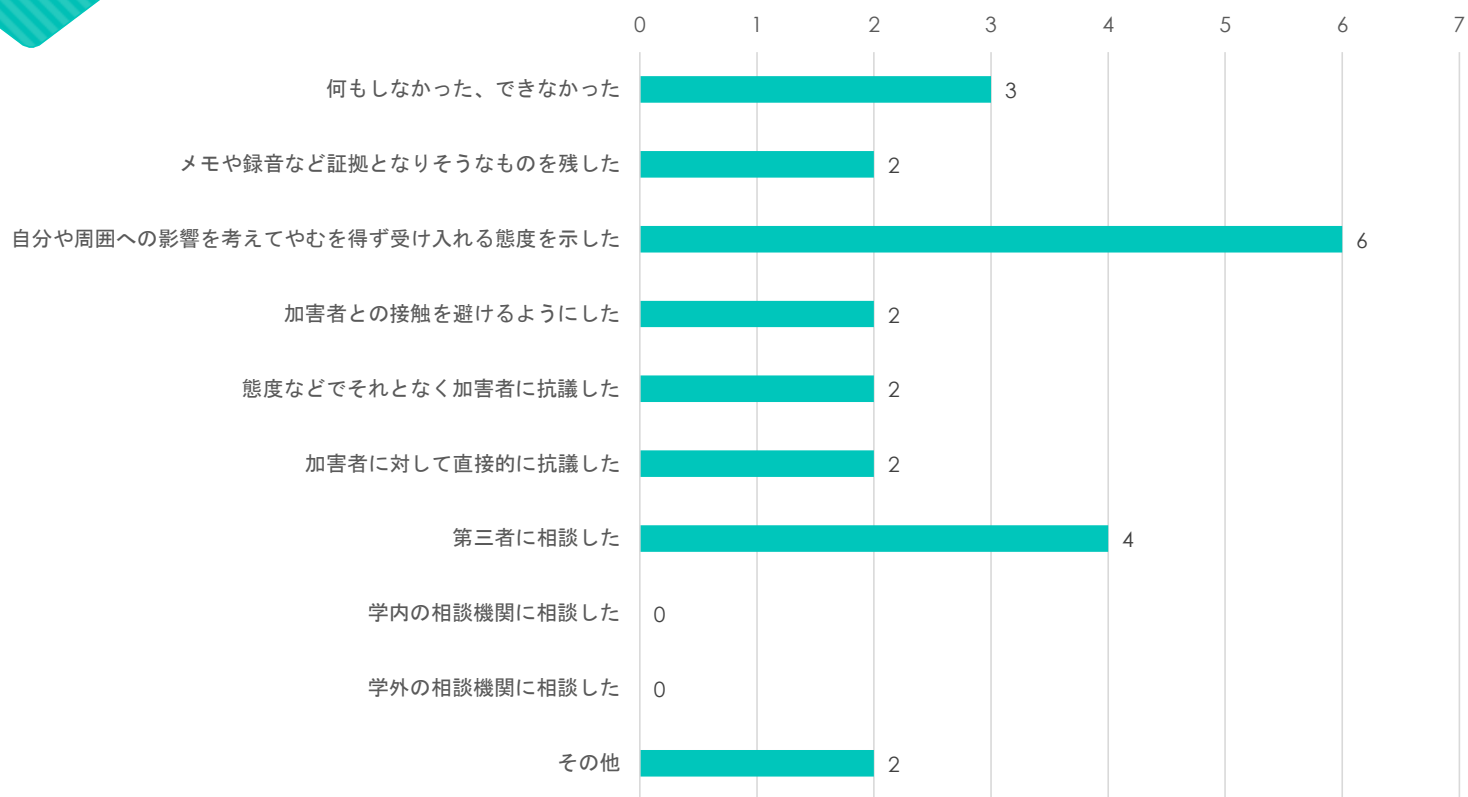
マタハラ・パタハラ・ケアハラ被害内容

問.27 問.25で【ある】と回答した方にお聞きします。どのような立場の方から受けましたか。（複数回答可）



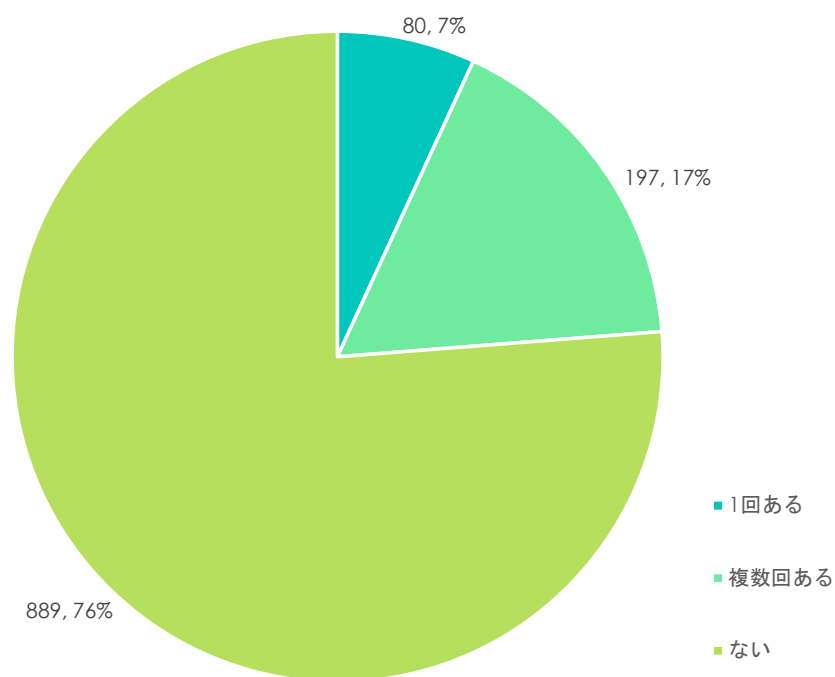
マタハラ・パタハラ・ケアハラ相手方

問.28 問.25で【ある】と回答した方にお聞きします。そのときあなたはどのような対応をしましたか。（複数回答可）



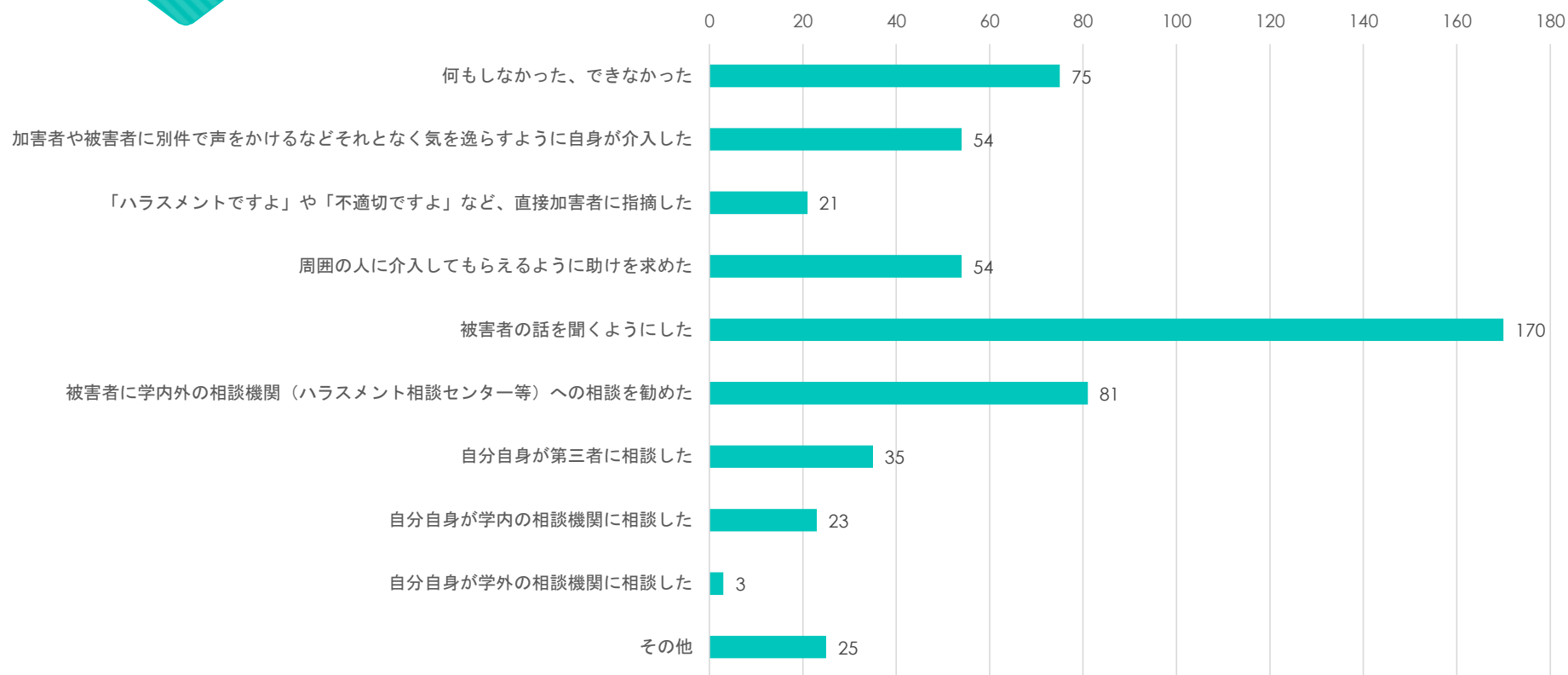
マタハラ・パタハラ・ケアハラ被害への対応

問.29 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人からセクハラ、アカハラ、パワハラ、マタハラ（パタハラ）・ケアハラと思われる行為を受けているところを実際に見聞きしたり、それらのハラスメントの相談を受けたりしたことがありますか。



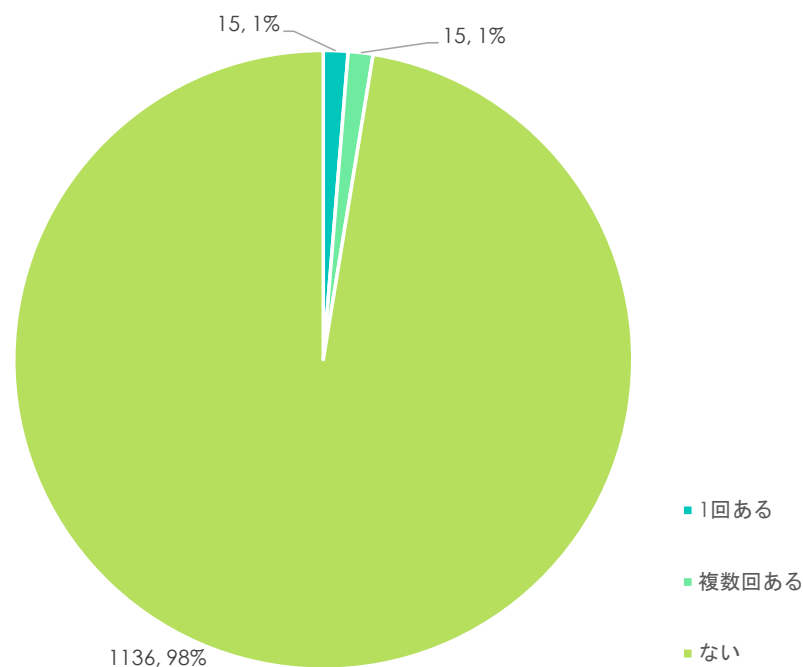
ハラスメント見聞相談経験

問.30 問.29で【1回ある】【複数回ある】と回答した方にお聞きします。 そのときあなたはどのような対応をしましたか。（複数回答可）



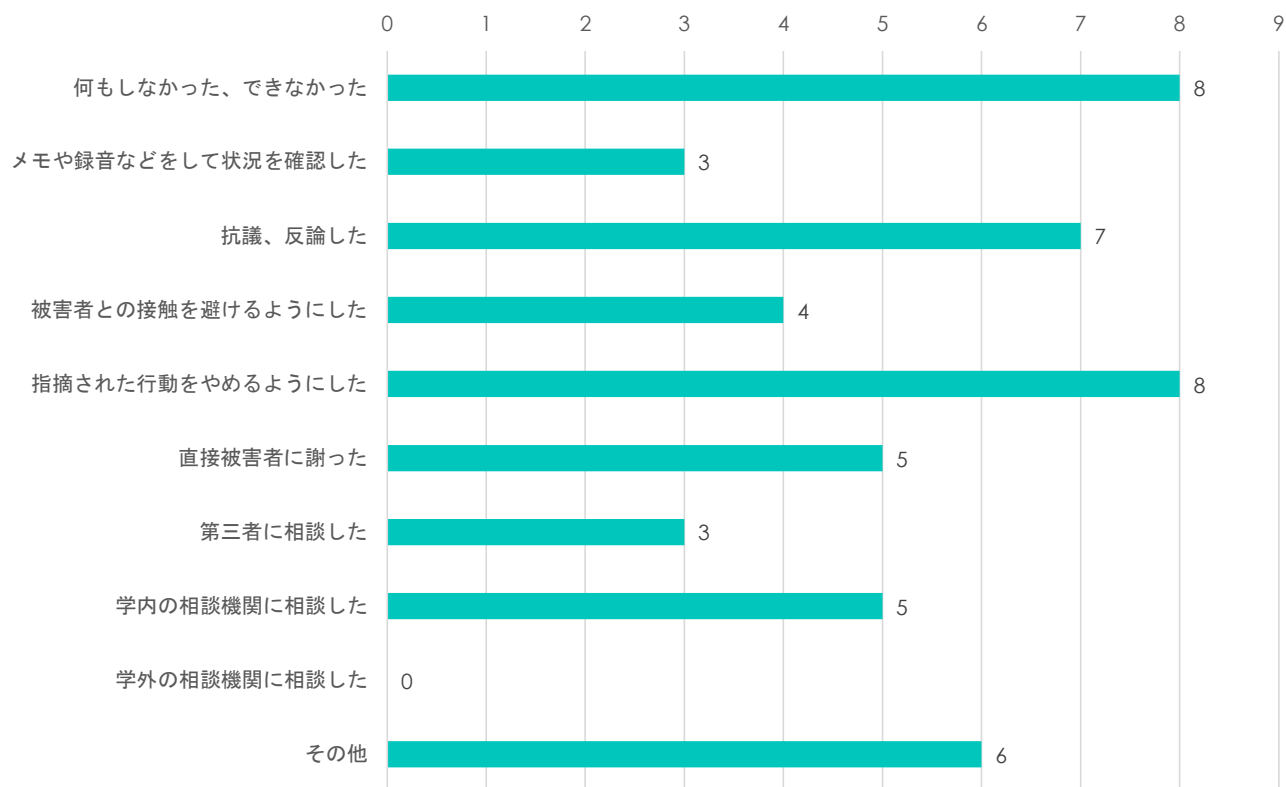
ハラスメント見聞相談経験への対応

問.31 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内の人に対してセクハラ、アカハラ、パワハラ、マタハラ（パタハラ）、ケアハラと思われる行為をしたと感じたり、それらのハラスメントを指摘されたりしたことがありますか。



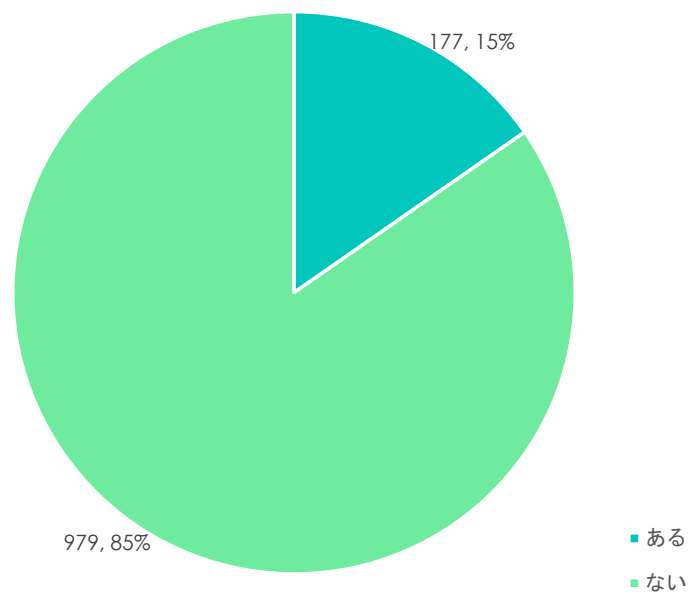
ハラスメント加害指摘

問.32 問.31で【1回ある】【複数回ある】と回答した方にお聞きします。
そのときあなたはどのような対応をしましたか。（複数回答可）



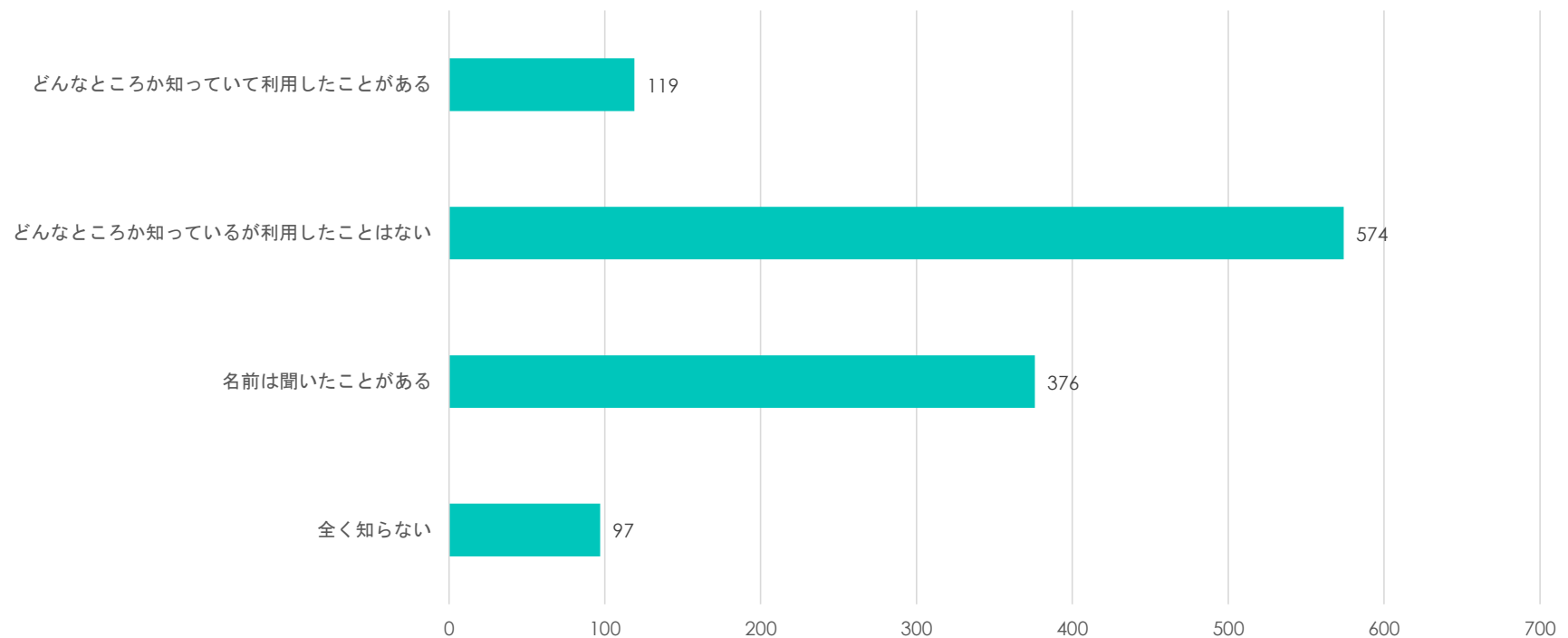
ハラスメント加害指摘への対応

問.33 あなたがこの1年以内（2022年度以降に入職の場合はそれ以降）に学内において被害者あるいは加害者として経験したり、第三者として実際に見聞きしたり、相談を受けたりしたセクハラ、アカハラ、パワハラ、マタハラ（パタハラ）・ケアハラ以外のその他のハラスメントがありますか。



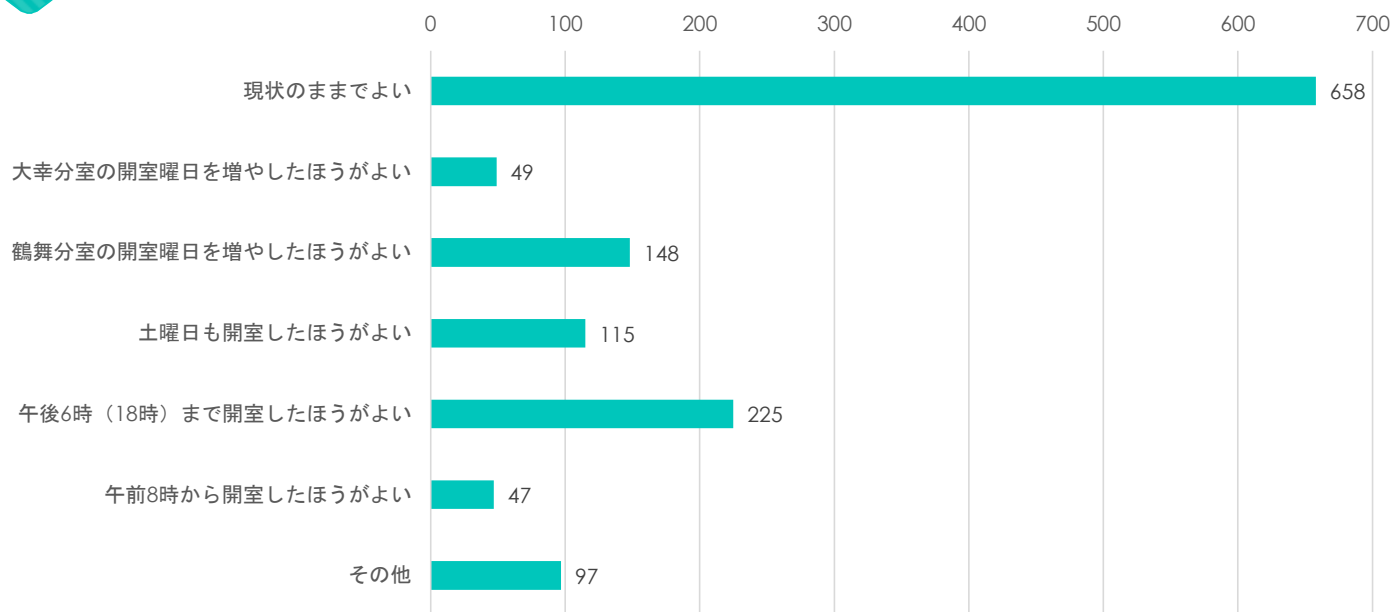
その他のハラスメントの有無

問.34 名古屋大学ハラスメント相談センターについてご存じですか。



ハラスメント相談センターについて

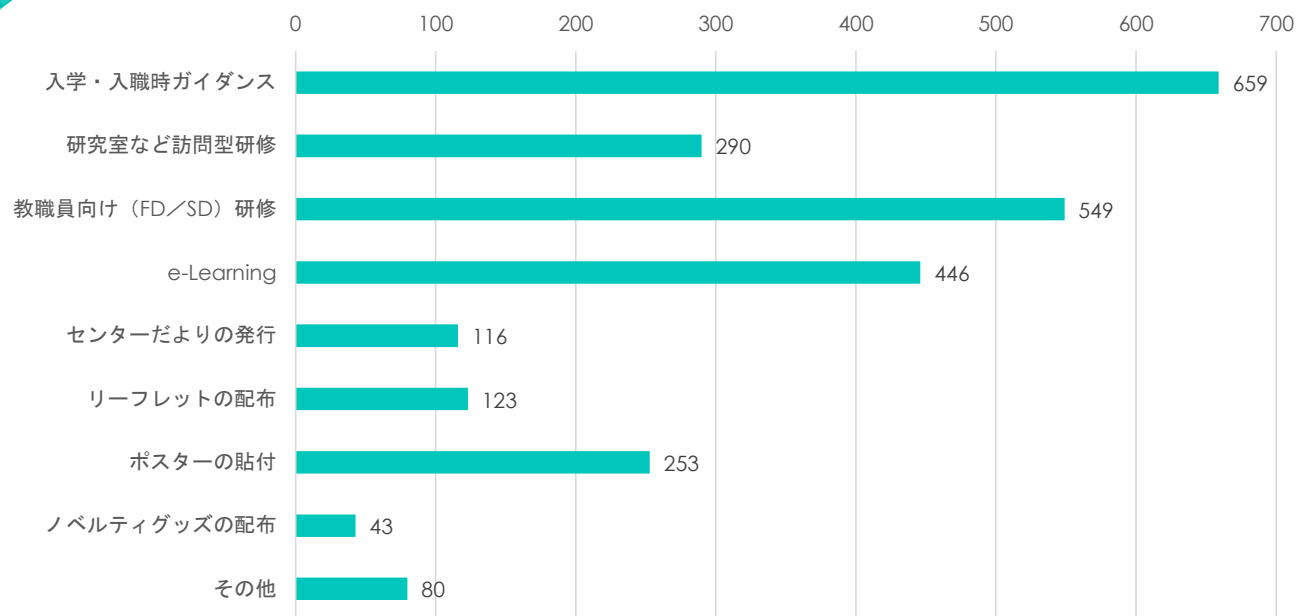
問.35 現在、ハラスメント相談センターの開室時間は平日9:00～17:00、鶴舞分室は毎週火曜日9:00～17:00、大幸分室は第2、第4水曜日の9:00～17:00となっています。開室時間の延長や開室曜日の増加について、あなたはどのように思いますか。（複数回答可）



ハラスメント相談センター開室時間

- 職員の勤務時間外の開室など、柔軟な対応や、メール・電話・オンライン相談を求める声が複数寄せられました。

問.36 ハラスメント相談センターでは様々なハラスメント防止啓発活動を行っています。以下のうち、あなたがハラスメント防止に有効と思われるものを選択してください。（複数回答可）



有効な防止啓発活動

- 定期的な研修・調査・啓発活動、実際の事例や具体的な事例の公開、厳罰化・加害者への指導、SNSの活用、ハラスメント相談センターの情報周知、等のご意見が複数寄せられました。

問.37 ハラスメント相談センターあるいは、名古屋大学のハラスメント防止対策についてのご要望がありましたらご記入ください。

- 各ハラスメントの具体的な事例の共有
- 適切な人員補充など負担の少ない環境調整
- 定期的な調査や監査による現状把握
- 知識と情報をアップデートするための定期的な研修（特に管理職）
- 問題発生時の積極的な介入
- 加害者への処罰
- 被害者への配慮
- ハラスメント相談センターの周知

等、様々なご意見が寄せられました。

問.38 ハラスメントのない環境にするため、あなたが重要だと思うことについて教えてください。

- 互いに理解し尊重しあうこと、日頃のコミュニケーションを図りつつも、プライベートに踏み入らないことなど、他者への尊重やコミュニケーションの重要性
- 風通しの良い研究室・職場づくり、周囲が気を配る、外部機関から査定してもらうなど、第三者の目の重要性
- 対面での定期的な研修、訪問型の研修、管理職や構成員全員の意識向上など、研修や啓発活動の重要性
- ハラスメント事例の背景、根本原因を理解し奉仕対策に取り組むなど、事例の分析の重要性
- 過去の事例や罰則の周知、相談できる場所の周知など、情報の周知の重要性
- 人員補充や有給取得の促進、女性比率の増加、過剰な業務上のプレッシャーのない余裕のある職場づくりなど、環境づくりの重要性
- 360度評価や部下から上司への評価を取り入れるなど、管理職が自身を見直す機会の重要性
- 加害者への積極的な働きかけ、罰則、メンタルケアなど、加害者への介入の重要性
- 被害者のサポート、早急な対応、不安の払拭など、被害者への支援の重要性
- 匿名での相談、定期的な面談など、相談しやすさの重要性

等、様々なご意見が寄せられました。