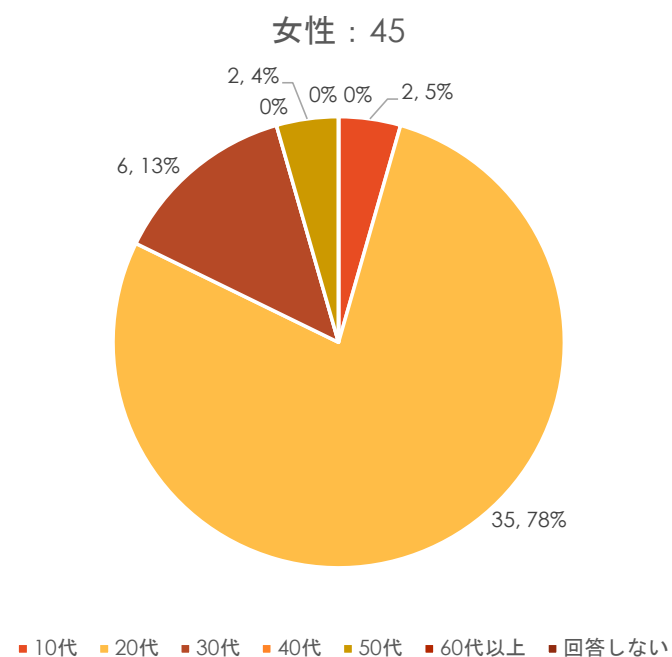
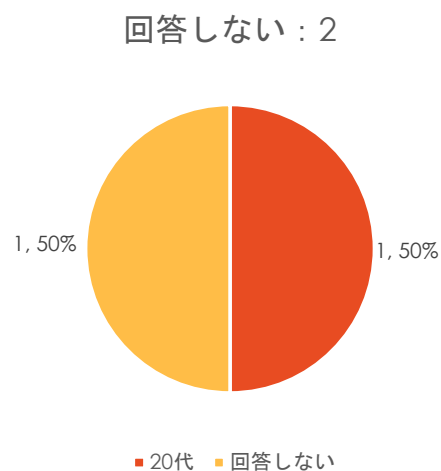
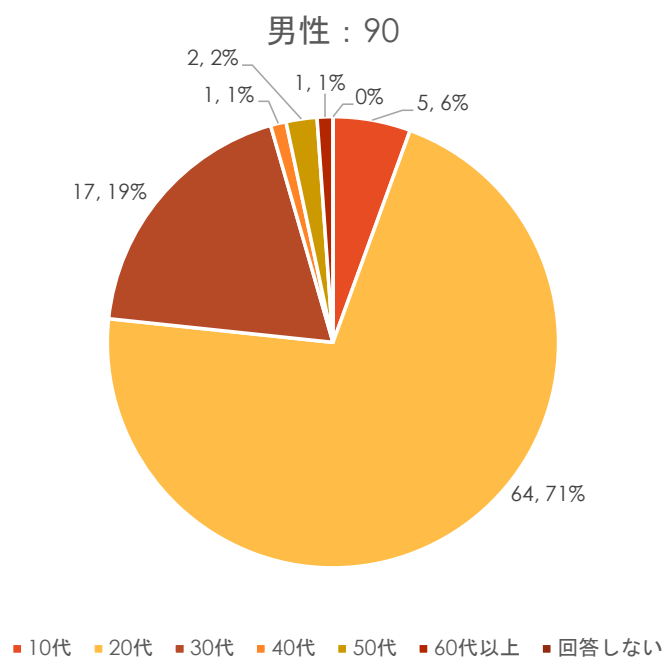


**2022年度ハラスメントに関する
アンケート調査結果〔概要〕
学生対象**

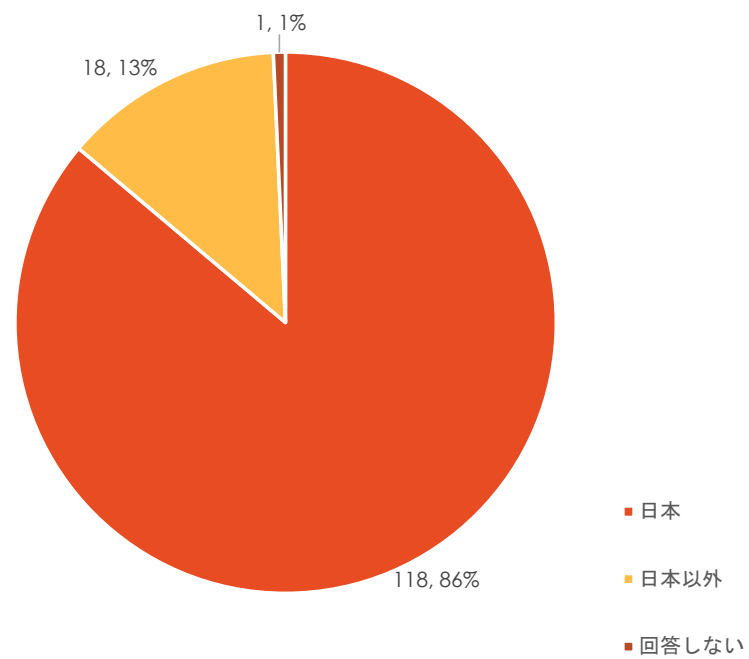
概要

- 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：名古屋大学の学生
- 回答数：137件
- この1年以内において学内の人との間で起きた出来事について回答。
- この1年以内において（2022年度以降に名古屋大学に入学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。

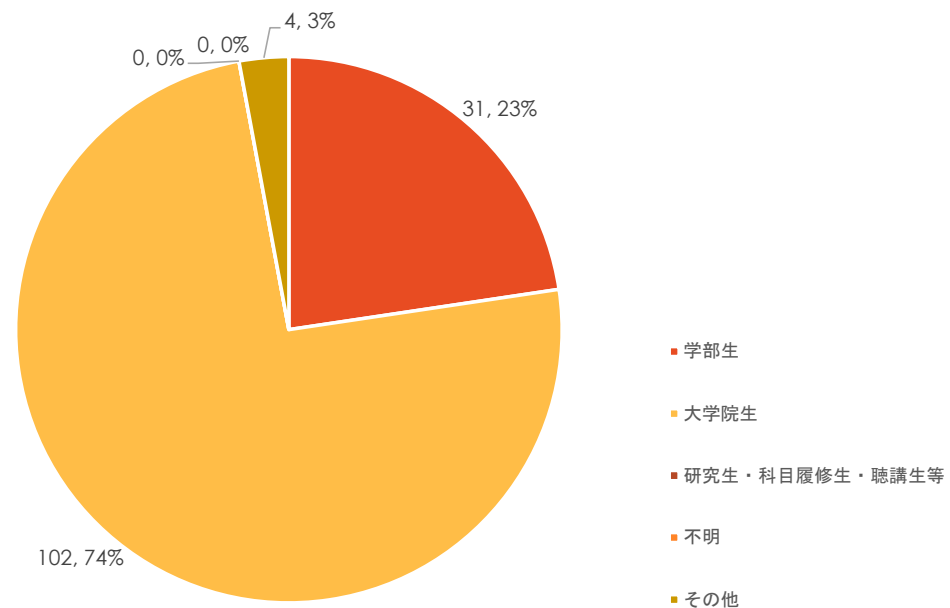


問.03 国籍についてお聞かせください。



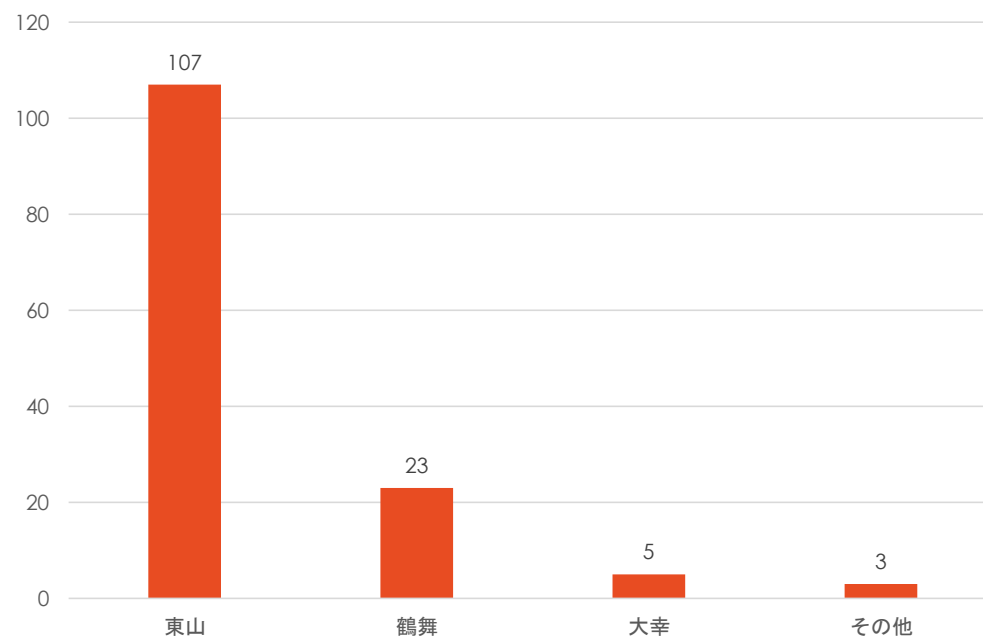
国籍

問.04 立場についてお聞かせください。



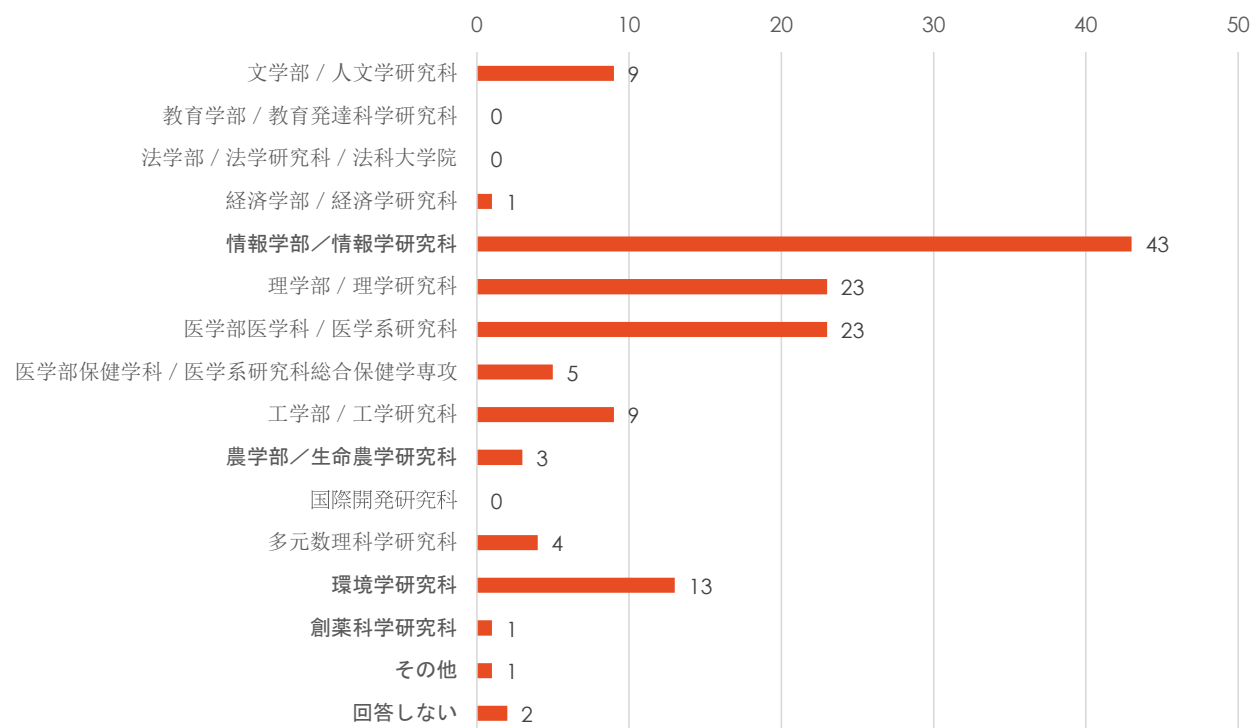
立場

問.05 通学しているキャンパスをお聞かせください。(複数回答可)



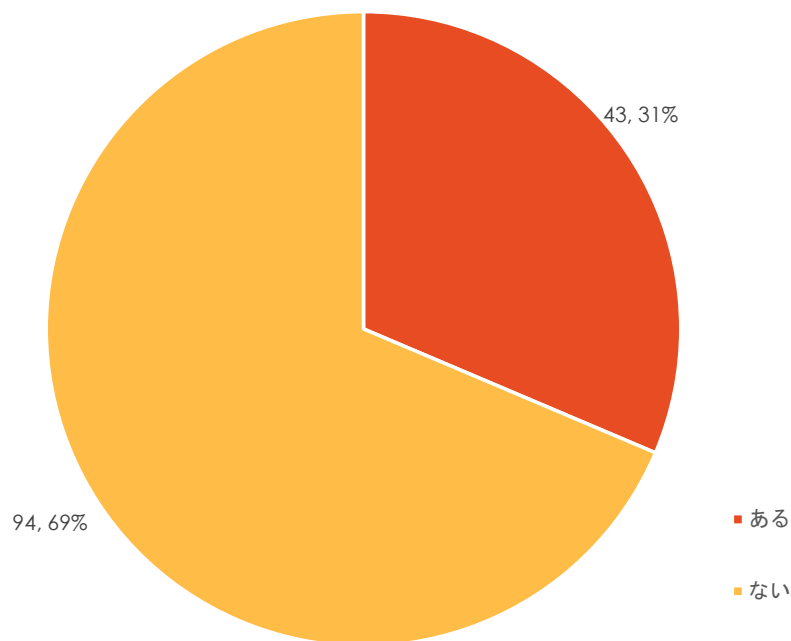
通学しているキャンパス

問.06 現在所属している学部／研究科をお聞かせください。



所属学部／研究科

問.07 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。ある場合はそれはどのようなことですか。

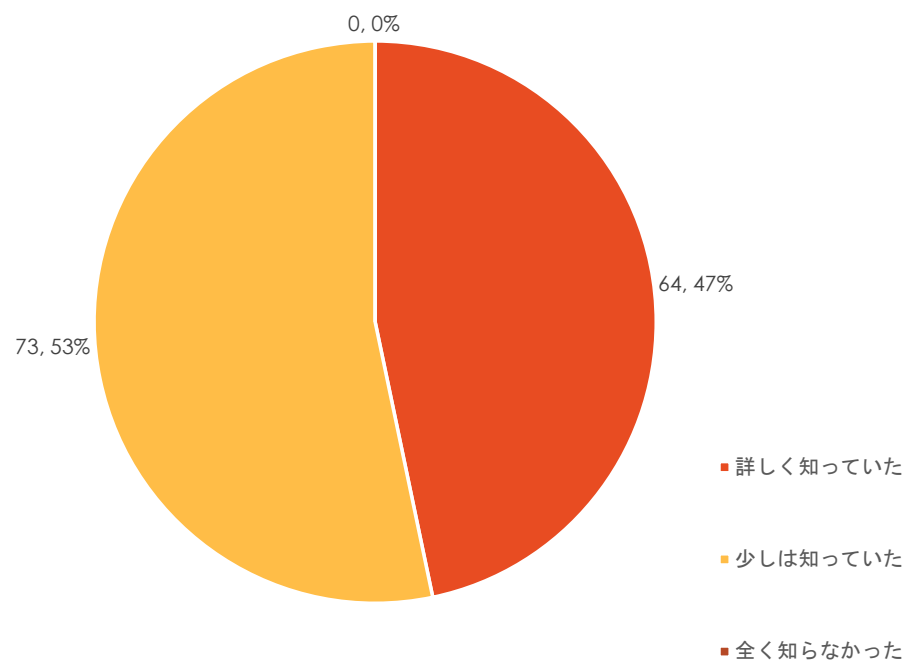


- 指導教員による行き過ぎた指導・過度な叱責
- 過度な仕事量
- 教員が学生によって態度を変えること
- 研究室が閉鎖的
- コミュニケーション不足・すれ違い
- 教員間のハラスメントの目撃

等、様々なご意見が寄せられました。

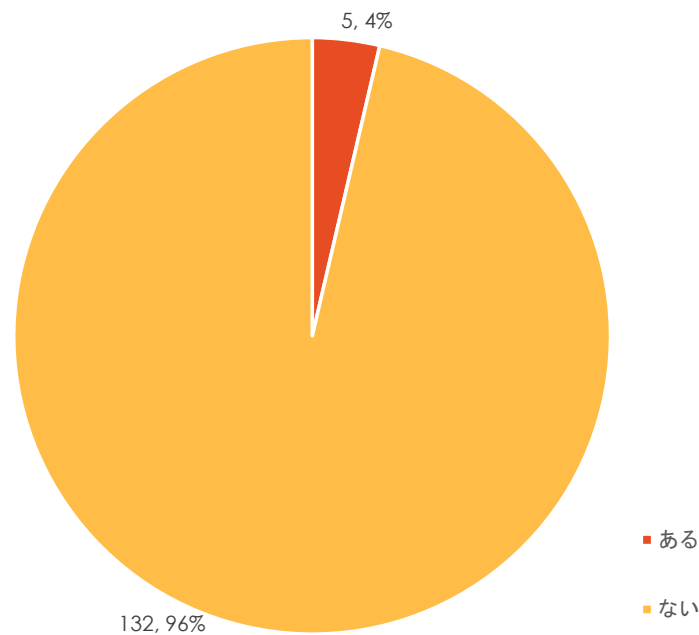
身近な人権・人間関係問題

問.08 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。



セクハラの内容

問.09 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入学の場合はそれ以降）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。



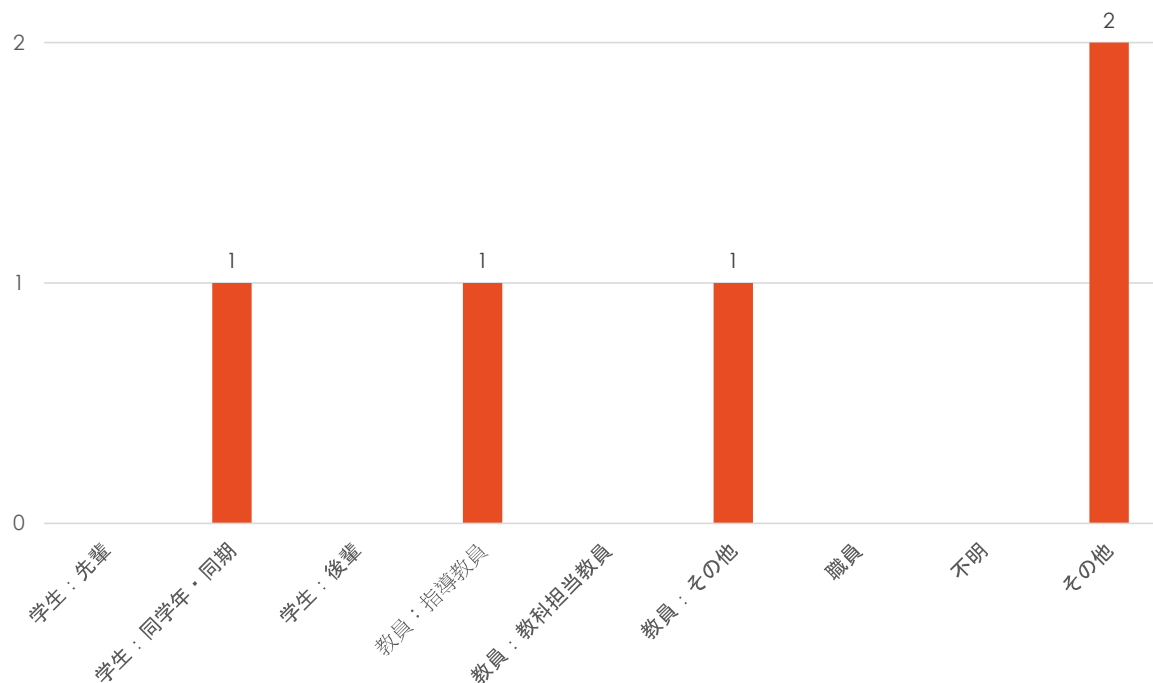
セクハラ被害の有無

問.10 問.09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年度以降に入学の場合はそれ以降）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）



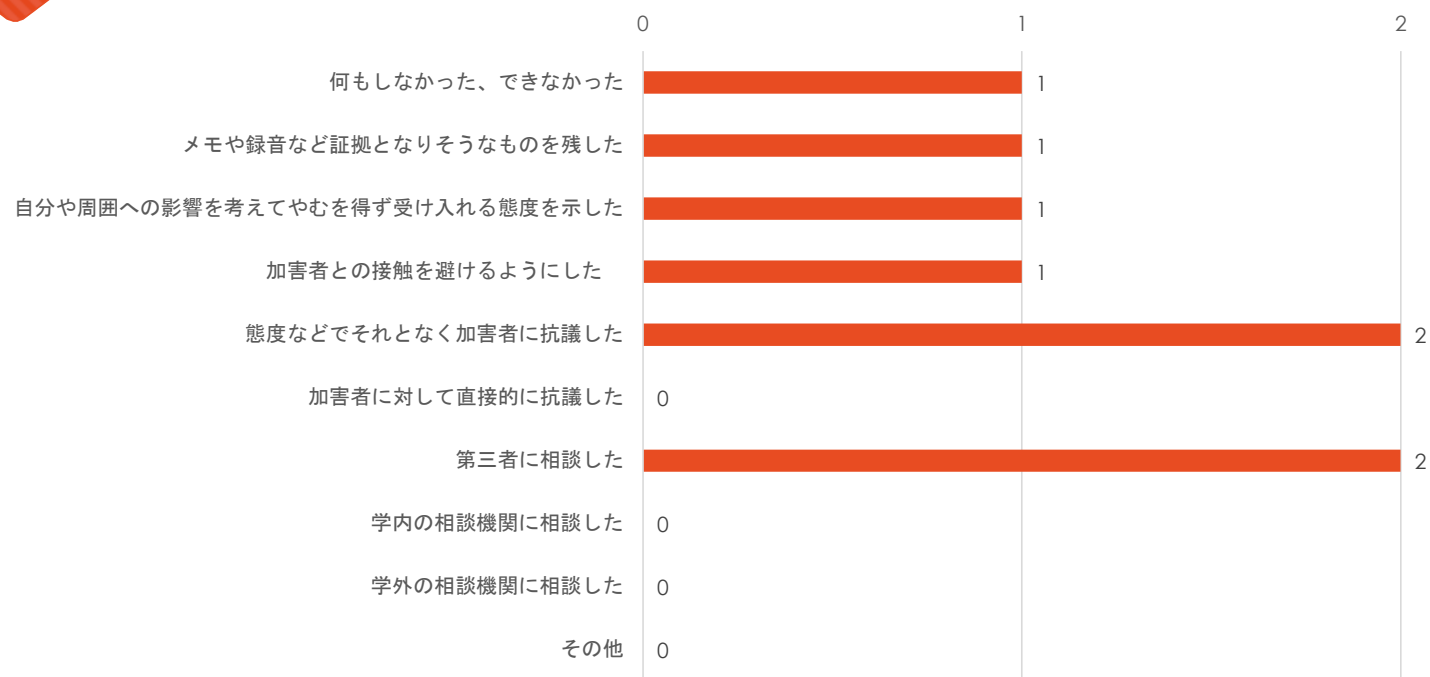
セクハラ被害内容

問11. 問.09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）



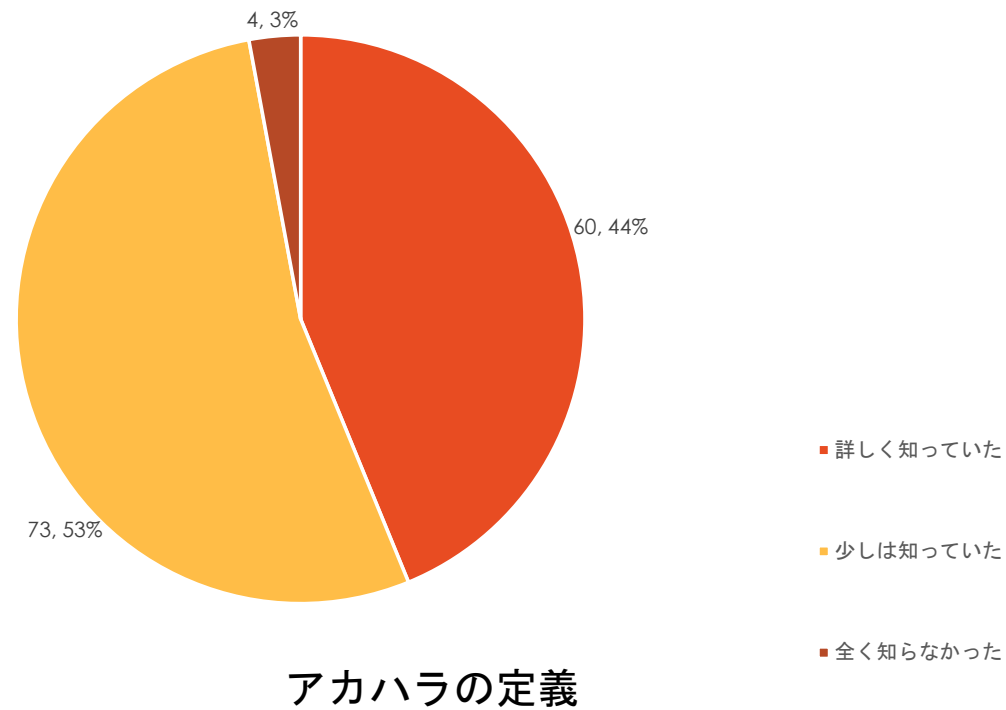
セクハラ相手方

問.12 問.09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）

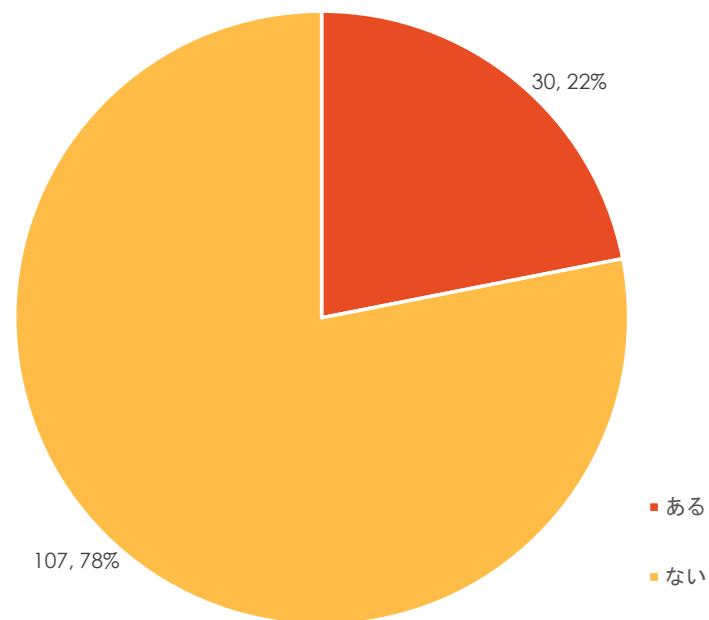


セクハラ被害への対応

問.13 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。

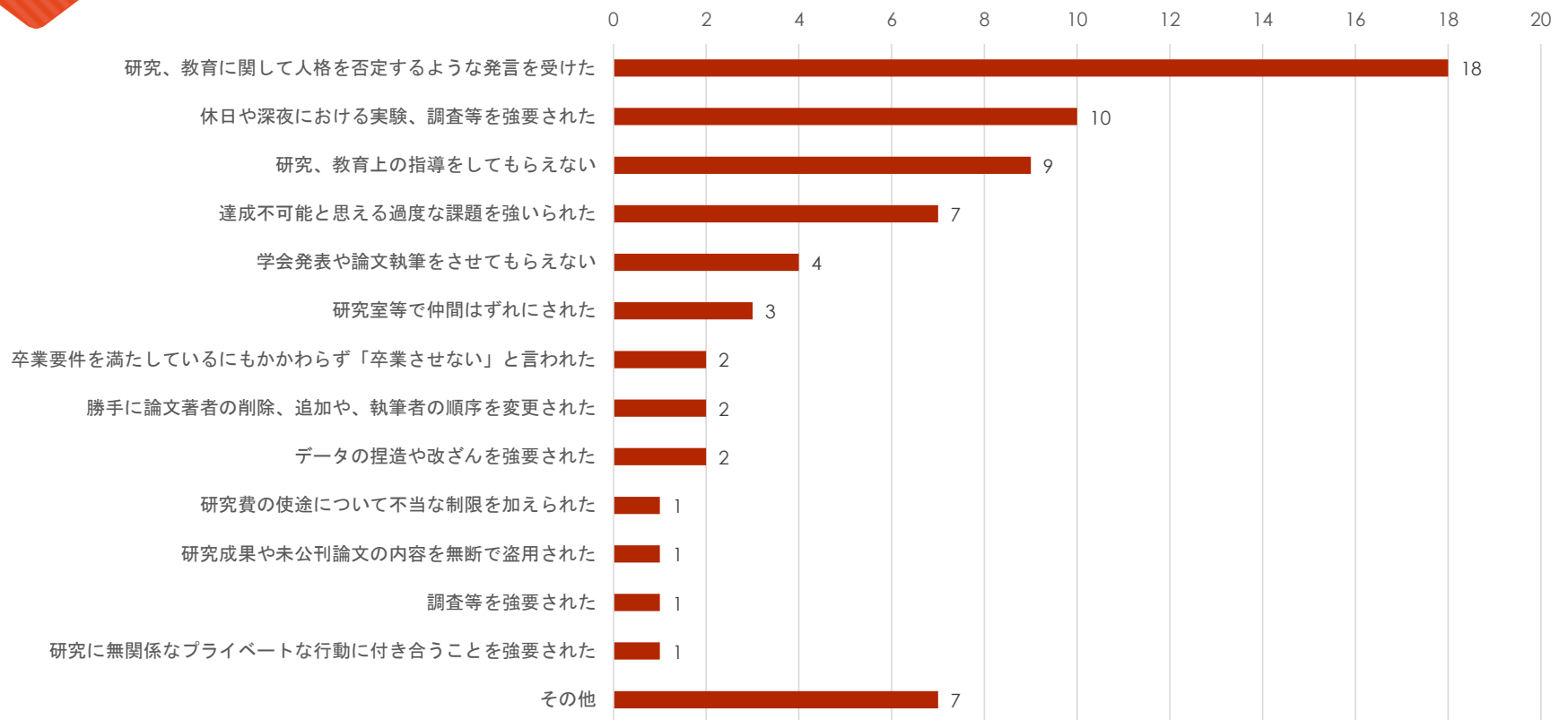


問.14 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入学の場合はそれ以降）に学内の人からアカハラと思われる行為を受けたことがありますか。



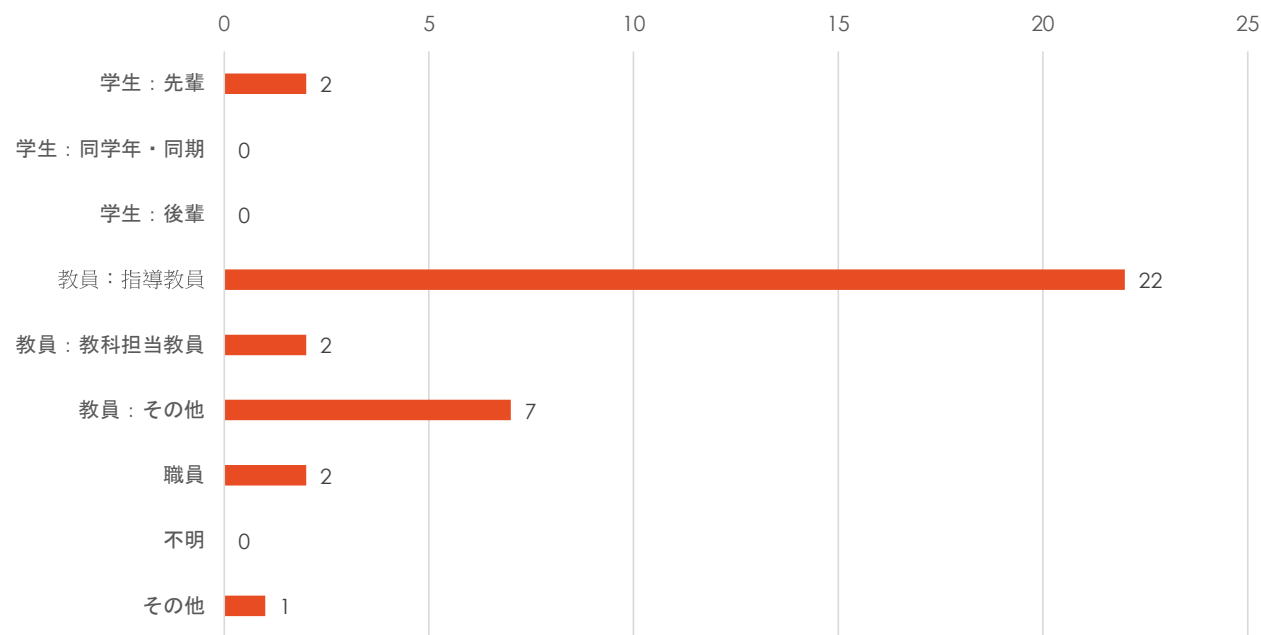
アカハラ被害の有無

問.15 問.14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年度以降に入学の場合はそれ以降）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。（複数選択可）



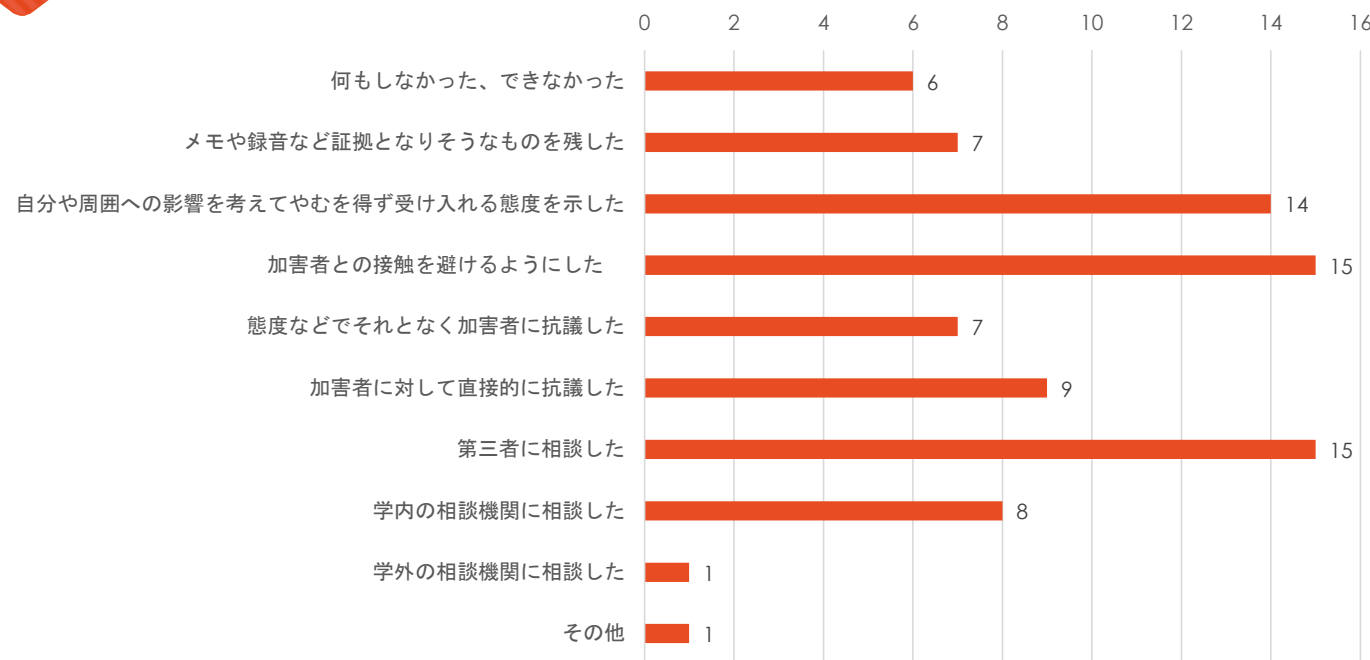
アカハラ被害内容

問.16 問.14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）



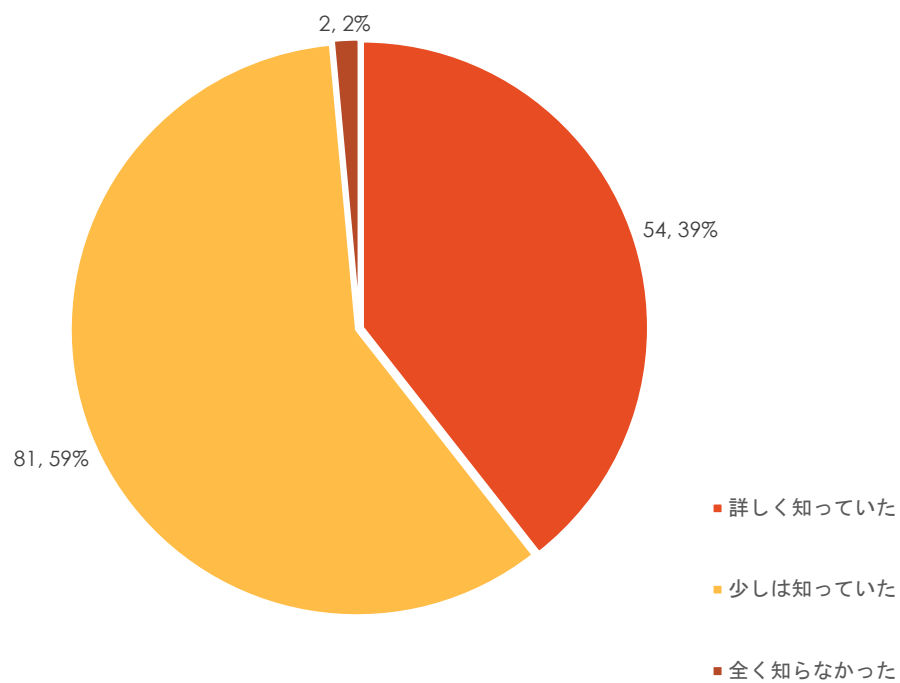
アカハラ相手方

問.17 問.14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.18 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。



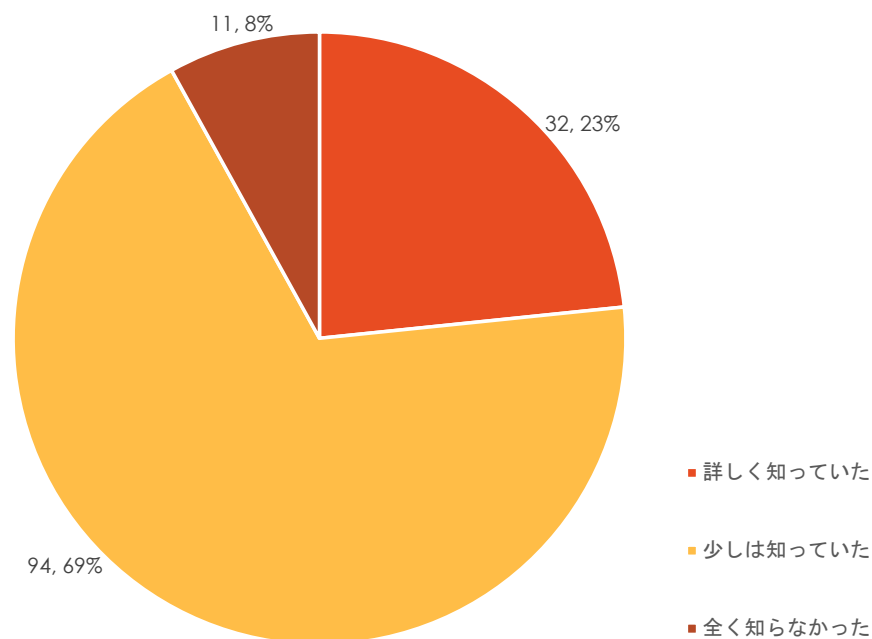
パワハラの定義

問.19 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入学の場合はそれ以降）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。受けたことがある方は、差し支えなければその内容についてご記入ください。

- 不平等な仕事の割り振り・実験の強要
- 暴言・陰口・威圧的な口調
- 進路への干渉・就活の妨害
- 頻繁な指導方針の変更・行き過ぎた指導
- 過度な叱責・嘲笑
- 学生間トラブル

等の記述が寄せられました。

問.20 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。

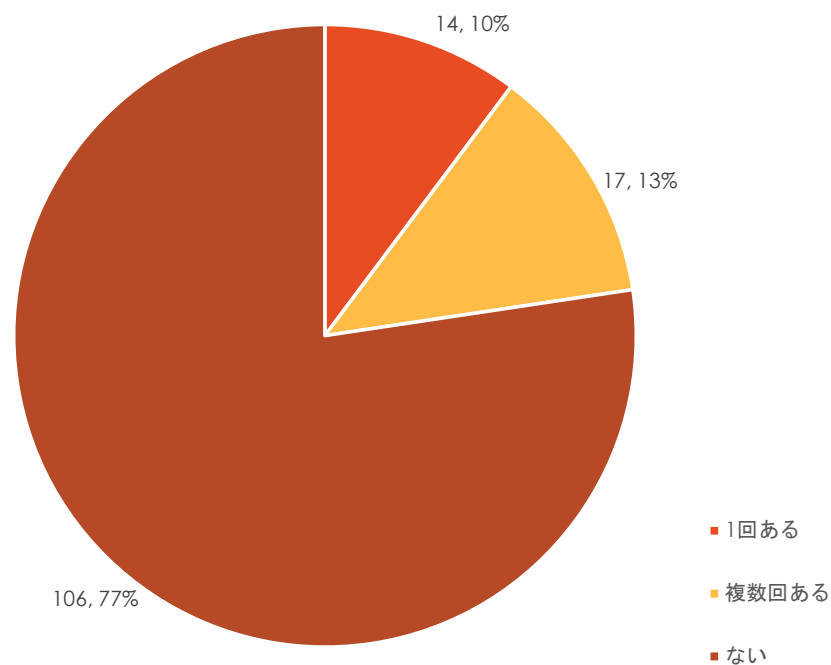


マタハラ・パタハラ・ケアハラの定義

問.21 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入学の場合はそれ以降）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。

○ ない 137件（100%）

問.25 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入学の場合はそれ以降）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のを実際に見聞きしたり、それらのハラスメントについての相談を受けたりしたことがありますか。



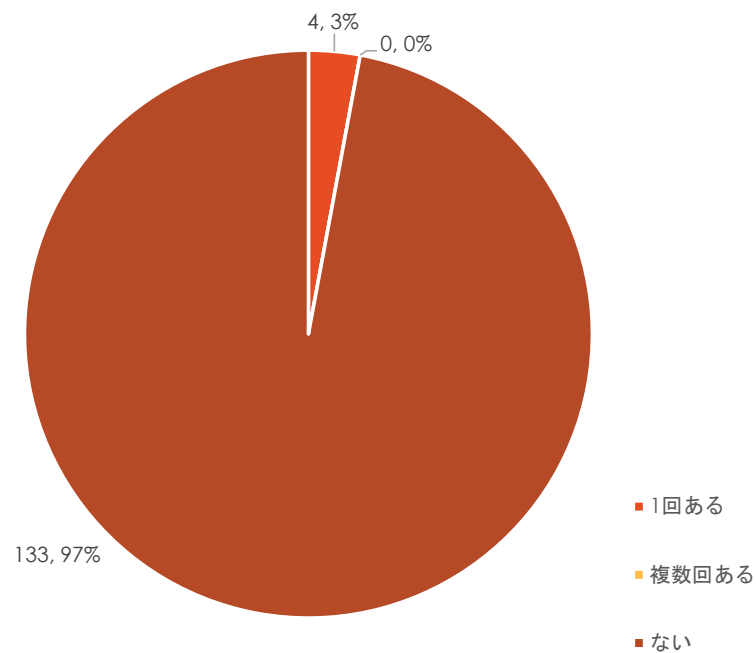
ハラスメント見聞相談経験

問.26 問.25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）



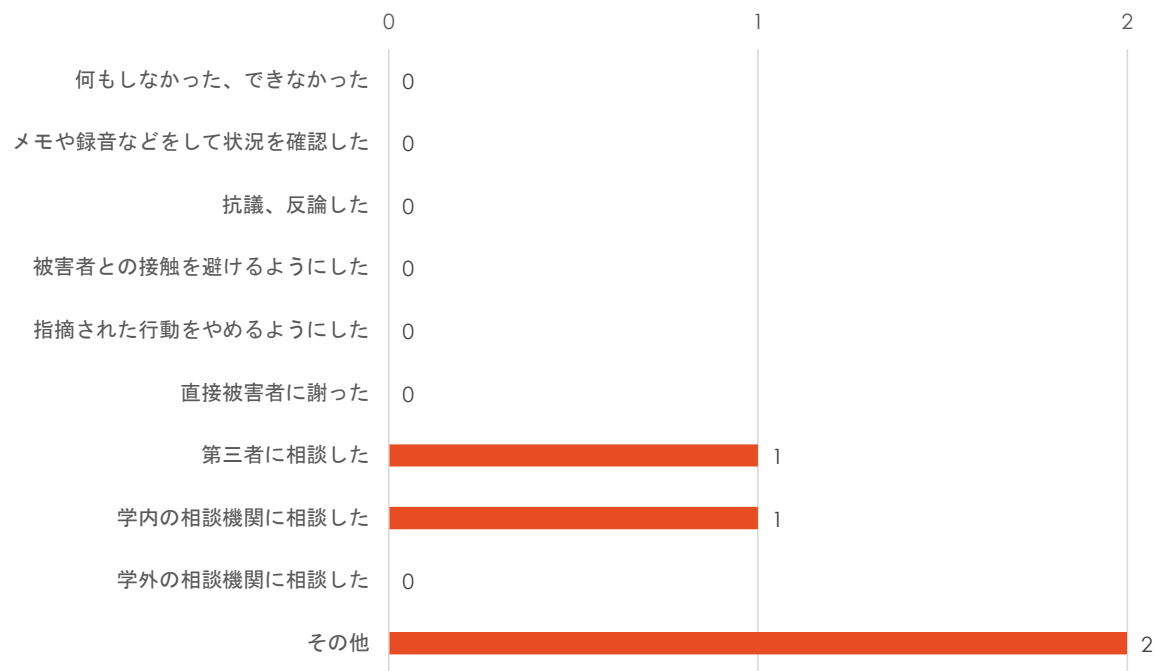
ハラスメント見聞相談経験

問.27 あなたはこの1年以内（2022年度以降に入学の場合はそれ以降）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したと指摘されたりしたことがありますか。



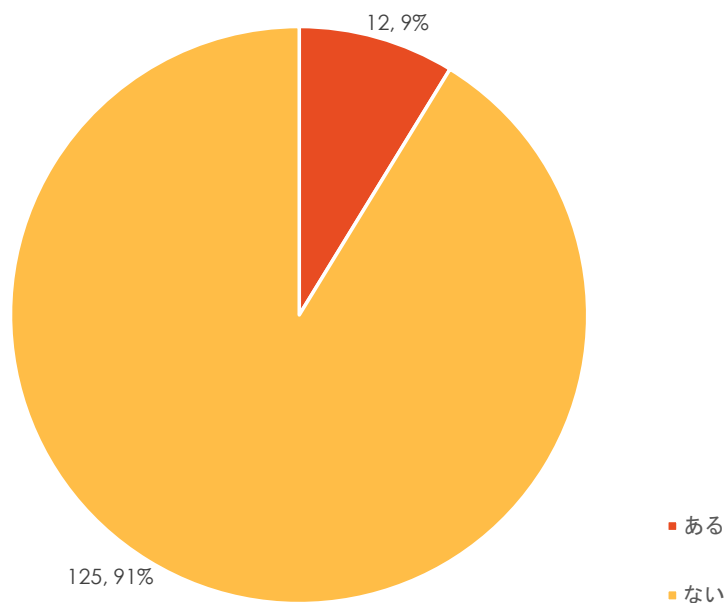
ハラスメント加害指摘

問.28 問.27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.29 あなたがこの1年以内（2022年度以降に入学の場合はそれ以降）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

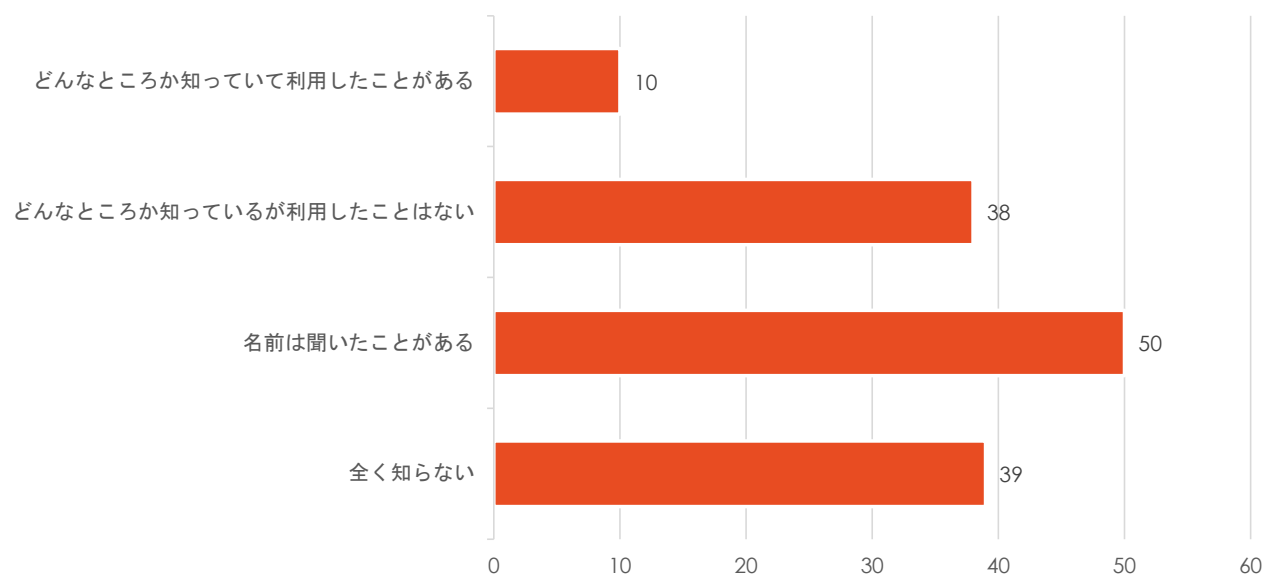
問.29

ある場合はその内容について差し支えなければお聞かせください。

- 不平等な仕事の割り振り
- 不適切な指導（放任）
- 否定的な言葉がけ
- 陰口

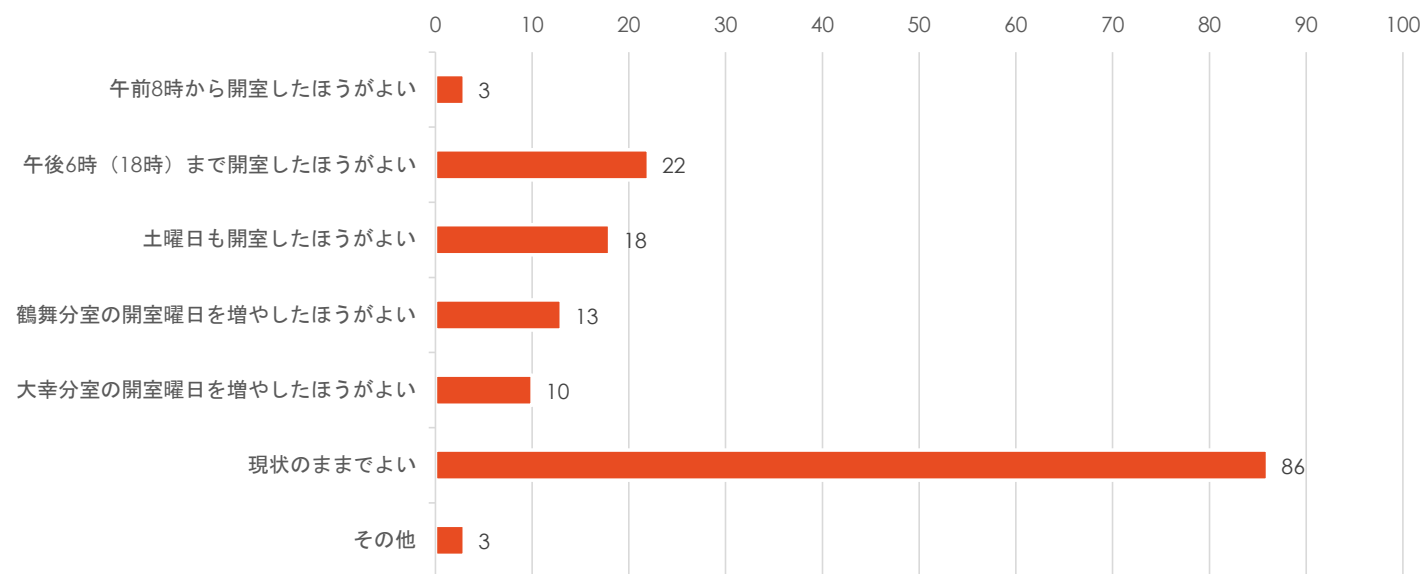
等の記述が寄せられました。

問.30 名古屋大学ハラスメント相談センターについてご存知ですか。



ハラスメント相談センターについて

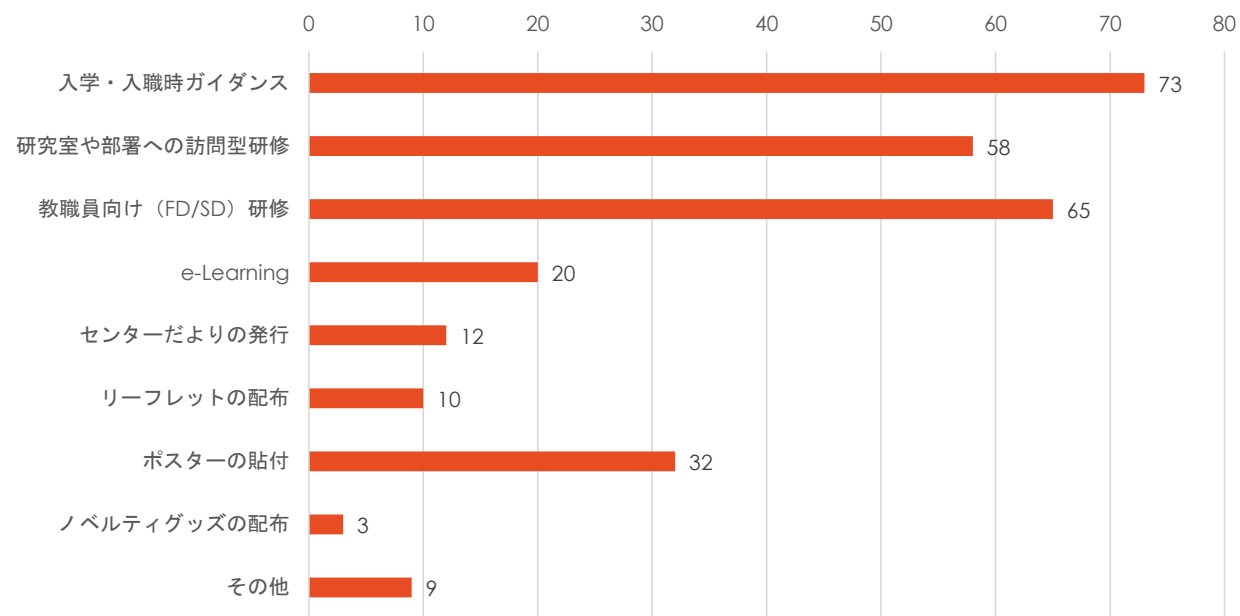
問.31 現在、ハラスメント相談センターの開室時間は平日9:00～17:00、鶴舞分室は毎週火曜日9:00～17:00、大幸分室は第2、第4水曜日9:00～17:00となっています。開室時間の延長や開室曜日の増加について、あなたはどのように思いますか。（複数回答可）



ハラスメント相談センター開室時間

- メールやチャットなど、気軽な相談方法や、匿名相談を求める声が複数寄せられました。

問.32 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う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

- 学生と教職員とに分けた啓発活動、厳罰化、具体的な事例の周知、相談しやすい環境づくり、SNSの活用等のご意見が複数寄せられました。

問.33 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。

- 学生間のハラスメントへの対応・啓発
- 定期的な訪問型研修
- 処分事例の公開
- 加害者への処罰
- 被害者への配慮・匿名相談
- ハラスメント相談センターの周知
- 学生が不利益を被らないシステム構築

等、様々なご意見が寄せられました。

問.34 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。

- 相手の立場を尊重した関わり、信頼関係の構築など、他者への尊重やコミュニケーションの重要性
- 閉鎖的な環境を作らない、第三者による定期的なハラスメント調査など、第三者の目の重要性
- 不快に感じたときに遠慮なく指摘できる環境、開かれた場での意見交換など、意見が言える環境づくりの重要性
- 定期的な研修・調査、具体的な事例を周知して意識を高めるなど、研修や啓発活動の重要性
- 教員の知識のアップデート、自身の言動を振り返る取り組み、アカデミア以外の場での研修など、教職員の意識改革の取り組み
- 加害者に対して厳重注意など、加害者への介入の重要性
- 被害者のケアなど、被害者への支援の重要性
- 学生が通報しやすいシステムづくりなど、相談しやすさの重要性
- 流動的な人事や十分な人員配置、教育能力を重視した教員の採用など、人事の重要性

等、様々なご意見が寄せられました。