

2020年度

「東京大学におけるダイバーシティ  
に関する意識と実態調査」報告書

## 目次

はじめに	1
分析結果の概要	3
<b>第1章 調査の概要</b>	<b>10</b>
■ 要約	10
1 調査票作成	10
2 調査の期間	10
3 調査の対象者および数	10
4 調査の方法	10
5 回答の推移	10
6 回答者の基本属性	11
6.1 性別	11
6.2 身分	12
6.3 留学生・外国籍教職員	13
6.4 任期の有無、短時間勤務該当の有無（教職員）	14
7 調査項目	15
7.1 全員に対する質問	16
7.2 東京大学でセクシュアル・ハラスメントを受けた と回答した者への質問	16
<b>第2章 前回調査からの変化</b>	<b>18</b>
■ 要約	18
1 本章の内容	18
2 回答者の構成ならびに設問の違いについて	18
3 設問ごとの変化について	20
3.1 セクシュアル・ハラスメントに関する意見について	20
3.2 種々の行為をどう感じるかについて	23
3.3 行為を受けた場合の対応について	26
3.4 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験について	28
4 まとめ	37
<b>第3章 ジェンダーおよびハラスメントに関する意識</b>	<b>39</b>
■ 要約	39
1 本章の内容	39
2 変数の設定ならびに分析手続き	40
2.1 属性変数	40
2.2 ジェンダーおよびハラスメントに関する意識	40

2.3	分析手続き	41
3	属性間のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の違い	41
3.1	学生と教職員の立場による比較	42
3.2	学生／性別による比較	44
3.3	学生／所属による比較	47
3.4	学生／学年・課程による比較	50
3.5	学生／留学生による比較	54
3.6	学生／出身高校による比較	56
3.7	学生／出身大学による比較	59
3.8	教職員／性別による比較	62
3.9	教職員／勤続年数による比較	65
3.10	教職員／身分による比較	68
3.11	教職員／任期による比較	72
3.12	教職員／雇用による比較	74
3.13	教職員／外国籍の立場による比較	76
3.14	ジェンダーならびにハラスメントに関する意識の構成概念	79
3.15	ジェンダーならびにハラスメントに関する意識に対する 性別と立場の交互作用	81
4	まとめ	84
<b>第4章 学生のハラスメント認識と被害経験</b>		<b>87</b>
■	要約	87
1	ハラスメント認識の差	87
2	ハラスメントの被害経験	91
3	被害の状況と対処	96
4	被害の影響	99
5	まとめ	104
<b>第5章 教職員のハラスメント認識と被害経験</b>		<b>106</b>
■	要約	106
1	本章の内容	106
2	加害者とセクシュアル・ハラスメント行為	107
2.1	加害者の立場と被害者のセクシュアル・ハラスメント認識	107
2.2	セクシュアル・ハラスメントと認識される行為	112
3	セクシュアル・ハラスメントを受けた際の嫌悪意思の伝達	112
4	東京大学におけるセクシュアル・ハラスメントの被害経験	118
5	セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい場所・性別・年齢	121
5.1	セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい場所	121
5.2	セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい性別と年齢	122
6	セクシュアル・ハラスメントを受けた時の身分・加害者の特徴・被害の相談	123

6.1	被害者の身分	123
6.2	加害者の特徴	124
6.3	被害の相談	125
7	相談の有無による被害後の影響	125
8	まとめ	129

## 第6章 学生の所属分野別の特徴 131

■	要約	131
1	本章の内容	131
2	基本データ	131
3	所属分野別の回答結果の違い	132
3.1	ジェンダーおよびハラスメントに対する意識 (Q1)	132
3.2	特定の行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するか否かの認識 (Q2)	136
3.2.1	相手が大学教員・職員である場合	137
3.2.2	相手が上級生・先輩など目上である場合	138
3.2.3	相手が同級生・下級生など目下である場合	139
3.3	相手の立場によるハラスメント行為への対応の相違 (Q3)	140
3.3.1	相手が指導教員である場合の対応	141
3.3.2	相手が指導教員以外の教職員／目上の人／目下の人である場合の対応	141
3.4	ハラスメント行為を受けた経験の有無 (Q4)	143
3.5	ハラスメント行為を経験した場面 (Q5)	147
3.6	ハラスメント行為を受けた際の回答者の立場 (Q6)	148
3.7	ハラスメント行為をおこなった相手の人数 (Q7)	149
3.7.1	相手の性別と回答者から見た立場 (相手の人数「1人」)	149
3.7.2	相手の性別と回答者から見た立場 (相手の人数「2人」「3人以上」)	149
3.8	同じ相手からハラスメント行為を受けた頻度 (Q8)	150
3.9	ハラスメント行為を受けたことに対する回答者の対応 (Q9)	150
3.10	ハラスメント行為を受けたことを他者に相談したか否か (Q10)	151
3.10.1	ハラスメント行為を受けたことの相談先 (「相談した」と回答した者)	151
3.10.2	ハラスメント行為を受けたことを相談しなかった理由 (「相談しなかった」回答者)	151
3.11	ハラスメント行為を受けた経験の影響 (Q11)	152
4	まとめ	153

<b>第7章 出身校と在学中の意識変化</b>	<b>155</b>
■ 要約	155
1 本章の内容	155
2 全体像の把握	155
2.1 変数と分析手続き	155
2.2 対応分析の結果	156
3 出身・学年による意識や認識の違い	159
3.1 変数と分析手続き	159
3.2 ジェンダーとハラスメントに関する意識	159
3.3 さまざまな行為のセクシュアル・ハラスメント認識	161
3.4 セクシュアル・ハラスメントに対する対応	166
4 出身・学年によるセクシュアル・ハラスメント被害経験・相談・見聞の違い	168
4.1 変数と分析手続き	168
4.2 被害経験	168
4.3 相談を受けた経験	170
4.4 見聞きした経験	171
5 まとめ	173
<b>第8章 問題認識と必要な対策</b>	<b>176</b>
■ 要約	176
1 本章の内容	176
2 東京大学にセクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力の問題があるか否かの認識	177
2.1 学生の問題認識	177
2.2 教職員の問題認識	183
3 東京大学に求められる対策	189
4 まとめ	192
<b>第9章 自由記述の分析</b>	<b>194</b>
■ 要約	194
1 本章の内容	194
2 学生の自由記述	195
2.1 被害経験に関する自由記述	195
2.2 意見に関する自由記述	209
3 教職員の自由記述	220
3.1 被害経験に関する自由記述	220
3.2 意見に関する自由記述	229
4 まとめ	233

<b>第 10 章 分析のまとめと示唆</b>	<b>235</b>
■ 要約	235
1 本章の内容	235
2 各章の分析から得られた知見のまとめ	236
2.1 ジェンダーおよびセクシュアル・ハラスメントに関する意識	236
2.1.1 ジェンダーおよびセクシュアル・ハラスメント に関する考え方への賛否	236
2.1.2 セクシュアル・ハラスメントへの該当および対応 に関する意識	237
2.1.3 意識に関する小括	239
2.2 セクシュアル・ハラスメントの被害経験	239
2.2.1 被害経験の実態	239
2.2.2 被害経験に関する小括	242
2.3 東京大学の現状についての問題認識と必要な施策および意見	242
3 知見からの示唆	243
3.1 優先的に導入すべき施策	243
3.1.1 教育・研修	243
3.1.2 相談対応の充実	244
3.2 その他、検討を要する具体的な施策	244
3.3 学内の認識の不一致への対応	245
<b>巻末資料 1 統計用語の解説</b>	<b>247</b>
<b>巻末資料 2 基礎集計表（学生）</b>	<b>249</b>
<b>巻末資料 2 基礎集計表（教職員）</b>	<b>262</b>
<b>巻末資料 3 調査票（学生）</b>	<b>274</b>
<b>巻末資料 3 調査票（教職員）</b>	<b>294</b>
<b>巻末資料 4 東京大学新型コロナウイルス感染症対策（2020.3～2021.1）</b>	<b>312</b>
<b>巻末資料 5 タスクフォース委員名簿</b>	<b>314</b>

## 「東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」 報告書発表に際して

理事・副学長 林香里

2021年10月、藤井輝夫総長が新たに基本方針「UTokyo Compass」を公表しました。この方針では、「対話から創造へ」「多様性と包摂性」「世界の誰もが来たくなる大学」の3つの基本理念が柱となっています。本報告書は、この3つの基本理念を実現する土台となる、だれもが居心地よく過ごせるキャンパスづくりを進めるために、重要かつ実用的な資料となるものです。

本調査は、2020年12月15日～2021年1月31日にかけて実施されました。東京大学では、すでに2001年に「セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート調査」が始まり、以降、2003年、2005年、2007年と2年ごとに実施されてきました。2007年以降は、調査が中断されてしまいましたが、2020年に調査を再開することを決定しました。

今回の調査は、本学構成員全員に向けて、初めてオンラインで実施しました。調査実施の方法などにはいくつか課題もありましたが、最終的に全構成員の約4分の1（教職員回答率26.0%、学生回答率25.6%、有効回答数合計11939件）という、当初の予想を上回る回答率を達成することができました。回答にご協力くださった皆様に、御礼申し上げます。

調査内容も時代に合わせてアップデートし、オンラインハラスメントの実態の探索や、性の多様性に関する質問項目も導入しました。さらに、セクシュアル・ハラスメント行為にあたるかどうかの質問に関しては、相手方行為者の属性やプロフィールごとに質問しています。これによって、約4万人の構成員を擁する東京大学コミュニティにおいて、学生、教員、職員など、立場ごとに生ずる問題や改善すべき課題を見つけやすくなりました。本調査が調査だけで終わるのではなく、構成員一人ひとりにとって、自らの身のまわりの点検や、よりよいキャンパスづくりのヒントとして役に立つことを願います。

残念ながら、前回の調査と比べて、セクシュアル・ハラスメントを経験したと答えている比率に減少傾向は認められませんでした。さらに、自由回答には切実かつ深刻な声が並んでいます。また、調査では女性の被害者だけでなく、男性、性的マイノリティ、そして外国人へのハラスメント（性的なものだけでなく、パワーハラスメントやアカデミックハラスメント）も指摘されています。これらの報告を重く受け止め、今後の施策策定に役立ててまいります。

今回、集まったデータを専門的知識とともに緻密かつ丁寧に分析して下さったタスクフォースのメンバーの皆さま、とりわけ座長を務めて全体をリードして下さった総長補佐・教育学研究科 本田由紀教授に心より感謝申し上げます。なお、統計の専門用語については、巻末資料に解説を付けておきました。お役立てください。

また、調査票の作成段階および調査実施時には 2020 年度タスクフォースのメンバーをはじめ、数えきれない多くの方々にご示唆とご意見をいただきました。またこの企画を最初から支えてくれたのは、本部ダイバーシティ推進課のメンバーです。この場を借りて改めて御礼を申し上げます。

本報告書の内容をキャンパスの改善にしっかりと役立ててまいります。

2022 年 1 月



## 分析結果の概要

### ■ 本報告書の分析結果に関する注意点

- 本調査の回答者は、東京大学の全学生・全教職員のそれぞれ約4分の1に留まる。そして回答者は、全学生・全教職員の中でも、「ダイバーシティ」に対して相対的に高い関心や意識をもつ者が多いと考えられる。それゆえ、本調査の結果を以て、東京大学の学生・教職員全体の実像とみなすことには慎重を期す必要がある。本報告書で示されている回答分布は、あくまで調査回答者内での分布である。
- 一般に、社会調査における意識や考え方に関する質問への回答は、社会的に望ましいとされている選択肢に偏る傾向があることが従来から指摘されている。それゆえ、本調査においても、意識に関する質問への回答傾向は、社会的な望ましさを反映している部分があることには注意を要する。
- また、ハラスメント等の被害経験に関する質問は、何をハラスメントと感じるかという主観的認識に影響されている側面を含むことにも注意が求められる。
- 本調査の調査方法および調査内容は、前回（2007年実施）の調査とは異なっている。それゆえ、回答傾向の変化に関する分析結果は、調査方法・内容の変更による影響を含んでいる可能性がある。
- 本調査が実施された2020年12月～2021年1月は、新型コロナウイルス感染症の拡大のため、東京大学ではオンラインによる授業や業務が大幅に導入されていた時期にあたる。回答結果には、こうした調査実施時の特異な状況が影響している可能性がある。
- 本報告書では、学生および教職員の内部の属性等による回答分布の相違を検討しているが、なぜそうした相違が生じるのかについては本調査の範囲内で解明できる部分は限られており、推測的な解釈を加えるに留めている。

以下は、各章の冒頭に記載された「要約」をとりまとめたものである。

### 第1章 調査の概要

- ◎2020年12月から2021年1月にかけて全学生・教職員を対象に調査を実施し、最終的に全学生の25.6%、全教職員の26.0%から回答が得られた。
- ◎回答した学生の中では女性が30.2%、男性が65.7%、性別「その他」が0.9%、性別「回答しない」が2.8%、性別無回答が0.4%であった。本学在籍の全女子学生に対する回答した女子学生の比率（31.9%）は、本学在籍の全男子学生に対する回答した男子学生の比率（22.3%）よりも高かった。
- ◎回答した教職員の中では女性が46.1%、男性が49.7%、性別「その他」が0.2%、性別「回答しない」が3.3%、性別無回答が0.7%であった。本学在籍の全女性教職員に対す

る回答した女性教職員の比率（25.6%）と、本学在籍の全男性教職員に対する回答した男性教職員の比率（26.3%）は同程度であった。

## 第2章 前回調査からの変化

- ◎セクシュアル・ハラスメントに関する意見については、例えば「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする」といった文章に「そうは思わない」の回答者比率が上昇するといった傾向が見られた。
- ◎教職員について「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」という設問について「そう思う」とする回答者の比率が増えていることがあげられる。その理由は本調査だけでは解明しがたい。
- ◎様々な事例を挙げセクシュアル・ハラスメントになると思うかを問う設問については「なると思う」の比率が上昇している。
- ◎実際の経験について見れば、経験した回答者の比率に大きな変化は見られない。注目されるのは、男性でセクシュアル・ハラスメントを経験したと回答している回答者の中で、これを誰かに相談したかという間に「相談しなかった」と回答する比率が大きく上昇した点である。これが、相談するまでもない事案についても正しくセクシュアル・ハラスメントだと認識するようになったただけなのか、他に理由があるかは本調査だけでは解明しがたい。

## 第3章 ジェンダーおよびハラスメントに関する意識

- ◎全体的な回答傾向として、学生と教職員ともに、ジェンダーならびにハラスメントに関する意識の中で多様性を否定、性別への偏った考えを示す項目に対しては、概ね、否定者（そうは思わない／あまりそう思わない）の割合が多く、肯定者（そう思う／ややそう思う）の割合が少ない傾向が示された。一方で、ハラスメントへの忌避意識では肯定者の割合が多かった。またハラスメントへの忌避意識と同様に、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」に対しては否定者の割合が少なく、肯定者の割合が多い傾向にあった。
- ◎ジェンダーならびにハラスメントに関する意識を尋ねる項目に対して、属性間での肯定、否定、中立（どちらともいえない）の回答割合は若干ではあるものの異なる傾向を示していた。例えば、「性的なジョークや話題は人間関係を円滑にする」に対する肯定者、中立者の割合は教職員と比較して学生で多く、否定者の割合は学生と比較して教職員が多かった。また「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」に対する肯定者の割合は留学生と比較して留学生でない者で多く、否定者の割合は留学生でない者と比較して留学生が多かった。しかし、全体的に得られた効果量は小程度であるゆえ、属性間の差は明確なものでないため、慎重な解釈が求められる。
- ◎調査されたジェンダーならびにハラスメントに関する意識の11項目を因子分析した結果、「保守的性別観」「性別への偏見」「ハラスメントへの忌避意識（性別間の本質的な相違を認める項目も含まれる）」の3因子構造が示された。また性別（女性、男性、その他・回答しない）と立場（学生、教職員）の交互作用効果が下位尺度ごとでみられ、組み合わせ

によって平均値に違いが確認された。具体的には、立場が異なっても、「保守的性別観」を除いて学生と教職員ともに、他の性別と比較して女性の方がすべての得点が低い傾向であった。一方で他の性別と比較して、学生では性別「その他・回答しない」者がすべての得点で低い傾向にあり、教職員では性別「その他・回答しない」者が「保守的性別観」で得点が高い傾向にあった。

#### 第4章 学生のセクシュアル・ハラスメント認識と被害経験

◎学生調査の結果をみると、容姿や私生活、性的指向への言及、望んでいないにもかかわらず私的な関係をもとうとすることや、性役割の強要にあたるほとんどの行為について、79%以上がセクシュアル・ハラスメントに該当すると回答しており、東京大学の学生の間で認識が共有されていることがわかる。一方で、「常に」ハラスメントになると思うか、「なる場合もある」と思うかには性別による差があり、男性は女性や性別「その他」の者に比べ「常になる」と回答する割合が低かった。また、男性・女性ともに、性別「その他」の者に比べ、私生活の詮索や性的指向・性自認を勝手に話題に出されることを「常に」ハラスメントになると回答する割合が低かった。これらの結果から、ある行為がハラスメントにあたりうるという認識が共有されていたとしても、個別の状況や相手との関係性の中で、それがハラスメントとなるのかについては、認識の齟齬が生じることがうかがえる。

◎女性や性別「その他」の者はハラスメントの被害経験のある割合が男性よりも高い。何らかの被害経験のある割合は男性では15.3%であるのに対し、女性では30.1%、性別「その他」の者では39.4%であった。特に女性割合の低い学部・研究科に所属している女性は、ハラスメント経験のある確率が高い。また、女性や性別「その他・回答しない・無回答」の者ではハラスメントが大学生活に影響をもたらす可能性が男性より高かった。

◎男性がハラスメントを受ける確率は低く、受けた場合もそれによる影響はないと答える割合が高い。しかし、ハラスメント経験者の男性では、「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」と回答する者が10%以上おり、男性がセクシュアル・ハラスメントの被害と無縁というわけではない。

◎性別にかかわらず、ハラスメントを受けた経験のある者の45%以上が相手の立場として同級生を、40%程度が上級生を挙げており、学生間で起こる場合が多い。一方、指導教員からのハラスメントを受けた者の割合は低いものの、指導教員からのハラスメントの影響は勉強・研究や精神面など多方面に広がりやすい傾向も確認された。

#### 第5章 教職員のセクシュアル・ハラスメント認識と被害経験

◎加害者の立場によらず、「ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する」「自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる」「身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）」行為が特にセクシュアル・ハラスメントと認識されやすい。

◎同僚からよりも、役付きの教員や上司から受けたほうが、当該行為をセクシュアル・ハラスメントであると感じる傾向がある。しかしながら、その行為に対してイヤだと伝えるの

は同僚に対するほうが伝えやすいと感じている。

- ◎教職員の中で、容姿などを望まない形で話題にされるなどの「性的話題の対象」タイプのセクシュアル・ハラスメントの経験率は、女性 6.5%、男性 6.3%、性別を「その他・回答しない」とした者 5.6%であった。ヌードポスターを職場の壁に貼られるなどの「環境型」タイプでは、女性 4.4%、男性 4.3%、性別を「その他・回答しない」とした者 4.2%であった。教育研究の場や職場で、性別の違いで役割分担を強要されるなどの「性役割の強要」タイプでは、女性 5.9%、男性 5.6%、性別を「その他・回答しない」とした者 1.4%であった。いやらしい目つきで身体を見られるなどの「望まない関係」タイプでは、女性 4.7%、男性 2.5%、性別を「その他・回答しない」とした者 1.4%であった。裸になることを強要されるなどの「犯罪行為」タイプでは、女性 1.0%、男性 0.8%、性別を「その他・回答しない」とした者 1.4%であった。
- ◎女性や「その他・回答しない」の性別の者は、男性よりも 2 倍近くセクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい。
- ◎回帰分析によれば、セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすいのは、「30 代の者、女性、職員、フルタイムの者、日本人」である。
- ◎回帰分析では有意差が確認し難いが、「その他・回答しない」の性別の者や外国籍の者における被害の該当率は、いずれの種類セクシュアル・ハラスメントにおいても比較的高い。
- ◎被害を特に受けやすい状況は、男性・女性ともに「通常の勤務時間内」と「懇親会中・親睦会中」である。
- ◎被害者が女性の場合の加害者は 1 人、被害者が男性の場合の加害者は 3 人以上である場合が多い。
- ◎加害者の性別は、被害者の性別に関わらず、男性である場合が多い。
- ◎被害を相談しなかった者、任期のない者が、被害に対して（心身や仕事に）「特に変化はなかった」となりやすい。また、性別における特徴では、女性では「特に変化はなかった」とはなりにくい。

## 第 6 章 学生の所属分野別の特徴

- ◎文系、理系、および学際・その他、の各分野に所属する学生について、ジェンダーおよびハラスメントの認識度合いを比較したところ、文系がやや高く、理系はやや低く、学際・その他はそれらの中間であったが、全般的には大きな相違は認められなかった。
- ◎仮定のハラスメント行為を受けた場合、その対応についての考え方に所属分野による相違は見られなかった。
- ◎ハラスメント行為の実体験について女性どうしを比較すると、文系では自分の意に沿わない人的交流に関わるハラスメント行為の経験度合いが他分野よりも高く、理系では性的役割分担や、サークル・研究活動の場における性的画像の掲示など、活動の場におけるハラスメント行為を受ける割合が高かった。学際・その他はハラスメント行為の経験度合いが低い傾向が見られ、これは在籍期間が短い学部 1,2 年生が多いことが要因の一つと考えられる。男性についても、経験度合いが小さい領域での比較ではあるが、所属分野別の傾向は女性とおおむね一致した。

- ◎学部 1 年生が約 6 割を占める学際・その他／学部生では、ハラスメント経験の割合が他属性の学生よりも顕著に小さい傾向が見られた。これは、コロナ禍による対面での人的交流が制限された影響と考えられる。
- ◎ハラスメント行為を受けた影響については「特に変化はなかった」とする回答が全分野で半数を超えた。一方、文系では、人に対する不信感やハラスメントが起きた現場への忌避感が他分野より高かった。男女別に比較すると、女性／文系では引きこもりや体調への影響、女性／理系はキャリアプラン変更の回答が高かった。男性は文系で、ハラスメント行為を受けた場所や組織の回避、敬遠が他分野より高かった。

## 第 7 章 出身校と在学中の意識変化

- ◎学部生の出身高校の共学・別学などの違いによって、ジェンダーやセクシュアル・ハラスメントに関する意識の差はほとんどみられなかった。また大学院生の出身大学についても、東京大学出身の大学院生と他大学出身の大学院生とのあいだでの意識の違いはわずかであり、それほど大きいものではなかった。
- ◎セクシュアル・ハラスメントの被害経験に関しては、別学高校出身の女子学部生および東京大学内部進学的女子大学院生において、顕著に多い傾向がみられた。男性でも、東京大学内部進学の男子大学院生は、他大学出身の院生に比べ、ハラスメントの被害経験が多かった。
- ◎学部生、大学院生ともに、学年が上がるほど、セクシュアル・ハラスメントの被害を経験したり、ハラスメントを見聞きする経験が多くなることがわかった。

## 第 8 章 問題認識と必要な対策

- ◎セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力などについて、学生の半数弱が、東京大学には問題があると認識している。この問題認識は、女性および性別「その他等」、学部生および博士課程、文系、国内学生、東京大学出身の大学院生、被害経験がある者で強い。
- ◎教職員については、回答者の 4 割強が問題を認識している。問題認識は、女性の教授・准教授・講師、男性の教授、勤続年数が長い者、被害・相談経験がある者で強く、女性の短時間勤務者では少ない。
- ◎東京大学において必要な対策として、学生、教職員のいずれも約半数が、「ジェンダーに関する教育」と「相談窓口の周知徹底」を選択している。前者は女性で、後者は男性で多く選択される傾向があり、また被害経験がある者は教育や啓発を選択する傾向がある。

## 第 9 章 自由記述の分析

- ◎被害経験に関する学生の自由記述においては、被害時期としては大学院、次いで学部が多く、被害場所としては「研究室・ゼミ・学科」、「サークル・課外活動」、「飲み会・食事会」「教室・授業時」の順に多く、加害者としては学生、教員の順に多く、被害内容としては「特定のジェンダーやセクシュアリティの排除・差別的処遇」、「ジェンダー役割・ステレオタイプの強制」、「外見・身体的特徴への言及・値踏み・からかい」などマイクロアグレ

ッションや「無意識の偏見」に類するものに加えて、「性犯罪」にあたるものも多く挙げられていた。性的なもの以外のハラスメントや差別に関する記載も多数見られた。

- ◎意見に関する学生の自由記述は、「調査への意見」、「学内の問題点の指摘」、「提案・要望」など7つの大分類と、そのそれぞれの中に多数の小分類を含み、多様であった。調査の方法・内容への批判や疑問が多く記載されていた一方で、調査への支持や結果公表への期待も多く記載されていた。提案・要望としては、「教育・研修」、「取り組み全般」、「広報・周知」などが多く挙げられていた。
- ◎被害経験に関する教職員の自由記述においては、学生と共通する事項に加えて、就労・職務や家庭責任に関する事項についての記載が相当数見られた。学生と同様、マイクロアグレッションや「無意識の偏見」に類するものと、深刻な性犯罪などの被害の双方が含まれ、またパワーハラスメントや様々な差別に関する記載が多く見られた。
- ◎意見に関する教職員の自由記述は、学生と同様の事項に加えて、教職員固有の事項も見られた。「女性を増やすこと」については賛否いずれの意見も存在した。「制度・仕組み」に関する提言や、「調査拡充の要望」についての記載も一定数見られた。

## 第10章 分析のまとめと示唆

- ◎セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関する学生および教職員の意識は、総じてかなり鋭敏であり、前回調査と比較してもその度合いは高まっている。ただし、たとえば「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」という意見を過半数が肯定するなど、懸念が残る項目も見られる。構成員の内部では、男性、理系分野所属の学生、低学年の学生の意識の希薄さが、多くの質問項目において確認される。仮想的にセクシュアル・ハラスメントをされた場合の反応としては、学生や若年の教職員などにおいて、地位が上の行為者の場合には明示的に拒絶することが難しいと考えている度合いが相対的に強く、組織内の権力関係がハラスメント拒絶の容易さに影響していることが確認された。
- ◎セクシュアル・ハラスメントの実態として、前回調査と今回調査の間で比較可能な項目については経験率は減少していない。被害内容として多いのは、性的な話題を聞かされる、容貌について話題にされる、の2項目は学生と教職員に共通しており、教職員の場合は、性別による異なる役割の強要も一定比率を占めている。経験率には性別で顕著な差があり、男性は少なく、女性の学生では身体接触やつきまとい、性別「その他」の学生ではセクシュアルマイノリティであることへの差別的言動について、それぞれ1割前後が経験している。経験率は東京大学への在籍期間が長い学生ほど、女子高出身の学生ほど、女子学生比率が少ない学部・研究科の学生ほど、文系の学生ほど相対的に高く、教職員では30代および職員の場合に高い。加害者は学生の場合は同級生・上級生が多く、男性が多くを占める。教員が加害者の場合は反復され悪影響も大きくなりやすい。教職員では勤務場所もしくは懇親会の場面で被害が発生しやすく、役付き・年長の教職員が加害者になりやすい。被害の影響は「特に変化はなかった」場合が今回調査において増加しており、相談は減少している。これらの知見は、セクシュアル・ハラスメントが学内で構成員の属性や立場、内容や深刻度などについて様々なムラを伴いながら一定の頻度で発生し続けており、是正が必要とされる場合であっても十分に行われていない場合も少なくないことを示唆している。

◎学生の半数、教職員の4割以上が「問題がある」とみなしている学内の状況を改善するためには、調査においても高いニーズが確認された、全構成員に対する教育・研修および相談体制の拡充が、まず優先的に取り組まれる必要があると考えられる。加えて、組織的対応が必要な個別具体的事項の一つ一つに対して、洗い出しと対処が求められる。構成員間で認識の不一致や対立も生じている現状に対して、東京大学としての明確な理念と方向性をいっそう強く打ち出してゆくことが期待される。

※分析結果のまとめとしては、第10章本文も参照。

## 第1章 調査の概要

### ■要約

- ◎2020年12月から2021年1月にかけて全学生・教職員を対象に調査を実施し、最終的に全学生の25.6%、全教職員の26.0%から回答が得られた。
- ◎回答した学生の中では女性が30.2%、男性が65.7%、性別「その他」が0.9%、性別「回答しない」が2.8%、性別無回答が0.4%であった。本学在籍の全女子学生に対する回答した女子学生の比率(31.9%)は、本学在籍の全男子学生に対する回答した男子学生の比率(22.3%)よりも高かった。
- ◎回答した教職員の中では女性が46.1%、男性が49.7%、性別「その他」が0.2%、性別「回答しない」が3.3%、性別無回答が0.7%であった。本学在籍の全女性教職員に対する回答した女性教職員の比率(25.6%)と、本学在籍の全男性教職員に対する回答した男性教職員の比率(26.3%)は同程度であった。

### 1 調査票作成

2020年5月から11月にかけて、セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート調査タスクフォース(委員名簿は巻末資料4参照)が調査内容の企画立案を行った。

### 2 調査の期間

2020年12月15日～2021年1月31日(当初2021年1月13日までであったものを延長)

### 3 調査の対象者および数

2020年11月1日時点で本学の共通IDを付与されている者全員(学生28,729名、教職員17,593名)<sup>1)</sup>

### 4 調査の方法

オンライン調査(無記名)(日本語・英語)で実施した。

### 5 回答の推移



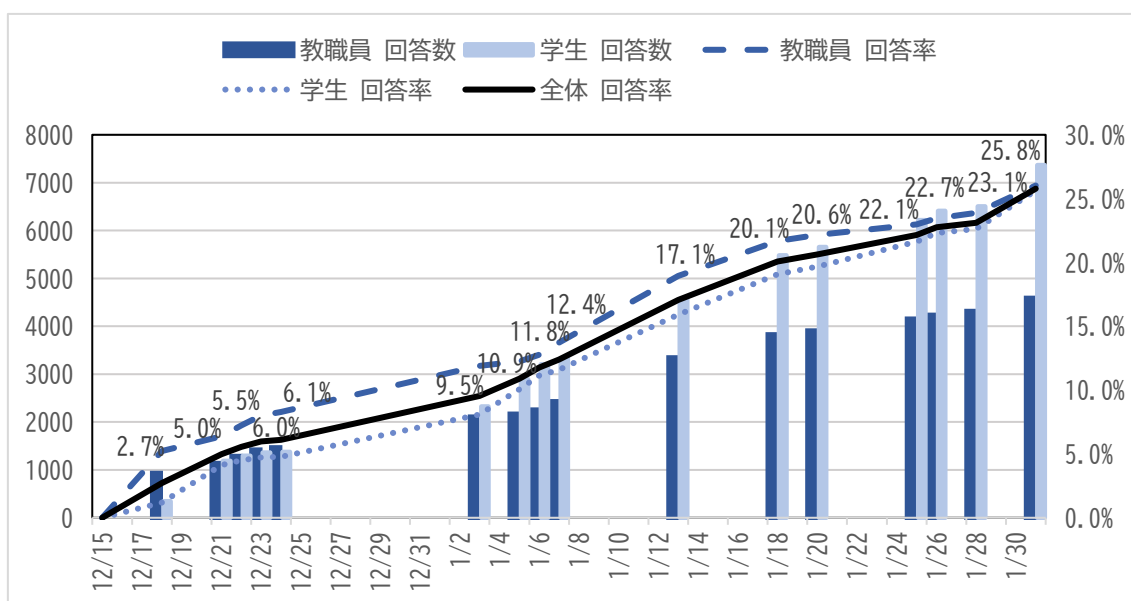


図 1-1 回答数および回答率の推移（図中の％は全体の回答率）

教職員には東京大学の教職員向けポータルサイト「UTokyo Portal」掲示板および事務部を通じてのメール、学生には学務システム「UTAS」掲示板および同システムを通じてのメールを主に用いて、日英併記で本調査の周知・回答依頼を行った。教職員向け掲示板には、12/15、12/24、1/5、1/8、1/14、1/22、1/29 の計 7 回掲載し、学生向け掲示板には、12/15、12/24、1/4、1/8、1/15、1/22、1/30 の計 7 回掲載した。東京大学新聞（12/15 号）広告欄や、学内広報（12/25 号）表紙でも広報を実施したほか、グローバルキャンパス推進本部留学生支援室（ISSR）ニュースレターでも、12/23、1/21 の 2 回にわたり本調査を周知した。

回答数および回答率の推移は図 1-1 の通りで、調査開始当初は教職員の回答率が学生の回答率を上回っていたが、年明け以降学生の回答率が伸び、最終的には教職員の回答率 26.0%（有効回答 4,579 件）、学生の回答率 25.6%（有効回答 7,360 件）とほぼ同程度の回答率となった。

## 6 回答者の基本属性

### 6.1 性別

回答者の性別分布は、在籍学生および在籍教職員<sup>2)</sup>の性別分布にある程度近い（学生は図 1-2、教職員は図 1-3）が、学生は女性が積極的に回答している。

なお、第 2 章以降の分析においては、分析の目的に応じて、性別における回答「その他」と「回答しない」を分けている場合と統合している場合がある。

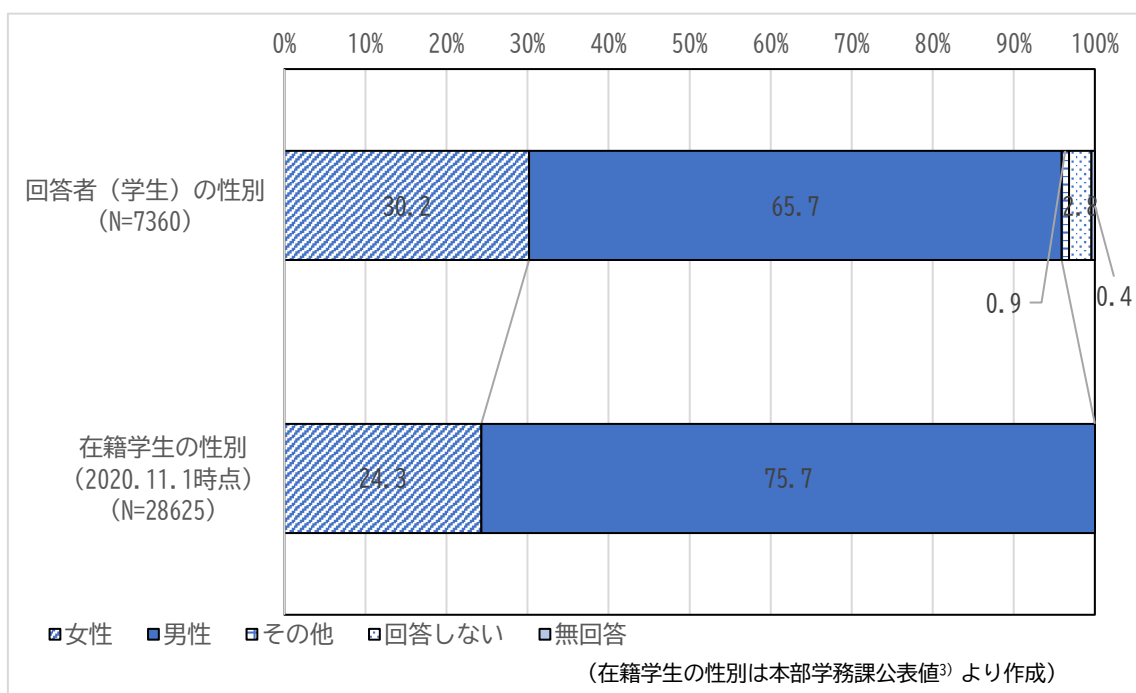


図 1-2 回答者（学生）の性別と在籍学生の性別

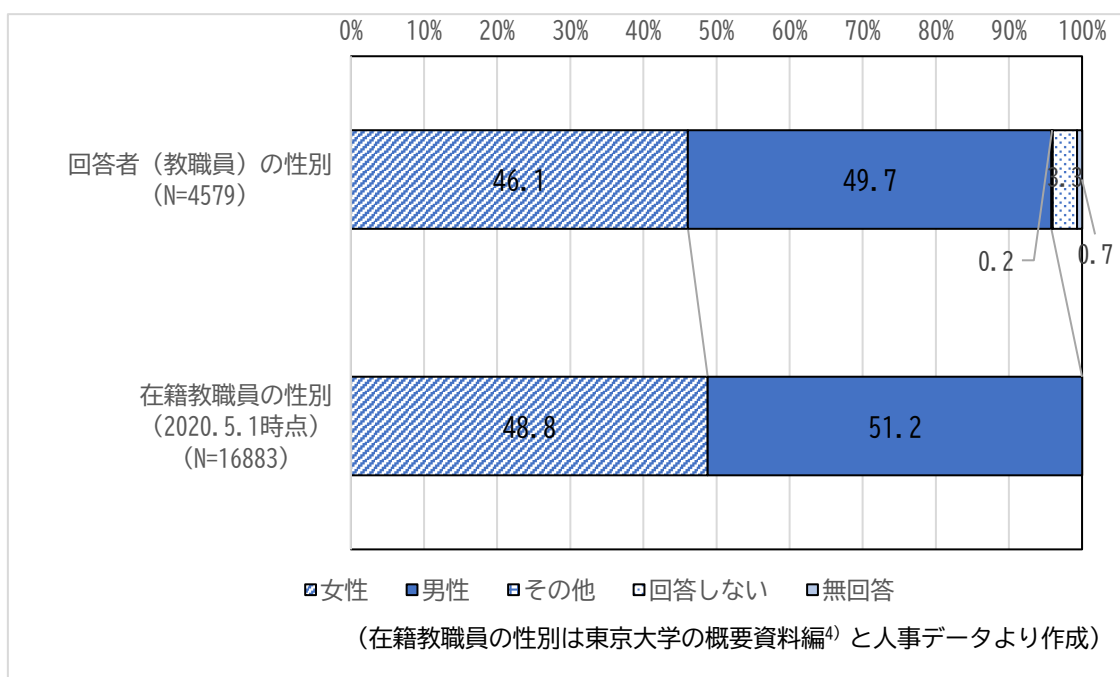


図 1-3 回答者（教職員）の性別と在籍教職員の性別

## 6.2 身分

回答者（学生）の身分（課程）の分布は、在籍学生の課程の分布にある程度近い（図 1-4）。

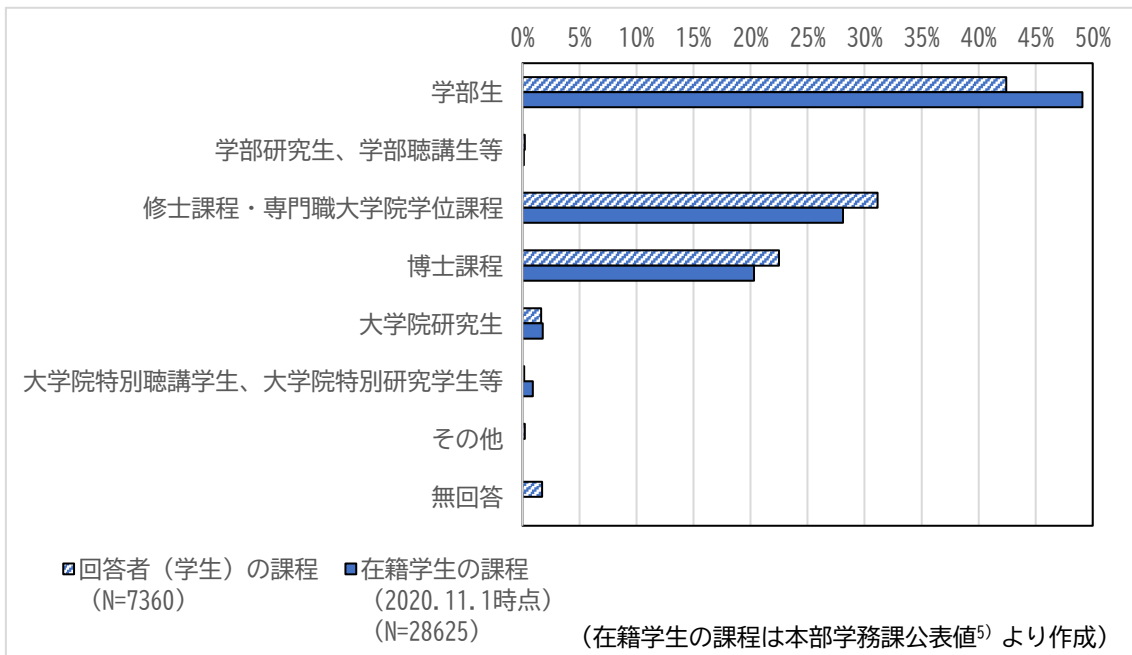


図 1-4 回答者（学生）の課程と在籍学生の課程

回答者（教職員）の身分の分布を在籍教職員の身分の分布と比べると、事務系職員の回答率が高く、医療系職員の回答率が低い（図 1-5）。

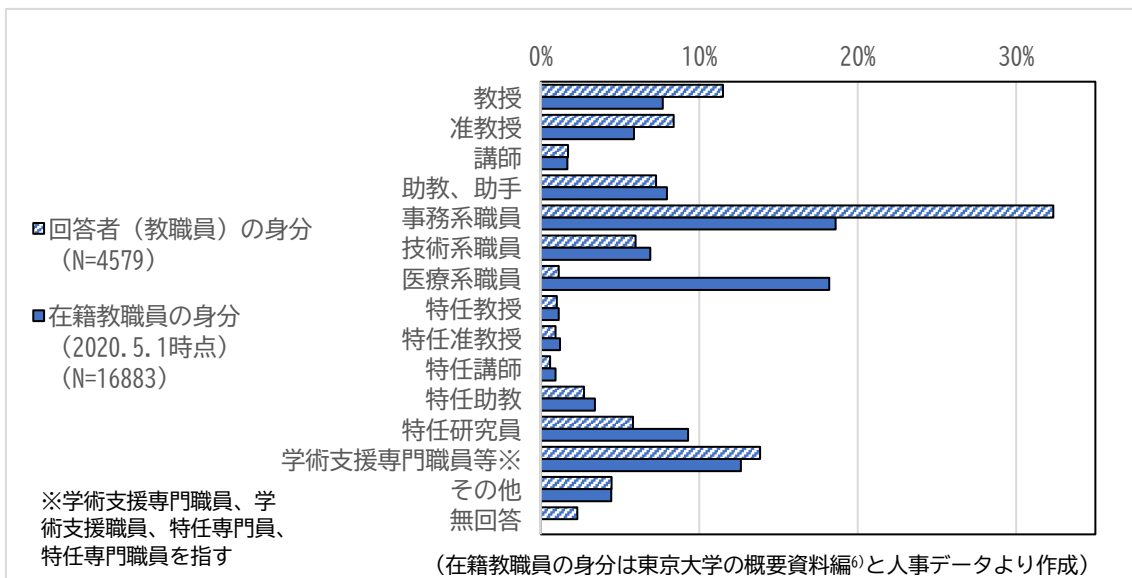


図 1-5 回答者（教職員）の身分と在籍教職員の身分

### 6.3 留学生・外国籍教職員

回答者（学生）の留学生（いわゆる「留学生ビザ」をもつ在留資格者のこと。以下同様。）比率は在籍学生の留学生比率にある程度近い（図 1-6）。また、回答者（教職員）に占める外国籍の者の割合も、在籍教職員に占める外国人教職員の割合にある程度近い（図 1-7）。

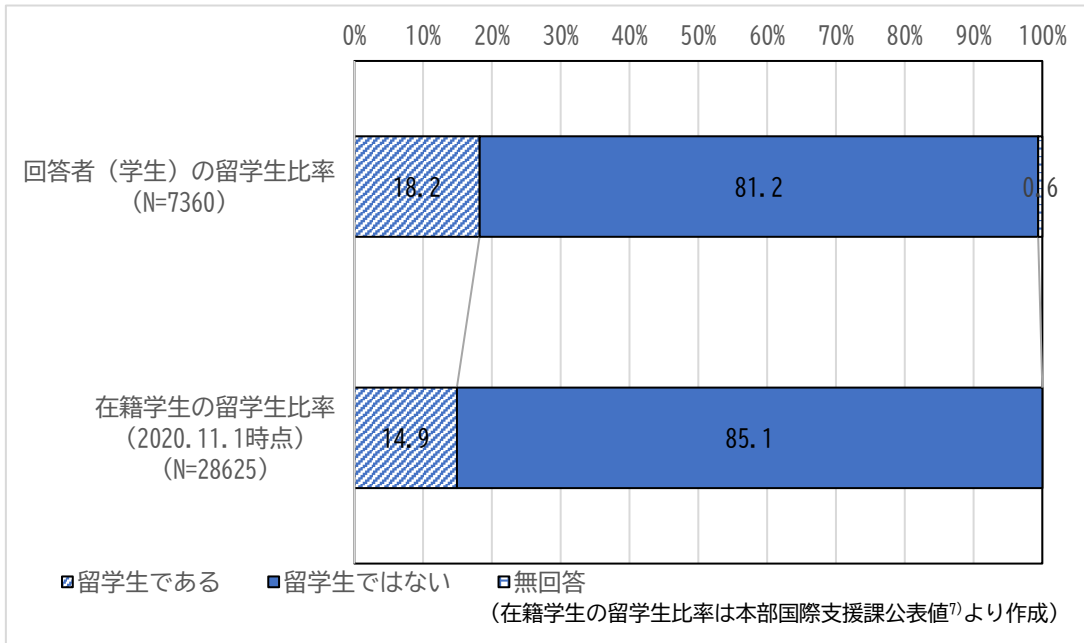


図 1-6 回答者（学生）の留学生比率と在籍学生の留学生比率

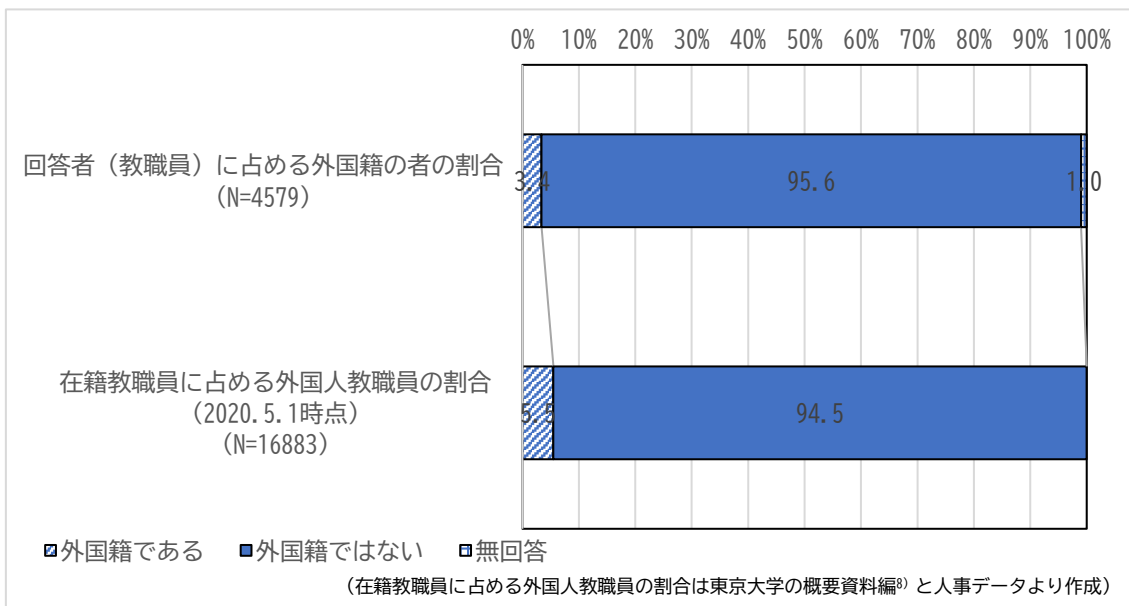


図 1-7 回答者（教職員）に占める外国籍の者の割合と在籍教職員に占める外国人教職員の割合

#### 6.4 任期の有無、短時間勤務該当の有無（教職員）

回答者（教職員）の任期有無の比率を、在籍教職員の任期有無の比率と比べると、任期のない教職員が積極的に回答している（図 1-8）。また、短時間勤務（週の所定勤務時間が 35 時間以下。以下同様。）該当の有無の比率を、在籍教職員の短時間勤務該当の有無の比率と比べると、短時間勤務ではない教職員が積極的に回答している（図 1-9）。

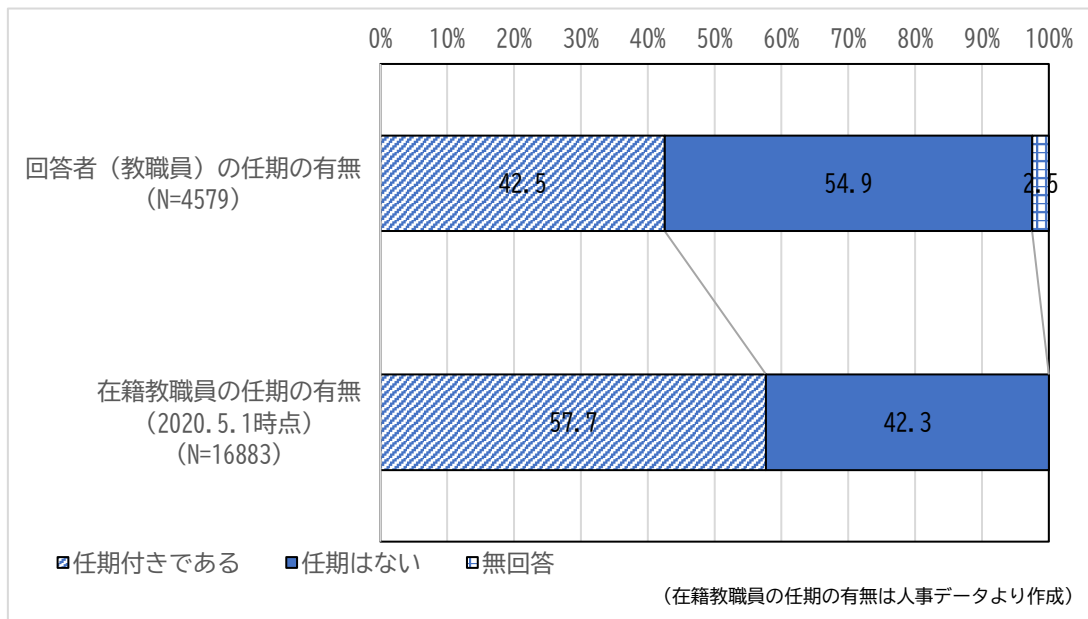


図 1-8 回答者（教職員）の任期の有無と在籍教職員の任期の有無

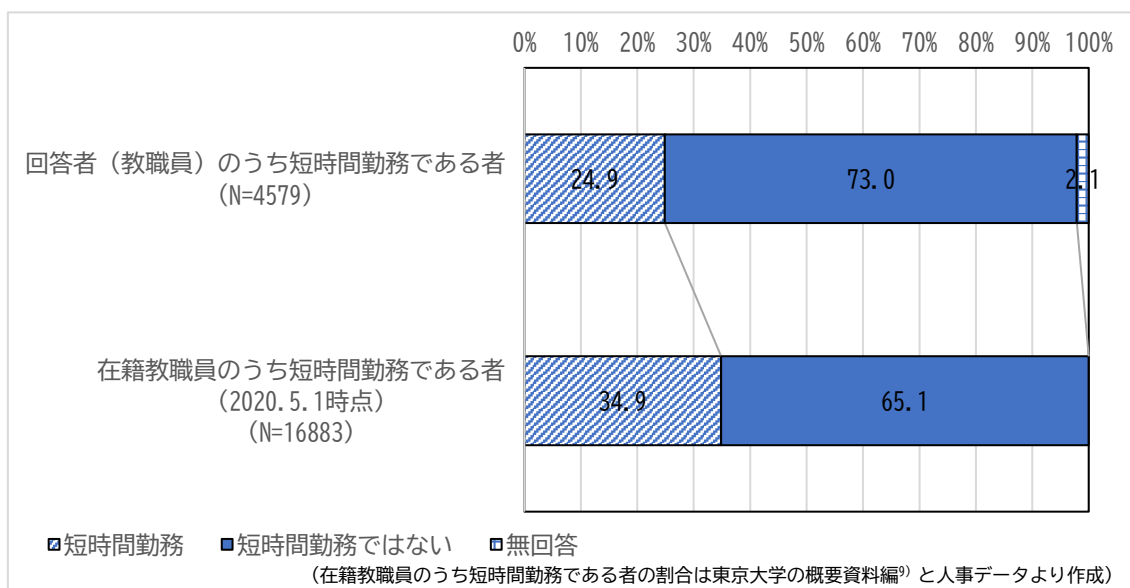


図 1-9 回答者（教職員）の短時間勤務該当の有無と在籍教職員の短時間勤務該当の有無

## 7 調査項目

2007 年に「セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート調査」の名称で実施された調査の設問・選択肢等を活かしつつ、過去には注目されていなかった、ネットや SNS の書き込み等のサイバー空間での状況や、LGBT 等性の多様性に対する意識・実態を問う内容を盛り込んだ。また、本学独自の問題（学部入学生の男女比、学生サークルにおける「東大女子

お断り」の問題) についての意識を問う設問も新たに加えた(調査票は巻末資料 3 参照)。

### 7.1 全員に対する質問

- ・ジェンダー、セクシュアル・ハラスメントに対する意識(問 1)
- ・何をセクシュアル・ハラスメントと感じるか(問 2)
- ・セクシュアル・ハラスメント行為へのとり得る対応(問 3)
- ・東京大学におけるセクシュアル・ハラスメントの経験(問 4)
- ・大学の外でのセクシュアル・ハラスメントの経験(問 12)
- ・東京大学におけるセクシュアル・ハラスメント問題の存在についての認識(問 13)
- ・セクシュアル・ハラスメント防止のために東京大学が取り組むべきこと(問 14)
- ・回答者自身のこと(学生 F1~F8※ただし F7 は大学院生・大学院研究生のみ、教職員 F1~F6)
- ・学内外で経験したハラスメントについて、言い尽くせなかった被害の経験等の自由記述(学生 F9、教職員 F7)
- ・東京大学におけるハラスメント、または本調査への意見等の自由記述(学生 F10、教職員 F8)

### 7.2 東京大学でセクシュアル・ハラスメントを受けたと回答した者への質問

- ・セクシュアル・ハラスメントを経験したときの状況(問 5)、本人の立場(問 6)、相手の人数・性別・立場(問 7)
- ・繰り返しの被害の有無(問 8)
- ・経験したセクシュアル・ハラスメントへの対応(問 9)
- ・相談した相手、相談しなかった理由(問 10)
- ・セクシュアル・ハラスメントの経験の影響(問 11)

### <注>

- 1) 共通 ID を付与されている者の中には、本部学務課が本学 HP「学生数の詳細について」([https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08\\_02\\_01.html](https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08_02_01.html))にて公表している学生以外の身分の者、「東京大学の概要 2020 資料編」(<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400146636.pdf>) P1 掲載の「役員等・教職員数」ならびに人事データにて把握している短時間勤務の教職員以外の身分の者が含まれるため、調査の対象者数と在籍学生・在籍教職員数との間に相違がある。
- 2) 本章での「在籍学生」とは、本部学務課が本学 HP「学生数の詳細について」([https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08\\_02\\_01.html](https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08_02_01.html))にて公表している学生(2020.11.1 時点)を指し、「在籍教職員」とは、「東京大学の概要 2020 資料編」(<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400146636.pdf>) P1 掲載の「役員等・教職員数」ならびに人事データにて把握している短時間勤務の教職員(いずれも 2020.5.1 時点)を指す。
- 3) 東京大学 HP「学生数の詳細について」

- [https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08\\_02\\_01.html](https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08_02_01.html)
- 4) 東京大学 HP 「東京大学の概要 2020 資料編」 教職員数  
<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400146636.pdf>
  - 5) 東京大学 HP 「学生数の詳細について」  
[https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08\\_02\\_01.html](https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/e08_02_01.html)
  - 6) 東京大学 HP 「東京大学の概要 2020 資料編」 教職員数  
<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400146636.pdf>
  - 7) 東京大学 HP 「東京大学の外国人学生・留学生数」  
[https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/intl-activities/intl-data/d03\\_02\\_02.html](https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/intl-activities/intl-data/d03_02_02.html)
  - 8) 東京大学 HP 「東京大学の概要 2020 資料編」 教職員数  
<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400146636.pdf>
  - 9) 東京大学 HP 「東京大学の概要 2020 資料編」 教職員数  
<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400146636.pdf>

## 第2章 前回調査からの変化

### ■要約

- ◎セクシュアル・ハラスメントに関する意見については、例えば「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする」といった文章に「そうは思わない」の回答者比率が上昇するといった傾向が見られた。
- ◎教職員について「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」という設問について「そう思う」とする回答者の比率が増えていることがあげられる。その理由は本調査だけでは解明しがたい。
- ◎様々な事例を挙げセクシュアル・ハラスメントになると思うかを問う設問については「なると思う」の比率が上昇している。
- ◎実際の経験について見れば、経験した回答者の比率に大きな変化は見られない。注目されるのは、男性でセクシュアル・ハラスメントを経験したと回答している回答者の中で、これを誰かに相談したかという間に「相談しなかった」と回答する比率が大きく上昇した点である。これが、相談するまでもない事案についても正しくセクシュアル・ハラスメントだと認識するようになっただけなのか、他に理由があるかは本調査だけでは解明しがたい。

### 1 本章の内容

本章では、前回調査（2007年度実施）からの変化を調査票の構成およびその回答から考察していく。今回の詳細な要因の分析等は次章以降に譲ることとし、本章では2007年度調査から13年を経ての変化を概観する。

以下、第2節ではまず以降の結果の考察の前提として、回答者の構成がどのように変化しているのかと調査票の違いについて整理する。その上で、第3節において、個々の設問項目についての回答の変化を見ていく。詳細は次節に譲るが、調査方法の違いから、回答者の構成は大きく変化しており、その点について留意しながら比較を進める。

### 2 回答者の構成ならびに設問の違いについて

本章の分析に入る前に、そもそもの調査目的の変化と回答者に関しての変化を整理しておく。2007年度までの調査は、2001、2003、2005、2007と4回にわたり「セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート」として実施された。それ以降、こうした調査は実施されてこなかったが、今回改めて「東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」として2020年12月15日から2021年1月31日にかけて実施されたものである。

今回の調査では、全教職員、学生を対象に周知し、回答依頼を行った。具体的には教職員には東京大学の教職員向けポータルサイト「UTokyo Portal」掲示板および事務部を通じてのメール、学生には学務システム「UTAS」掲示板および同システムを通じてのメールを主に用いて、日英併記で本調査の周知・回答依頼を行った。最終的には教職員の回答率26.0%（有効回答4,579件）、学生の回答率25.6%（有効回答7,360件）とほぼ同程度の回答率と



なった。これに対し、前回、2007年度の調査は学部学生（ただし1年生は対象にしていない）、大学院生それぞれ男女各800名ずつに加え、女性教員全員、男性教員700名、職員（非常勤を含む）男女700名を抽出して回答を依頼し、学生の回答率は29.9%（956名）、教職員は42.7%（1302名）の回答を得ている。

こうした前提を踏まえた上で、回答者の構成について、比較可能な情報を用い図2-1および図2-2に示す。まず学生についてみると、学部生、大学院生の比率としては2007年度が46.7%と53.1%、2020年度は43.4%と56.6%と大きく変化してはいない。その上で男性の比率が35.%から66.3%へと上昇していることがわかる。既に述べたように、前回調査では調査票配布の段階で男女比は1対1に設定されている。よって男女比は回答率の違いである。他方で今回はすべての学生に対して周知・回答依頼を行っていることから、調査票の配布における男女比は学生数の比率だと考えるべきである。図中に示した学生総数と回答者の比率を見れば、2020年度の回答者の構成は概ね学生全体の構成を反映していると言えるが、若干女性の回答率は高く、学部の男性の回答率が低いことがうかがえる。

次に教職員についてみておく。まず身分のみの変化を図2-2に示した。大きな変化としては医療関係職員が減り、事務系職員が増え、技術系職員が減少している。

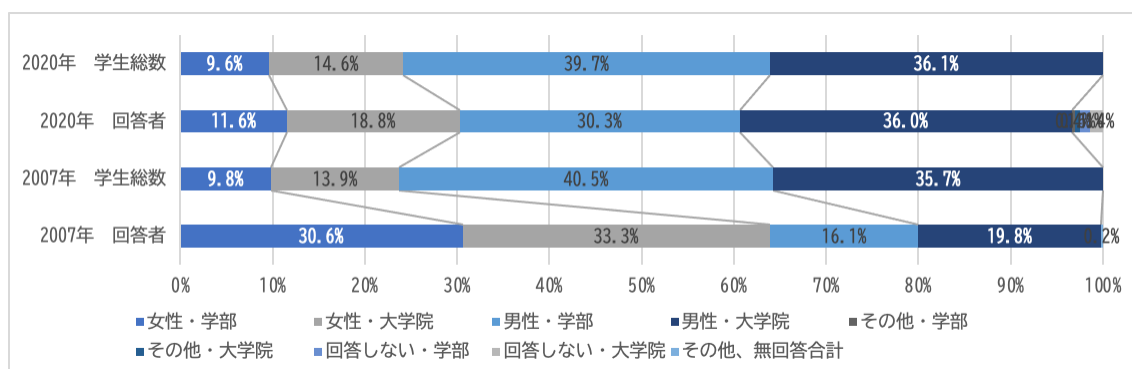


図 2-1 前回調査と今回調査の学生の属性・性別構成の違い

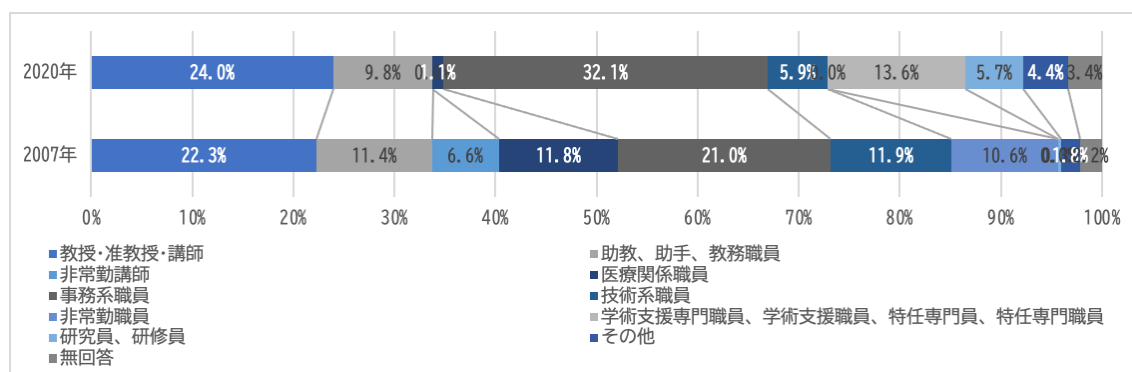


図 2-2 前回調査と今回調査の教職員の属性の違い

教職員の前回調査の男女比が女性47.0%、男性50.8%であり、今回の調査では46.1%、49.7%であったことから、そうした意味で大きな変化はない。ただし表2-1に示した身分と

性別のクロス集計を見ると、今回調査では女性事務系職員の比率が非常に上がっていること、逆に女性教員の比率が若干減少していることが見て取れる。

表 2-1 前回調査と今回調査の教職員における性別 3 分類と身分の違い\*

	2007 年度			2020 年度		
	女性	男性	他**	女性	男性	他
教授・准教授・講師	5.76%	16.44%	0.08%	3.50%	18.86%	0.80%
助教、助手、教務職員	5.53%	5.84%	0.00%	2.85%	6.54%	0.21%
非常勤講師	2.00%	4.61%	0.00%			
医療関係職員	9.52%	2.30%	0.00%	0.75%	0.31%	0.02%
事務系職員	9.37%	11.67%	0.00%	18.65%	11.34%	1.05%
技術系職員	3.61%	8.22%	0.08%	2.08%	3.50%	0.17%
非常勤職員	9.60%	1.00%	0.00%			
学術支援専門職員、学術支援職員、特任専門職員、特任専門職員				10.25%	2.68%	0.36%
研究員	0.31%	0.00%	0.00%	1.82%	3.61%	0.15%
その他	1.15%	0.61%	0.08%	3.58%	0.57%	0.13%
無回答			2.23%	0.75%	0.29%	1.15%

\*各年度の回答者総数を 100%とした割合で示した。

\*\*「他」は性別における「その他、回答しない、無回答」の合計（以下同様）

以上から、特に学生について男女比率が大きく異なったことなどを踏まえ、次節以降の比較の際には、主として男女別の結果を比較していく。

設問の構成についてはそれほど大きな項目の変化はない。よって、次節以降で比較可能な設問の中で変化の大きかったものを中心に比較を進める。今回調査の設問項目については巻末資料 3 に示した。また 2007 年度の前回調査については本学の学内広報 No. 1370<sup>1)</sup>にある。

### 3 設問ごとの変化について

#### 3.1 セクシュアル・ハラスメントに関する意見について

この設問では、セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関するいくつかの考え方について、賛否を尋ねている。ただし 2007 年度と 2020 年度調査の間で回答の選択肢が異なっている<sup>2)</sup>ことから、肯定的、否定的、中立的、無回答の 4 種（そう思う、そうは思わない、どちらとも言えない、無回答）に集計した。結果を図 2-3 および 4 に示す。各項目の具体的内容は以下のとおり（以下は 2020 年度調査の設問文。2007 年度調査の対応する設問文は章末の注参照<sup>3)</sup>。）である。（図中の①～⑦に対応する）

- ① 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする。
- ② 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ。

- ③ さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ。
- ④ 相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる。
- ⑤ 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない。
- ⑥ 誤解やぬれ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ。
- ⑦ セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない。

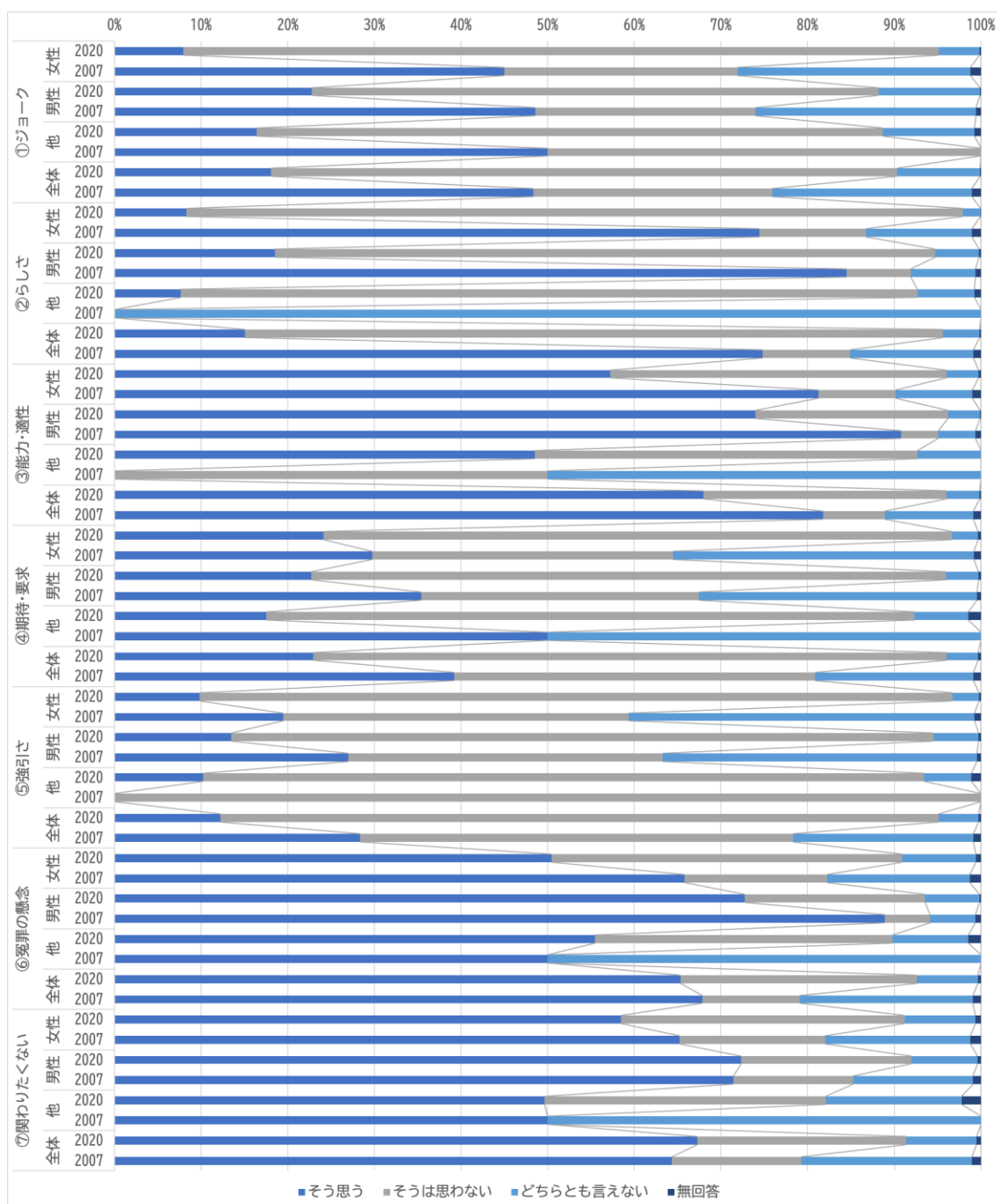


図 2-3 前回調査と今回調査のセクシュアル・ハラスメントに関する意見の変化（学生）

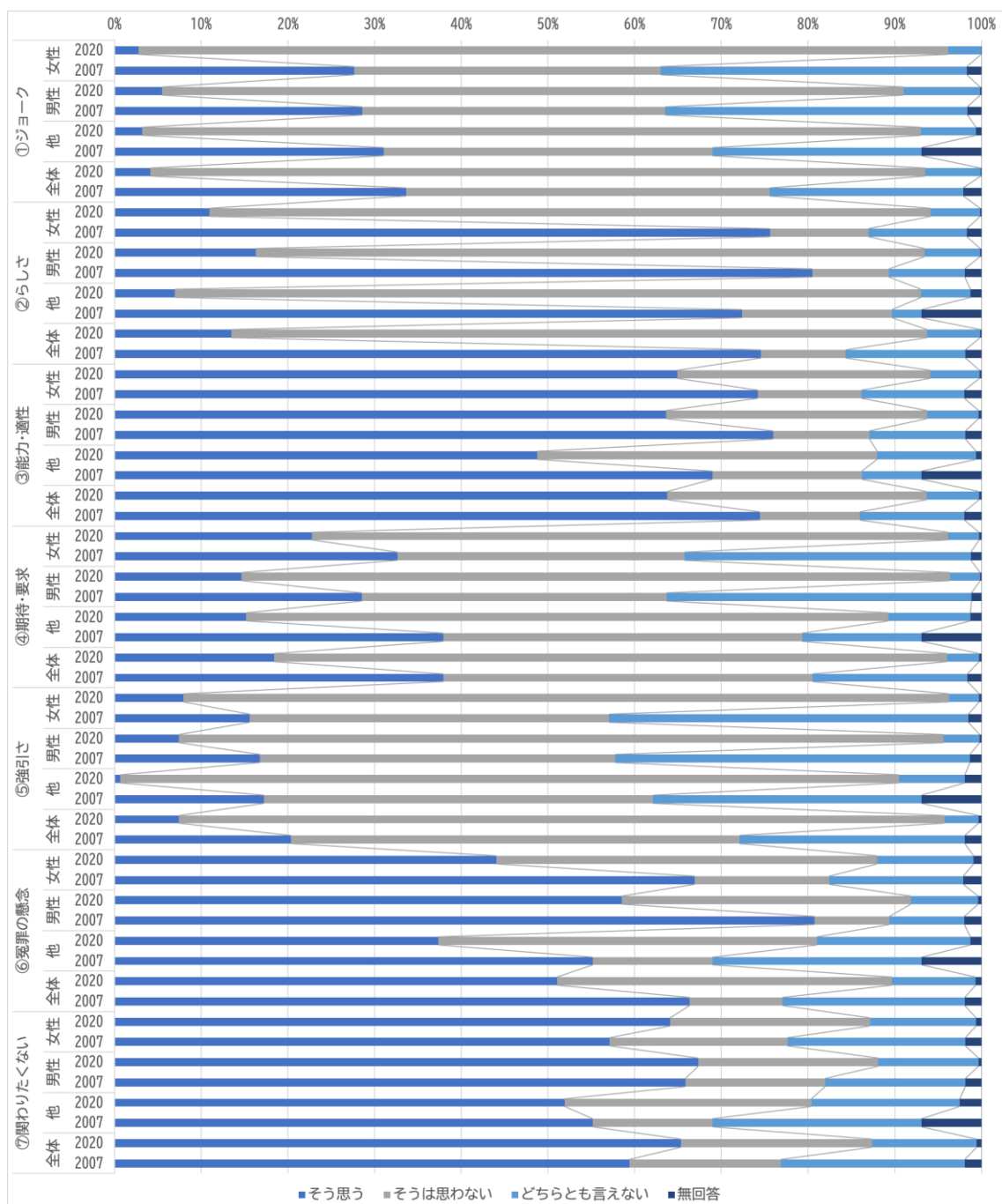


図 2-4 前回調査と今回調査のセクシュアル・ハラスメントに関する意見の変化（教職員）

結果をみると、各項目における調査間での変化について性別による大きな違いはない。その上で変化を見ると、①～⑤については「そうは思わない」の比率が上昇していることがわかる。特に事象の①、②については大きな変化が見られる。逆に⑦については、傾向が逆転しているが、これについては 2007 年度だけではなくそれ以前の結果も含めた比較結果を図 2-5 に示す。ただし、性別の「その他」に該当する回答数が過去調査について十分に得られ

なかったことから女性、男性についてのみ示す。

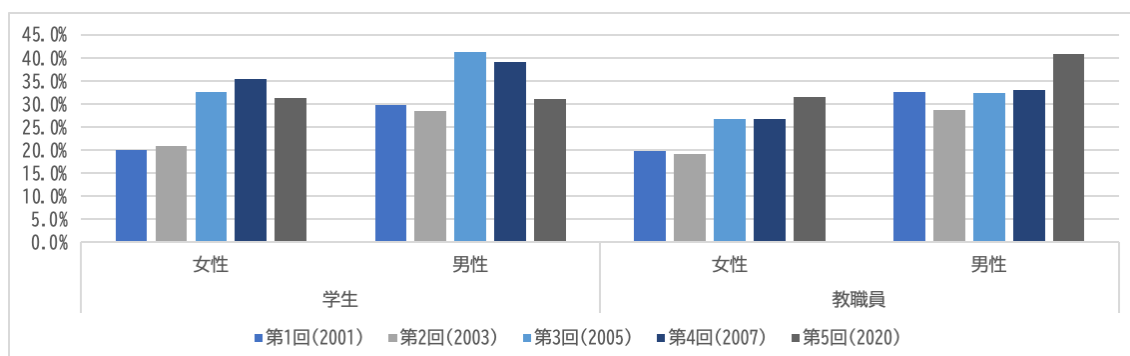


図 2-5 意見⑦に対する「そう思う」の回答者比率の推移

学生についてはここ数回減少傾向にある一方、教員については上昇傾向を示しており、こうした事案が教職員の負担となっている可能性もうかがえる。この点についてはより検討の必要があると思われる。

### 3.2 種々の行為をどう感じるかについて

この設問では、いくつかの具体的な行為について、これをセクシュアル・ハラスメントと捉えるかどうかについて問いかけている。その結果を図 2-6 および図 2-7 に示す。

なお、この設問については、比較に際して重要な変更点があった。まず選択肢であるが、2007 年度調査では「セクシュアル・ハラスメントになると思う、繰り返し行われればセクシュアル・ハラスメントになると思う、セクシュアル・ハラスメントではないと思う、わからない、無回答」であったのに対し、2020 年度調査では「常にそう思う、なる場合もあると思う、ならないと思う、無回答」と変更になった。2 番目の選択肢の表現が変わったこともあるが、「わからない」がなくなったことの影響は少なくない。ここでは、両調査ともに最初の二つの選択肢をまとめて「なると思う」とし、2007 年度調査における「わからない、無回答」をまとめることとした。後者についてはそもそもの回答数の少なさから、全体を概観するという本章の目的に沿いそのような対応とした。

またもう一つ大きな変化として、2020 年度では行為の実施者別に問いかけを行っている。具体的には、学生調査では「大学教員・職員からされた場合、上級生、先輩など目上の人からされた場合、同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合」、教職員調査では「役付き教員もしくは上司である職員からされた場合、同僚の教員、職員からされた場合」に分けられていた。ここではそれぞれにおいて、もっとも「なると思う」が多かった「大学教員・職員からされた場合」「役付き教員もしくは上司である職員からされた場合」を示す。

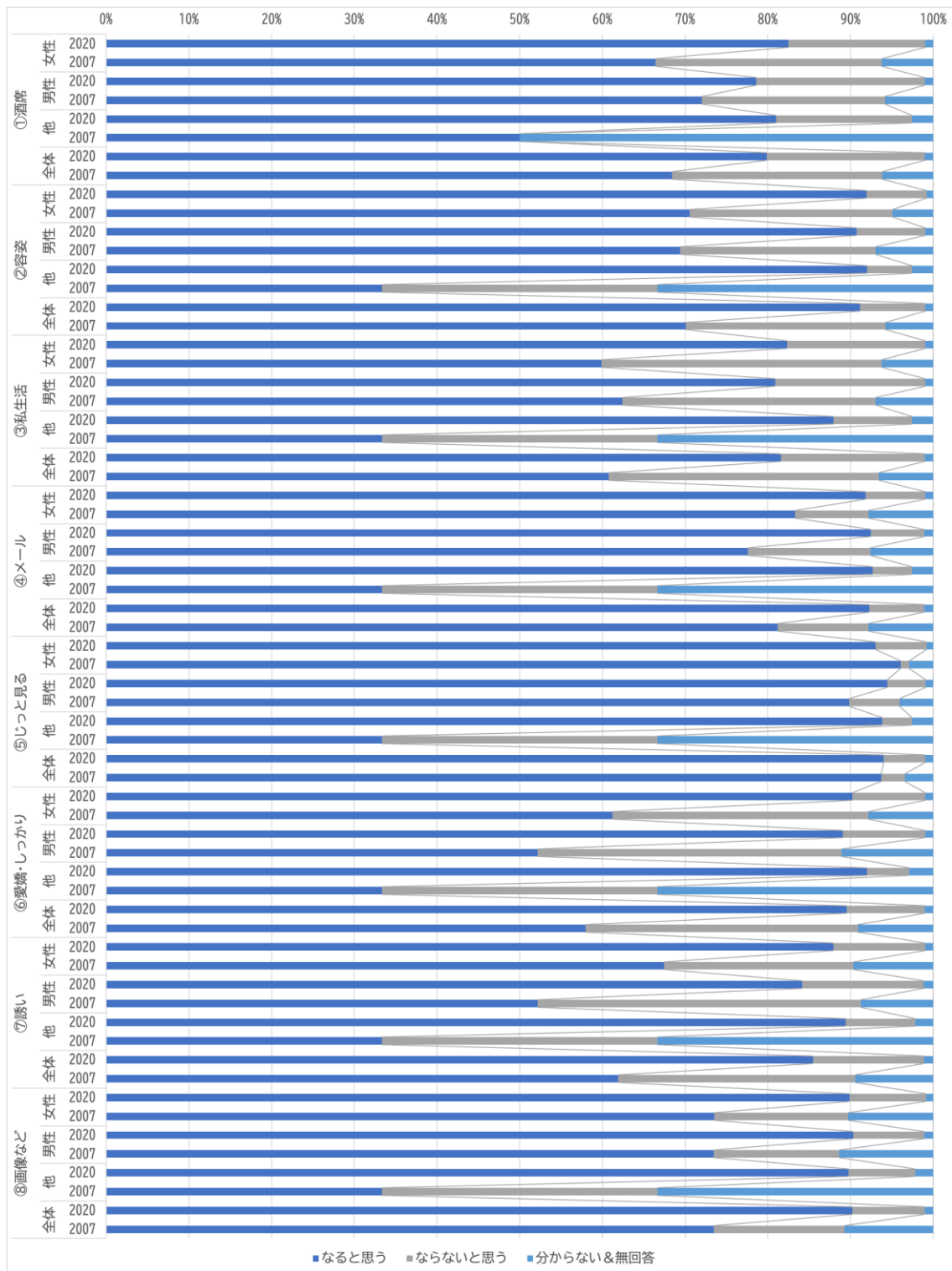


図 2-6 前回調査と今回調査の種々の行為の受け止めの変化 (学生)

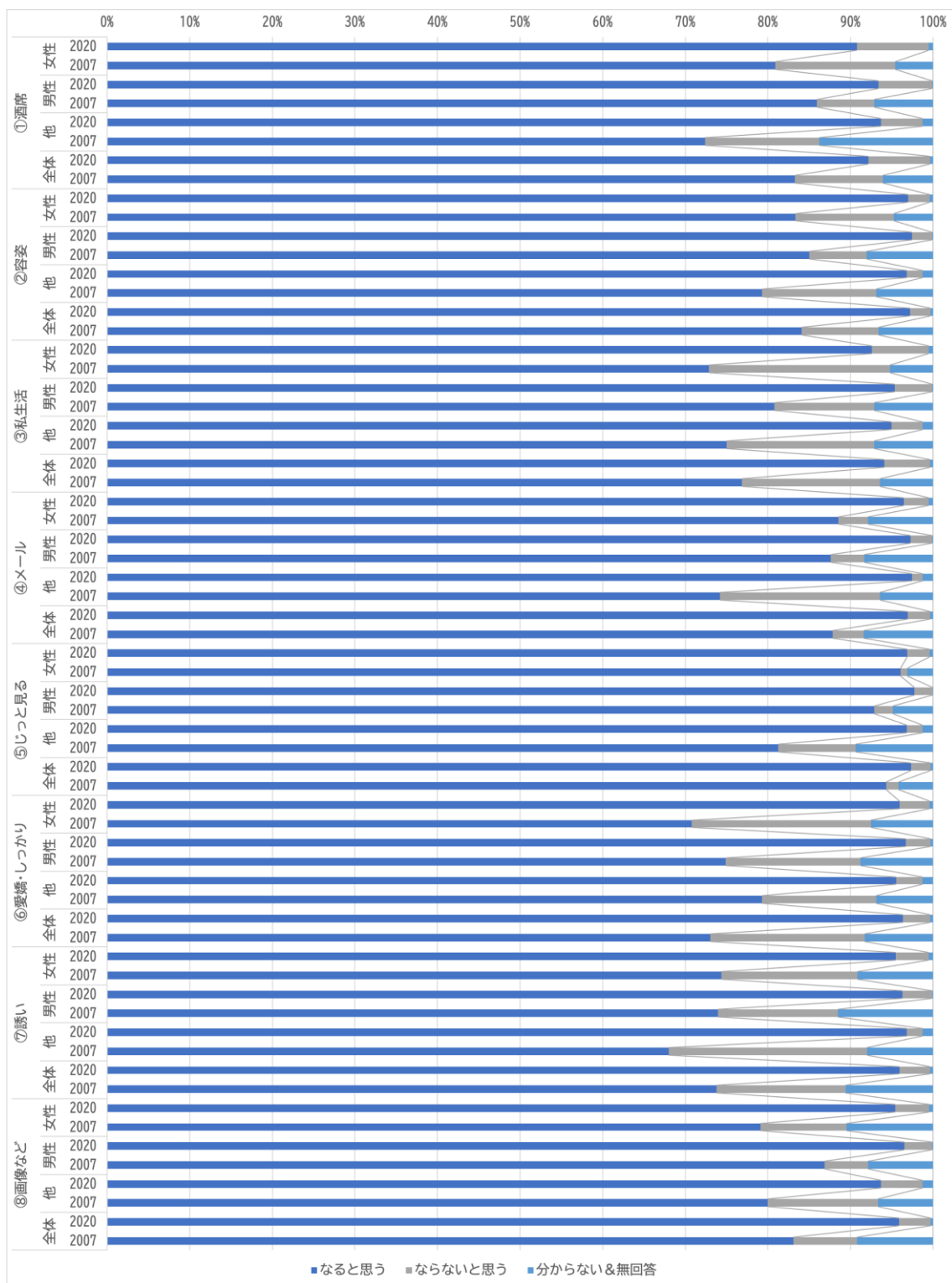


図 2-7 前回調査と今回調査の種々の行為の受け止めの変化（教職員）

取り上げた行為に関する項目は以下（2020 年度調査の設問文。2007 年度調査の対応する設問文は章末の注参照<sup>4)</sup>。）である。（図中の①～⑧に対応する）

- ① 酒席で隣に座るように言われる

- ② 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる
- ③ 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる
- ④ 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる
- ⑤ 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）
- ⑥ 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる
- ⑦ 食事やデートに誘われる
- ⑧ 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される

まず学生と教職員についていえば、概ね教職員の方が「なると思う」の回答が多い。また男女の比較で言えば一般的な傾向は見いだせない。その上で両調査における変化を見れば、明らかに「なると思う」の比率は増えていることがわかる。ただし、調査票の「わからない」の選択肢がなくなるという変化が、どちらかを選ぶことを強いたのは間違いない。そこで事例的に確認を試みる。例えば行為①について、2007年度調査における「わからない」をすべて「なると思う」に加えた場合においても、2020年度の場合の比率には至らないことから、やはり「なると思う」の回答比率は上昇したと考えられる。

### 3.3 行為を受けた場合の対応について

この設問においても詳細の設定に変更がある。2007年度調査においては、学生には「指導教員などから次のような行為を受けた場合」という但し書きがある一方、2020年度調査においては前項と同様に行為者別に対応を問いかけている。ここでは2007年度の但し書きに「指導教員などから」とあることから2020年度調査については行為者が「指導教員からされた場合」の回答を示す。教職員については2007年度調査が「役付きの教員もしくは上司である職員から」とあることから、2020年度調査の結果のうち「役付き教員もしくは上司である職員からされた場合」について示す。なおここで例示された行為は以下のとおり（以下は2020年度調査の設問文。2007年度調査の対応する設問文は章末の注参照<sup>5)</sup>）である。（図2-8および9中の①～③に対応する）

- ① 言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合
- ② 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いを受けた場合
- ③ 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合



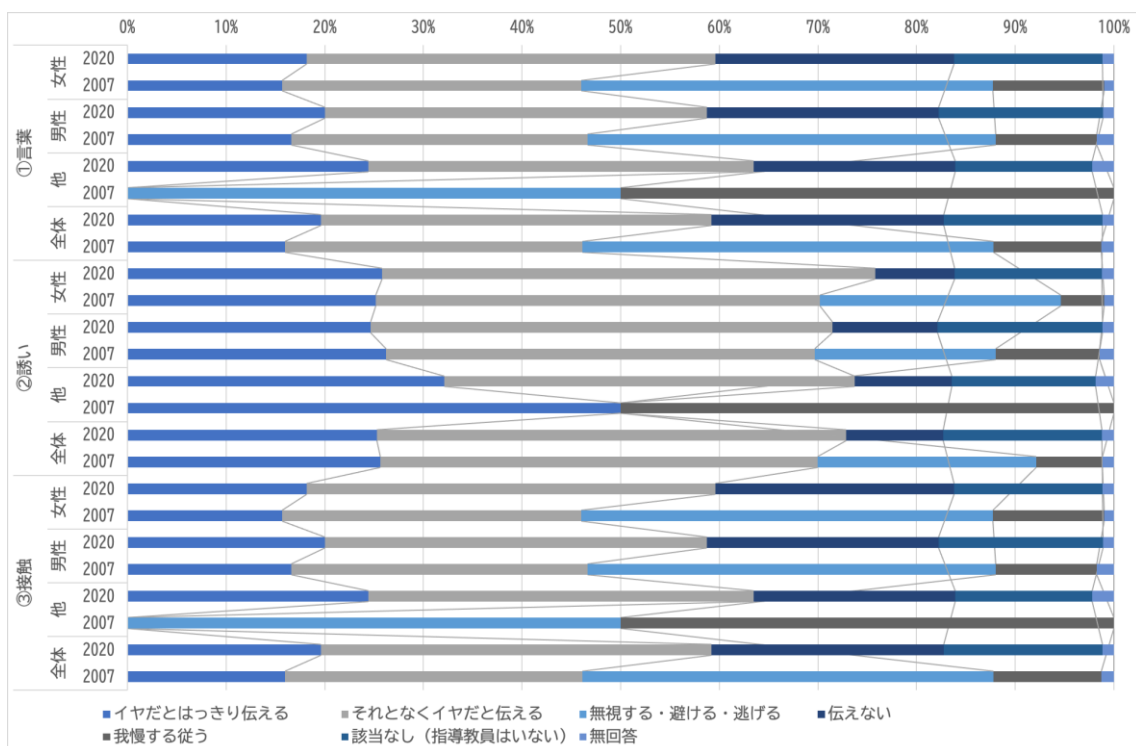


図 2-8 前回調査と今回調査の行為を受けた場合の対応について (学生)

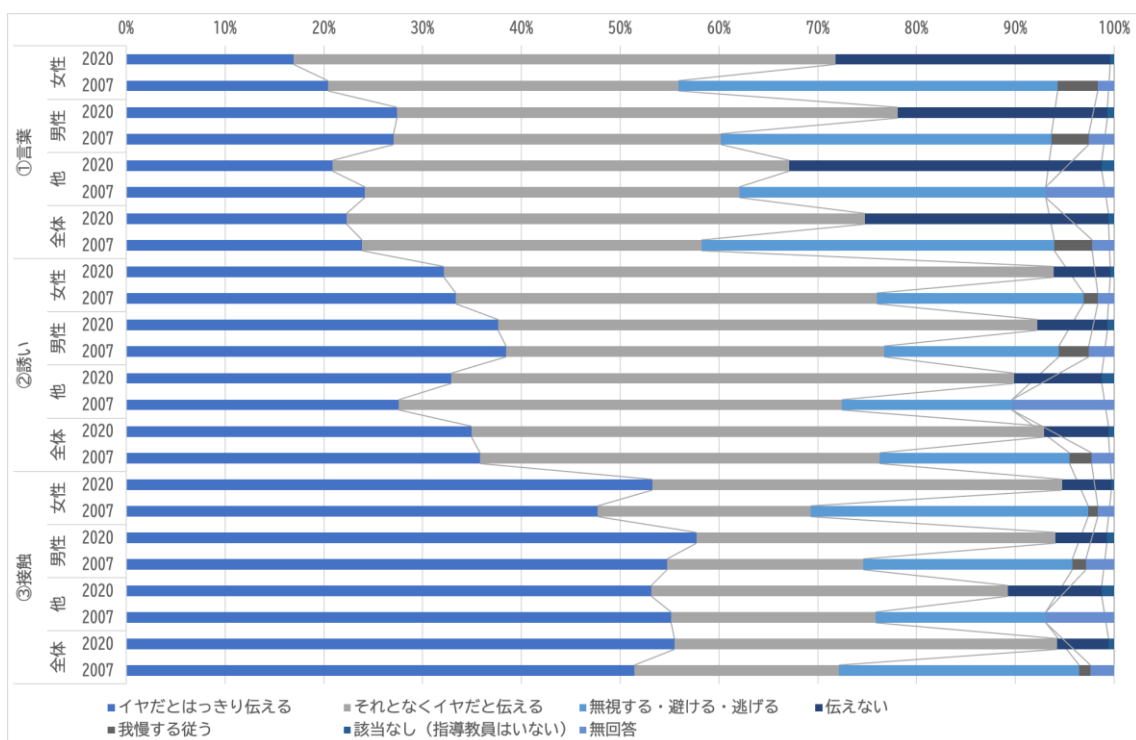


図 2-9 前回調査と今回調査の行為を受けた場合の対応について (教職員)

ここでは「イヤだとはっきり伝える」「それとなくイヤだと伝える」の比率を見ておく。「もし」という設問であることに注意が必要ではあるが、ほぼすべてのケースにおい

て、この二つの選択肢を選ぶ回答者の比率が増加傾向にある。他方で、教職員と比較して学生の方が「はっきり伝える」を選択している回答者の比率が低い点についても注意が必要である。特に③の行為についてこの傾向は顕著である。

### 3.4 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験について

本設問では大学ないしはそれに準ずる場（例えば学生で言えば課外活動の場など）におけるセクシュアル・ハラスメントに関する経験を尋ねている。具体的な事項については両調査において大きく異なる。なお図中の対象となる事項については表 2-2 に両調査についての比較対照表として示した。

表 2-2 両調査における事項の比較

2020 年度	2007 年度
① 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた	① 言葉で望まない話題を聞かされた。容姿などをことさら話題にされたなど。
② 望まない性的な話題や猥談を聞かされた	
③ 男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT 等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした	該当無し
④ 部室や研究室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした	⑨ 環境型セクハラで人前で着替えた、性的に不快な言葉や写真などを提示したなど
⑤ ネットや SNS の書き込み、噂などで、性に関する個人情報を暴露された	該当無し
⑥ 教育研究の場で性別に基づいて役割分担を付与されたり、研究指導の条件、就職・進路相談の態度を変えられたりした	⑥ 性別役割の強要で お茶くみをさせられた、「男のくせに」「女のくせに」などと言ったなど ⑦ 就業上の不利益で 性別の違いで仕事や研究条件に関して態度を変えたなど ⑧ 学習・研究上の不利益で 性別の違いで研究指導や就職・進路相談の態度を変えたなど
⑦ いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした	② 不快な性的行為で 見られた、写真を撮られた。私生活を詮索されたり噂を流された他
⑧ 食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした	⑤ 交際の強要で しつこく誘われた、つきまといわれたなど
⑨ 恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした	該当無し
⑩ 裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした	該当無し
⑪ 強引に抱きつかれたり、キスをされたりした	③ 性的な暴力行為で 強引に抱きつかれたり、胸を触られたり、キスをされた、トイレや更衣室などを覗かれた、盗撮された、など
⑫ トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした	
⑬ 性的行為の強要、または未遂があった	④ 性的な暴力行為で 性的行為の強要、または未遂など

図 2-10 に 2020 年度調査の結果を、図 2-11 に 2007 年度調査の結果を示す。

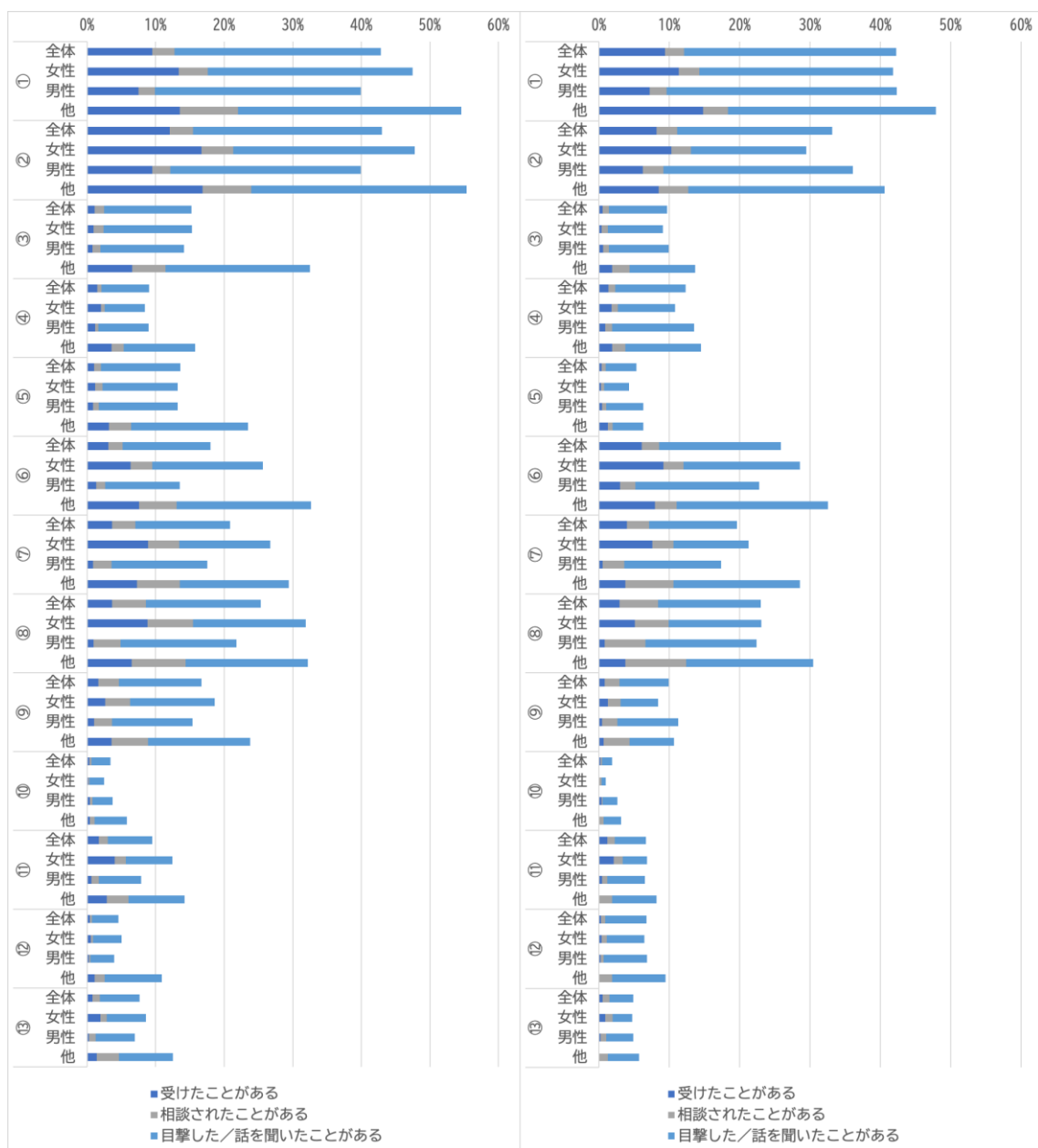


図 2-10 セクシュアル・ハラスメントに関する経験について（左：学生、右：教職員、2020 年度）

もっとも経験した回答者の多い 2020 年度調査の①と②、2007 年度調査でいう①についてなど、比較可能な組み合わせについては大きな差は見られない。つまり残念ながらはっきりとした減少傾向を見いだすことのできる項目はない。

次に、今回調査で新たに追加された③、⑩についてみておくと、特に③については、学生、教職員ともに少なくない比率で経験した回答者の存在が確認できる。⑩も決して無視できるわけではなく、こうした事項について、今後も引き続き調査を行うことが必要であろう。

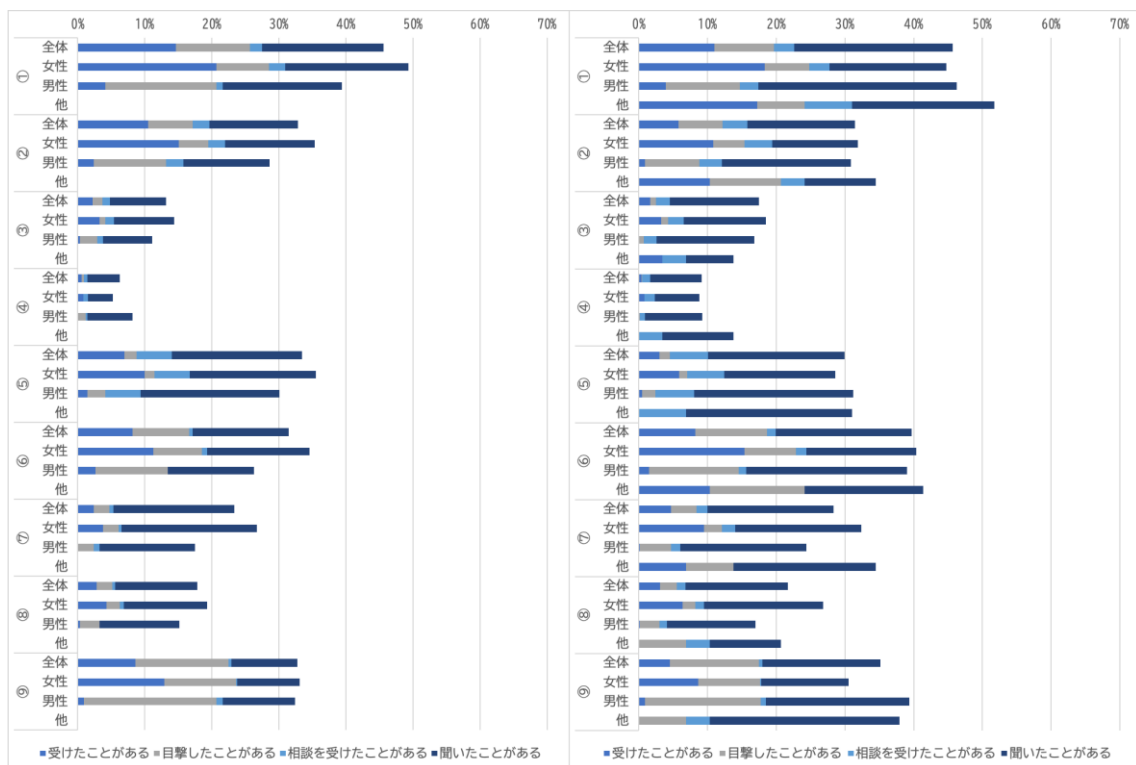


図 2-11 セクシュアル・ハラスメントに関する経験について（左：学生、右：教職員、2007 年度）

続いて、上記の設問で「受けたことがある」と回答した回答者に対して、その状況に関して質問した結果を、学生、教職員の別に図 2-12、図 2-13 に示す。

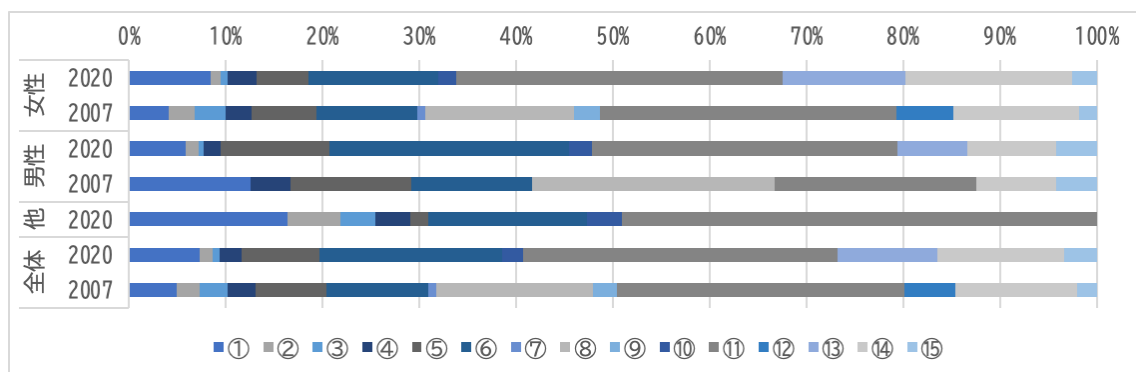


図 2-12 前回調査と今回調査におけるセクシュアル・ハラスメントのおきた状況の違い（学生）

学生を対象とする図 2-12 における状況の選択肢①～⑮は次のとおりである。特に記載がないものは両方の調査に含まれるものである。①講義中、実験中、②ゼミ中、③ゼミの合宿中、実習中、フィールド・ワーク中、④個人指導中、⑤サークルの合宿中、⑥通常のサークル活動中、⑦学園祭中（2007 年度のみ）、⑧自習中、研究中（2007 年度のみ）、⑨

研究会、学会やそれに関連した場（2007年度のみ）、⑩寮生活中、⑪懇親会中、親睦会中、⑫大学や研究に関連した場からの帰宅途中（2007年度のみ）、⑬その他、研究と関連した場（2020年度のみ）、⑭その他、⑮無回答

学生に関して言えば状況は多様であり、全般的な変化の傾向を捉えることは難しいが、⑪の懇親会、親睦会中は常に多く、①の講義、実験中は当然ながら多くはない。

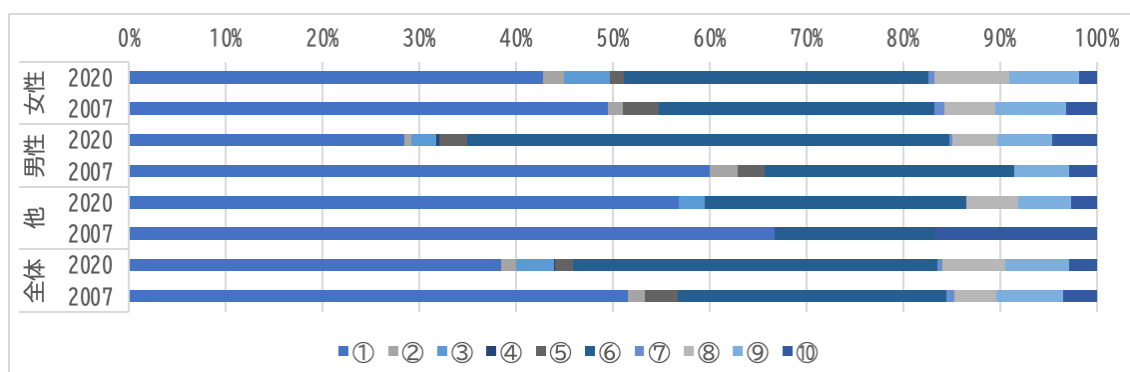


図 2-13 前回調査と今回調査におけるセクシュアル・ハラスメントのおきた状況の違い（教職員）

教職員を対象とする図 2-13 における状況の選択肢は以下のとおりである。特に記載がないものは両方の調査に含まれるものである。①通常の勤務時間中、②出張中、③学内の会議、ミーティング中（2020年度のみ）、④研修中、⑤研究会や学会やそれに関連した場、⑥懇親会中、親睦会中、⑦授業中、実験中、⑧職場や親睦会会場からの帰宅途中、⑨その他、⑩無回答

教職員の場合、学生とは異なり通常の勤務時間中が非常に多いという傾向は変わらない。その他、男性において⑥懇親会中、親睦会中のケースは大きく増加した。

次にこれらの経験をした際にどのように対応したのかを図 2-14 に示す。

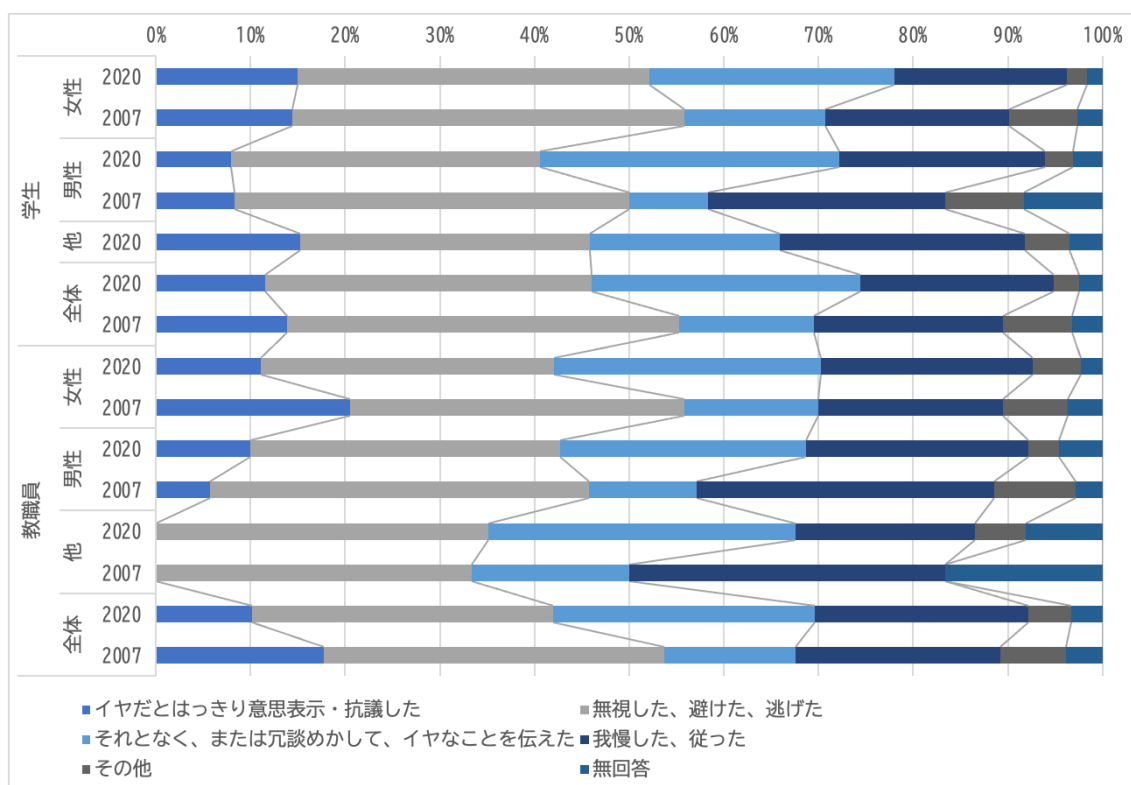


図 2-14 前回調査と今回調査の上記の経験をした際の対応の違い

ここから何らかの傾向を読み取ることは難しいが、最初の3つの選択肢、「イヤだとはっきり意思表示・抗議した」「無視した、避けた、逃げた」「それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた」の合計比率を見るといずれも2020年度の方がその比率は高く、何らかの対応をするケースが増えていることが読み取れる。ただし、「我慢した」の比率は決して少なくなく、また減ってもいないこともわかる。

次にこうした経験をした際に相談したかどうかを図2-15に、そして相談した場合についてはその相談相手について表2-3、表2-4に示す。相手の選択肢は両調査で異なることに留意されたい。ここからわかるように、すべてのケースにおいて2020年度では相談したと回答する回答者の比率は減少している。特に、学生、教職員ともに男性において顕著である。2007年度調査の時点ではそもそも経験したと答える回答者が少なかったことも事実ではあるが、これは気になる変化である。

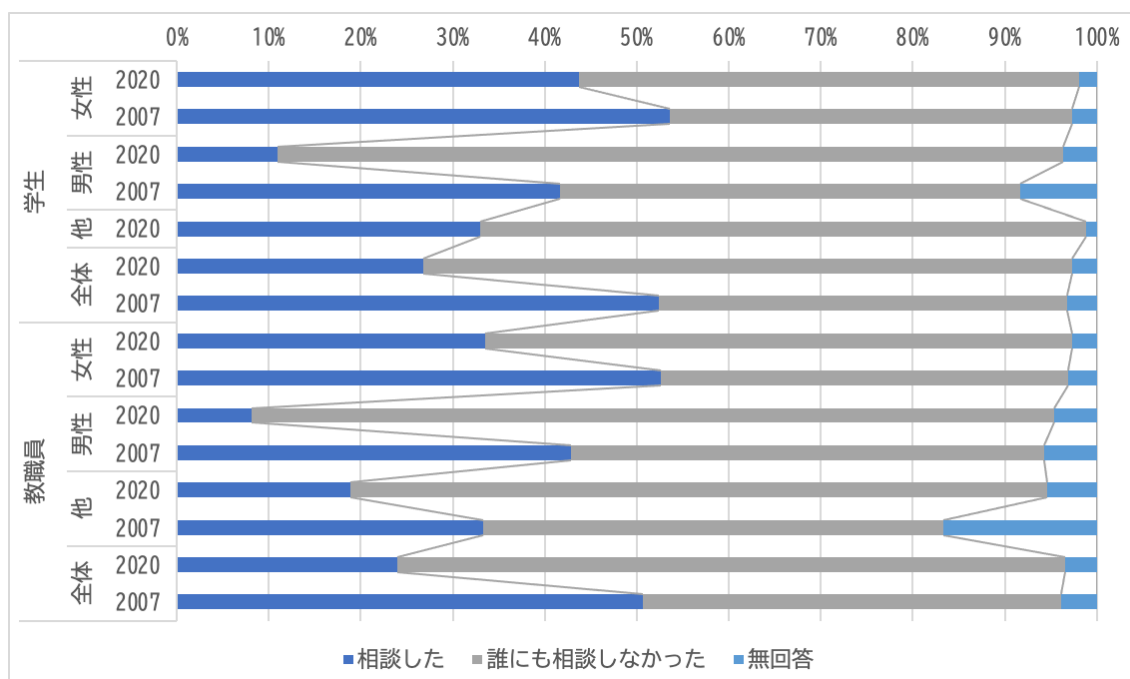


図 2-15 前回調査と今回調査における誰かに相談したかどうかにおける変化

これを踏まえて相談した相手について見ておくと、学生、教職員ともに家族は一定の割合を占める。その他についてみれば、学生が学内の相談機関をある程度利用し、また女性においてその利用者の割合は増えていることがわかる。さらに学生における友人に関連する項目への比率が変化しているものの、これは選択肢の変更が大きく、2020年度の「同級生や友人」と「大学外の友人・知人」を、2007年度調査の「同級生」「友人」をあわせてみると大きな変化にはならない。逆に、教職員については「友人」の比率は減少している。その他、学生の男性において「ゼミ等の指導教員」が減少している。

表 2-3 前回調査と今回調査における相談相手の違い（学生、複数回答）\*

相談相手	相談相手	女性		男性		他	全体	
		2020	2007	2020	2007	2020	2020	2007
家族	家族	34.9%	30.3%	24.7%	20.0%	17.9%	31.7%	29.5%
上級生や先輩	上級生や先輩	29.8%	26.9%	17.3%	40.0%	28.6%	27.2%	27.9%
同級生や友人	同級生	71.9%	35.3%	76.5%	30.0%	67.9%	72.6%	34.9%
大学外の友人・知人	友人	27.7%	75.6%	23.5%	80.0%	42.9%	27.9%	76.0%
下級生や後輩	下級生	7.2%	3.4%	8.6%	0.0%	10.7%	7.7%	3.1%
ゼミ等の指導教員	ゼミ等の指導教員	11.0%	5.0%	4.9%	20.0%	17.9%	10.2%	6.2%
	指導教員以外で同じ研究室・講座の教員		2.5%		10.0%			3.1%
それ以外の教員	それ以外の教員	6.5%	2.5%	2.5%	10.0%	14.3%	6.2%	3.1%
職員	職員	5.8%	0.8%	0.0%	10.0%	3.6%	4.5%	1.6%

東京大学ハラスメント 相談所	ハラスメント相談所	11.3%	4.2%	4.9%	10.0%	10.7%	10.0%	4.7%
	保健センター					10.0%		0.8%
保健センター、学生 相談所、駒場学生相談所	学生相談所	10.3%	1.7%	7.4%	10.0%		14.3%	10.0%
	留学生センター、留 学生相談室				0.0%			0.0%
部局相談員	部局相談員	0.7%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.8%
	その他 学内の相談機 関			0.0%		0.0%		0.0%
弁護士などの専門家 や専門機関	弁護士などの専門家 や警察などの学外機 関	3.1%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	1.6%
	ネット上の不特定多 数			0.8%		0.0%		0.8%
その他	その他	2.4%	5.9%	0.0%	0.0%	3.6%	2.0%	5.4%
無回答		0.3%		1.2%		0.0%	0.5%	

\* 空欄は選択肢がなかったことを示す。また数値は各調査、各群（例えば2020年度調査の女性）で相談したとする回答者数に対する比率を示す。（表2-4も同様）

**表2-4 前回調査と今回調査における相談相手の違い（教職員、複数回答）**

相談相手		女性		男性		他		全体	
2020	2007	2020	2007	2020	2007	2020	2007	2020	2007
家族	家族	32.5%	33.0%	34.8%	40.0%	0.0%	0.0%	31.6%	33.3%
友人	友人	35.0%	53.0%	30.4%	60.0%	14.3%	100.0%	33.7%	54.7%
上司・年長の教職員	上司	39.9%	26.0%	43.5%	20.0%	42.9%	0.0%	40.4%	24.8%
部下・後輩		4.9%		26.1%		0.0%		7.3%	0.0%
同性の同僚	同性の同僚	45.4%	42.0%	34.8%	60.0%	85.7%	50.0%	45.6%	44.4%
異性の同僚	異性の同僚	14.1%	19.0%	21.7%	20.0%	28.6%	0.0%	15.5%	18.8%
東京大学ハラスメン ト相談所	ハラスメント相談所	12.9%	8.0%	17.4%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%	6.8%
保健センター、学生 相談所、駒場学生相 談所	保健センター 学生相談所		0.0%		6.7%		0.0%		0.9%
	留学生センター、留 学生相談室	3.7%	0.0%	4.3%	6.7%	0.0%	0.0%	3.6%	0.9%
部局相談員	部局相談員	3.1%	1.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	0.9%
教職員組合	教職員組合	1.2%	2.0%	4.3%	6.7%	0.0%	0.0%	1.6%	2.6%
	その他 学内の相談 機関		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
弁護士などの専門家 や専門機関	弁護士などの専門家 や警察などの学外機 関	0.6%	3.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	2.6%



ネット上の不特定多 数	2.0%	0.0%	0.0%	1.7%
----------------	------	------	------	------

これらの回答者のうち、誰にも相談しなかったという回答者について、相談しなかった理由を表 2-5 に示す。

表 2-5 前回調査と今回調査における相談しなかった理由の違い（複数回答）\*

	女性		男性		他		全体	
	2020	2007	2020	2007	2020	2007	2020	2007
学生								
相談した内容が外部に漏れるのではないかと思ったから	5.0%	1.0%	4.7%	0.0%	10.7%		5.1%	0.9%
真剣に相談にのってくれないのではないかと思ったから	8.0%	1.0%	6.5%	8.3%	16.1%		7.5%	1.8%
相談しても解決するとは思えなかったから	49.0%	20.6%	31.6%	41.7%	50.0%		38.6%	22.9%
相談したことによって自分に不利益が生じるのではないかと思ったから	15.7%	5.2%	8.2%	25.0%	25.0%		11.7%	7.3%
相談する必要性を感じなかったから	58.1%	62.9%	76.8%	50.0%	53.6%	該当者なし	69.1%	61.5%
相談することが苦痛だったから	12.9%	4.1%	6.0%	0.0%	23.2%		9.3%	3.7%
相談することが恥ずかしかったから		9.3%			8.3%			9.2%
相談すると自意識過剰だと思われそうだったから		13.4%			8.3%			12.8%
話してもわかってもらえないと思ったから		7.2%		0.0%				6.4%
相談することで相手との人間関係が悪くなるのではないかと思ったから	23.1%		11.5%		28.6%		16.4%	
その他	7.2%	17.5%	5.1%	8.3%	5.4%		5.8%	16.5%
無回答	0.6%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%		0.5%	0.0%
教職員								
相談した内容が外部に漏れるのではないかと思ったから	9.6%	0.0%	4.9%	0.0%	21.4%	66.7%	8.2%	1.9%
真剣に相談にのってくれないのではないかと思ったから	12.9%	3.6%	9.4%	0.0%	21.4%	0.0%	11.8%	2.9%
相談しても解決するとは思えなかったから	50.2%	40.5%	35.1%	38.9%	50.0%	66.7%	43.8%	41.0%

相談したことによって自分に不利益が生じるのではないかと思ったから	22.8%	11.9%	10.6%	11.1%	35.7%	66.7%	18.3%	13.3%
相談する必要性を感じなかったから	43.7%	47.6%	66.1%	55.6%	28.6%	33.3%	52.4%	48.6%
相談することが苦痛だったから	12.9%	7.1%	6.9%	0.0%	14.3%	0.0%	10.4%	5.7%
相談することが恥ずかしかったから		2.4%		5.6%		0.0%		2.9%
相談すると自意識過剰だと思われそうだったから		11.9%		11.1%		66.7%		13.3%
話してもわかってもらえないと思ったから		7.1%		22.2%		0.0%		9.5%
相談することで相手との人間関係が悪くなるのではないかと思ったから	25.7%		14.3%		10.7%		20.2%	
その他	10.0%	4.8%	6.1%	5.6%	7.1%	0.0%	8.2%	4.8%
無回答	1.3%	0.0%	0.4%	0.0%	7.1%	0.0%	1.2%	0.0%

\*空欄は選択肢がなかったことを示す。また数値は各調査、各群（例えば2020年度調査の女性）で相談しなかったとする回答者数に対する比率を示す。

性別等による差違が見られるものの、「相談しても解決しない」とする理由が増加傾向にあるように見える。逆にそもそも相談しない人数が増加していた2020年度調査における男性について見てみると、「必要性を感じない」の比率が他より高いように見受けられる。

そしてこの経験から受けた影響については様々な項目について影響が出たかどうかを確認しているが、ここでは「特に変化はなかった」（2007年度は「何も変化はなかった」）という回答者についてだけ見ておく。

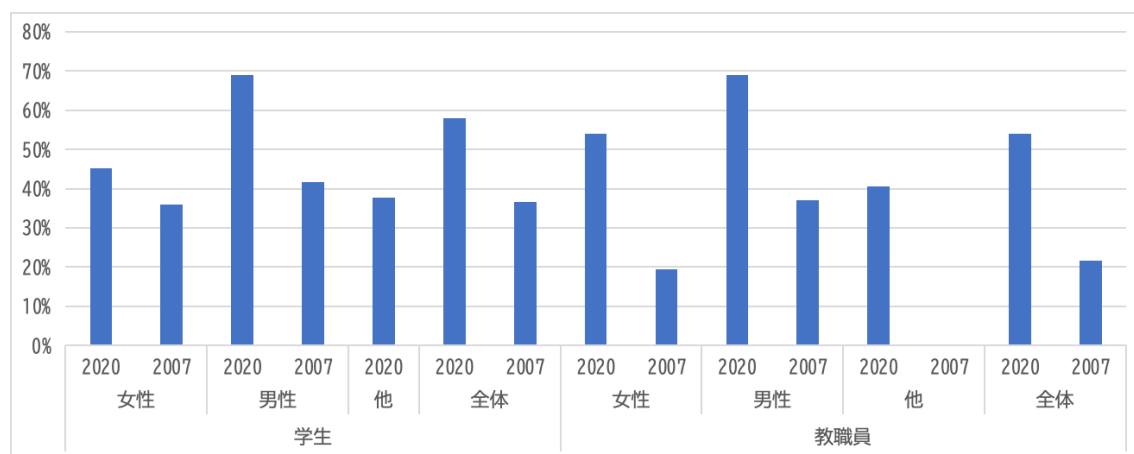


図 2-16 前回調査と今回調査における「変化はなかった」回答者比率の変化

非常に興味深いことにすべてのケースにおいてこの比率は上昇した。これらを総合すると、かつてに比べれば深刻ではないような事例についても、きちんとセクシュアル・ハラ

メントであると認識できる一方、影響が少ないと捉えている回答者が多く、よって相談しなかった理由についても「相談する必要性を感じなかった」を選ぶケースが多いことは考えられる。ただし、あくまで推論の域を出ておらず、こうした点を明らかにすべく、引き続き調査等が必要であると考えられる。

最後に学外でのセクシュアル・ハラスメント経験について図 2-17 に示しておく。比較可能な数値は学生についてしかないが、ここでは特に大きな変化は見られなかった。

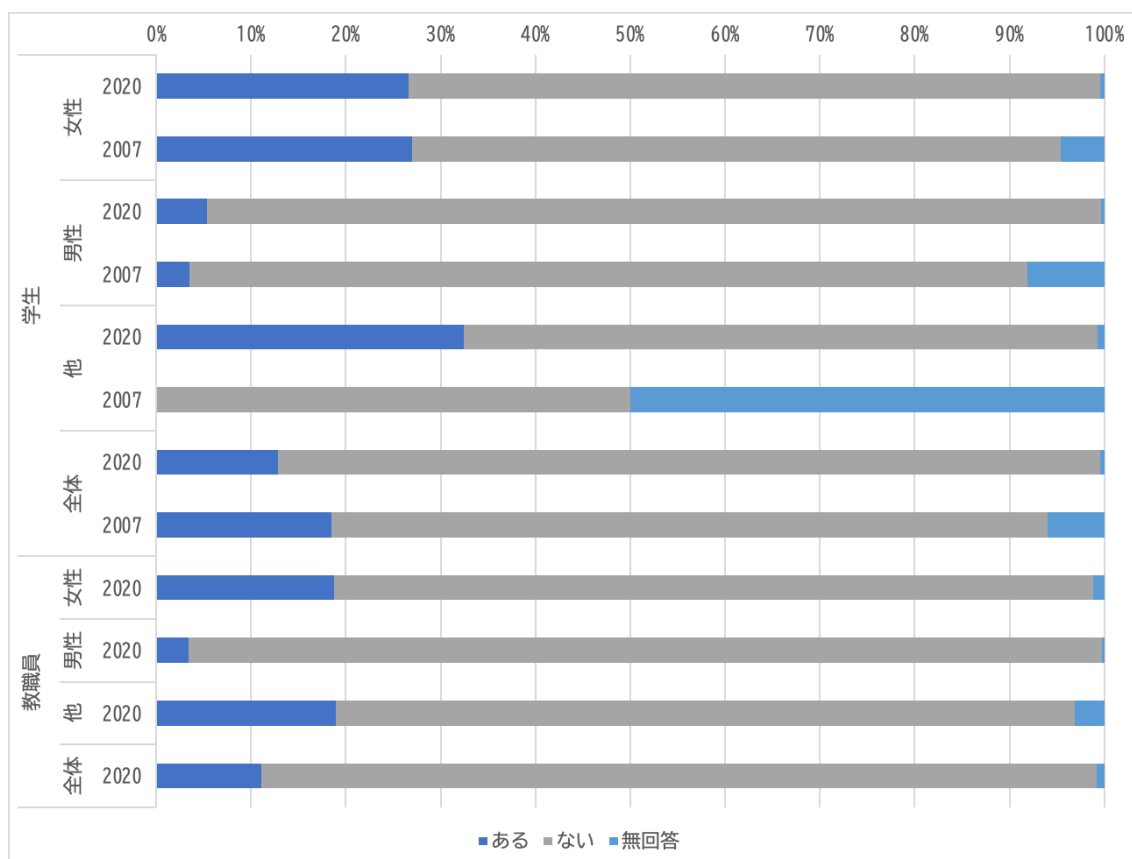


図 2-17 前回調査と今回調査における学外でのセクシュアル・ハラスメントの経験

#### 4 まとめ

本章の役割は、前回調査と比較して重要な変化があった点を明らかにすることである。

セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関わる意見の中で、「できればセクシュアル・ハラスメントなどの問題には関わり合いたくない」について「そう思う」と回答した教職員の比率が上昇し続けていることには注意が必要である。この点については例えば教員が実際にこうした事案に関連して職務上の負担が増えているなど、具体的な負担から来る可能性もあり、そうしたデータとあわせての検証が必要になる。

様々な事例を挙げセクシュアル・ハラスメントになると思うかを問う設問については「なると思う」の比率が上昇していることを確認した一方、実際の経験について、残念ながらこれが減っている傾向にはない。

その関連で注目されるのは、男性でセクシュアル・ハラスメントを経験したと回答している回答者の中で、これを誰かに相談したかという設問に「相談しなかった」と回答する比率が大きく上昇した点である。これが、相談するまでもない事案についても正しくセクシュアル・ハラスメントだと認識するようになっただけなのか、他に理由があるかは本調査だけでは解明しがたい。

教職員について「できればセクシュアル・ハラスメントなどの問題には関わり合いたくない」に対して「そう思う」とする回答者の増加、男性でセクシュアル・ハラスメントを経験したにもかかわらず誰にも相談しなかった回答者の比率が非常に高いなど、本調査結果だけでは分析の困難な精査すべきような変化が見られた。この種の調査は繰り返し比較に意味があることから、引き続き繰り返しの調査とともに、関連するデータをあわせての分析が望まれる。

#### <注>

- 1) <https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400004842.pdf>
- 2) 「そう思う、正直そういう気持ちもある、どちらとも言えない(わからない)、そうは思わない」から「そう思う、ややそう思う、あまりそう思わない、そうは思わない、どちらともいえない」へと変更された。
- 3) 2007年度調査の対応する設問文は以下のとおりである。
  - ① 性的なジョークや話題を規制すると、人間関係が窮屈になる
  - ② 生活の中で「女らしさ」や「男らしさ」はあって当然なもの
  - ③ さまざまな能力・適性において、男女差はある
  - ④ 相手が女性か男性かで、おのずと(仕事や研究への)期待や要求に違いがでてくる
  - ⑤ 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない
  - ⑥ 誤解やぬれ衣、悪意で、セクハラ冤罪が増えないか心配だ
  - ⑦ できればセクハラなどの問題には関わり合いたくない
- 4) 2007年度調査の対応する設問文は以下のとおりである。
  - ① 酒席で隣に座るように言う
  - ② 容姿、体型、年齢、服装、化粧などについて話題にされる
  - ③ 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について尋ねる
  - ④ 仕事や研究に関わらない内容の長文メールを毎日のように送信する
  - ⑤ 胸やお尻、足など身体の一部をじっと見つめる
  - ⑥ 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言う
  - ⑦ 食事やデートに誘う
  - ⑧ 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定する
- 5) 2007年度調査の対応する設問文は以下のとおりである。
  - ① 「性的な話題」や「性による決めつけ」や「差別的発言」に不快と感じた場合
  - ② 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いを受けた場合
  - ③ 手を握られたり、腰や肩に手を回されたり、必要以上になれなれしくされた場合

### 第3章 ジェンダーおよびハラスメントに関する意識

#### ■要約

- ◎全体的な回答傾向として、学生と教職員ともに、ジェンダーならびにハラスメントに関する意識の中で多様性を否定、性別への偏った考えを示す項目に対しては、概ね、否定者（そうは思わない／あまりそう思わない）の割合が多く、肯定者（そう思う／ややそう思う）の割合が少ない傾向が示された。一方で、ハラスメントへの忌避意識では肯定者の割合が多かった。またハラスメントへの忌避意識と同様に、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」に対しては否定者の割合が少なく、肯定者の割合が多い傾向にあった。
- ◎ジェンダーならびにハラスメントに関する意識を尋ねる項目に対して、属性間での肯定、否定、中立（どちらともいえない）の回答割合は若干ではあるものの異なる傾向を示していた。例えば、「性的なジョークや話題は人間関係を円滑にする」に対する肯定者、中立者の割合は教職員と比較して学生で多く、否定者の割合は学生と比較して教職員が多かった。また「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」に対する肯定者の割合は留学生と比較して留学生でない者で多く、否定者の割合は留学生でない者と比較して留学生で多かった。しかし、全体的に得られた効果量は小程度であるゆえ、属性間の差は明確なものでないため、慎重な解釈が求められる。
- ◎調査されたジェンダーならびにハラスメントに関する意識の11項目を因子分析した結果、「保守的性別観」「性別への偏見」「ハラスメントへの忌避意識（性別間の本質的な相違を認める項目も含まれる）」の3因子構造が示された。また性別（女性、男性、その他・回答しない）と立場（学生、教職員）の交互作用効果が下位尺度ごとでみられ、組み合わせによって平均値に違いが確認された。具体的には、立場が異なっても、「保守的性別観」を除いて学生と教職員ともに、他の性別と比較して女性の方がすべての得点が低い傾向であった。一方で他の性別と比較して、学生では性別「その他・回答しない」者がすべての得点で低い傾向にあり、教職員では性別「その他・回答しない」者が「保守的性別観」で得点が高い傾向にあった。

#### 1 本章の内容

ダイバーシティとは、「個人の持つあらゆる属性の次元」であり、その範疇は「例えば、居住地、家族構成、習慣、所属組織、社会階級、教育、コミュニケーションスタイル、マネジメントスタイル、人種・民族、性的指向、職歴、年齢、未既婚、趣味、パーソナリティ、宗教、学習方式、外見、収入、国籍、出身地、役職、体格、性別、勤続年数、勤務形態（正社員・契約社員・短時間勤務）、社会経済的地位、身体的能力など、人が有するほとんどの属性」と幅広く、表層的なものから深層的なものまであらゆる要素がダイバーシティと考えられている（谷口、2005、2008）。

本章では東京大学のダイバーシティの実態はどのようなものであるか、学生ならびに教職員がもつジェンダーおよびハラスメントに関する意識（学生調査および教職員調査のQ1）を明らかにすることを目的とする。その際に、学生、教職員のダイバーシティを表す属性変数を

使用し、属性別にみていくことにする。なお、本章では、「東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」の全体像把握のための基礎的資料と位置づけ、仮説を検証するものではなく、今後の施策を講じるうえでの探索的な検討とする。

## 2 変数の設定ならびに分析手続き

本章では、2020年12月から2021年1月に行われた「東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」のデータを分析データとした。そのうち、分析対象者は学生7,360名、教職員4,579名であった。分析項目は、属性変数ならびに、ジェンダーおよびハラスメントに関する意識となる。下記に本研究の分析手続きと併せて、詳細を示す。

### 2.1 属性変数

本章では、以下の13の属性項目を使用した。具体的には、①立場（1.学生、2.教職員）、学生の②性別（1.女性、2.男性、3.その他・回答しない）、③所属<sup>1)</sup>（1.文系、2.理系、3.学際）、④学年・課程（1.学部1年、2.学部2年、3.学部3年、4.学部4年以上、5.大学院修士課程1年、6.大学院修士課程2年以上、7.大学院博士課程1年、8.大学院博士課程2年、9.大学院博士課程3年以上）、⑤留学生（1.留学生である、2.留学生でない）、⑥出身高校（1.国公立・私立の女子校、2.国公立・私立の男子校、3.国公立・私立の共学校、4.海外の高校）、⑦出身大学（大学卒業生を対象；1.東京大学、2.東京大学以外の国公立・私立の大学、3.海外の高等教育機関）、教職員の⑧性別（1.女性、2.男性、3.その他・回答しない）、⑨勤続年数（1.5年未満、2.5-10年、3.10-15年、4.15-20年、5.20年以上）、⑩身分（1.教授、2.准教授・講師、3.助教・助手、4.事務系・技術系・医療系職員、5.特任教員（教授・准教授・講師・助教）、6.研究員、7.短時間有期職員（学術支援専門職員・学術支援職員・特任専門員・特任専門職員））、⑪任期（1.任期付きである、1.任期はない）、⑫短時間雇用（1.短時間雇用である、2.短時間雇用ではない）、⑬外国籍（1.外国籍、2.日本国籍）であった。なお、分析の目的上、性別以外のその他のカテゴリの回答者や学年・課程の中で上述に該当しない者は分析から除外した。

### 2.2 ジェンダーおよびハラスメントに関する意識

ジェンダーおよびハラスメントに関する意識への回答は「1. そう思う」「2. ややそう思う」「3. あまりそう思わない」「4. そうは思わない」「5. どちらともいえない」の5件法の回答となる。しかし、分析では正負方向への回答傾向をみるため、肯定（そう思う／ややそう思う）、否定（そうは思わない／あまりそう思わない）、中立（どちらともいえない）の3分類とし、分析に使用した。なお、本章では学生と教職員に共通した11項目を使用したため、学生のみ調査された「東京大学の学生サークルに、「東大女子お断り」の団体があることは問題だ」は分析対象としなかった<sup>2)</sup>。そのため、教職員を対象に調査された項目番号に合わせて本章で示す項目番号を記載した（表3-1）。

表 3-1 本章で使用したジェンダーおよびハラスメントに関する意識 11 項目

項目	内容
Q1_1	性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする
Q1_2	女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ
Q1_3	東京大学学部学生の男女比が8:2であるのは、男女の学力の差が原因である
Q1_4	さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ
Q1_5	相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる
Q1_6	異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない
Q1_7	誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ
Q1_8	セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない
Q1_9	同性同士の恋愛は異常である
Q1_10	性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う
Q1_11	人間は生まれ持った性別を変えるべきではない

### 2.3 分析手続き

属性間のジェンダーおよびハラスメントに関する意識への回答傾向の違いを検討するために、カイ二乗検定を実施した。 $\chi^2$  が有意である場合には下位検定として、残差分析 (Haberman, 1974) を行い、 $p$  値調整には Holm 法を用いた<sup>3)</sup>。加えて、学生と教職員がもつジェンダーならびにハラスメントに関する意識の構成概念と立場による違いを検討するために、探索的因子分析ならびに、性別と立場の交互作用効果を含めた階層的重回帰分析<sup>4)</sup> を行い、交互作用効果がみられた場合には単純傾斜の検定を施した。また、交互作用項が含まれるため、説明変数は中心化し、2 値変数についてはカテゴリカル変数として扱った。なお、他章と分析視点が重複する可能性があるため、ここでは属性による分類比較は行わず、性別と立場の変数のみを使用した。

統計解析プログラムには R3.5.3 (R Development Core Team, 2019)、HAD17.105 (清水、2016) を使用した。なお、サンプルサイズが大きく微々たる差でも有意差が検出されやすいため、本章では効果量を基準に、Cramer's  $V(0.10)$ 、 $R^2(0.02)$  の効果量が小程度以上 (Cohen、1988) であった結果を解釈した。また無回答の項目に関しては欠損値としているため、使用項目によってサンプルサイズが異なる。

### 3 属性間のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の違い

全体的な傾向として、ジェンダーならびにハラスメントに関して、多様性を否定することや偏見、蔑視などのネガティブな意識に対する項目は否定者 (そうは思わない/あまりそう思わない) の割合が多く、肯定者 (そう思う/ややそう思う) の割合は少なかった。一方で、ハラスメントへの忌避意識では肯定者の割合が多かった。またハラスメントへの忌避意識と同様に、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」に対しては否定者の割合が少なく、肯定者の割合が多い傾向にあった。これらは属性毎に検定を行っても、概ね一致し割合こそ変動するものの、大きな差異はないように見える。以下に、分析によって得

られた結果を属性毎に記述するが、いずれの結果も効果量 (Cramer' s V) が小さく、属性間で大きな差があるとはいえないこと、またあくまでも集団平均であるゆえ、慎重な解釈が求められることがいえる。

なお、性別「その他・回答しない」の回答者が少なく、属性毎の分析時に性別を調整変数としたカイ二乗検定を実施するのは難しい。そのため、本章では属性毎の検定時に、性別は考慮しないとする。しかし、この点について、ジェンダーおよびハラスメントに関する意識は立場によって違いが生じやすいことが想定されるため、東京大学においても立場と性別の組み合わせで意識が異なるのか、3.14と3.15に補足的な分析を加えている。細かな分析については他章で紹介されているため、そちらを参照していただきたい。

### 3.1 学生と教職員の立場による比較

学生と教職員の立場 (2)<sup>5)</sup> とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目のクロス表 (2×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする (Q1\_1)」「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」の 2 項目において、小程度以上 (0.141 to 0.218) の効果量 (Cramer' s V) が確認された (図 3-1; 表 3-2)。なお、本章ではカイ二乗検定ならびに残差分析を行っているため、図中では各カテゴリの実数、表中では各カテゴリの%をそれぞれ示した。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする (Q1\_1)」に対する肯定者、中立者の割合は学生で多く、教職員で少なかった。否定者の割合は学生で少なく、教職員が多かった。「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」に対する肯定者の割合は学生で多く、教職員で少なかった。否定者、中立者の割合は学生で少なく、教職員が多かった。



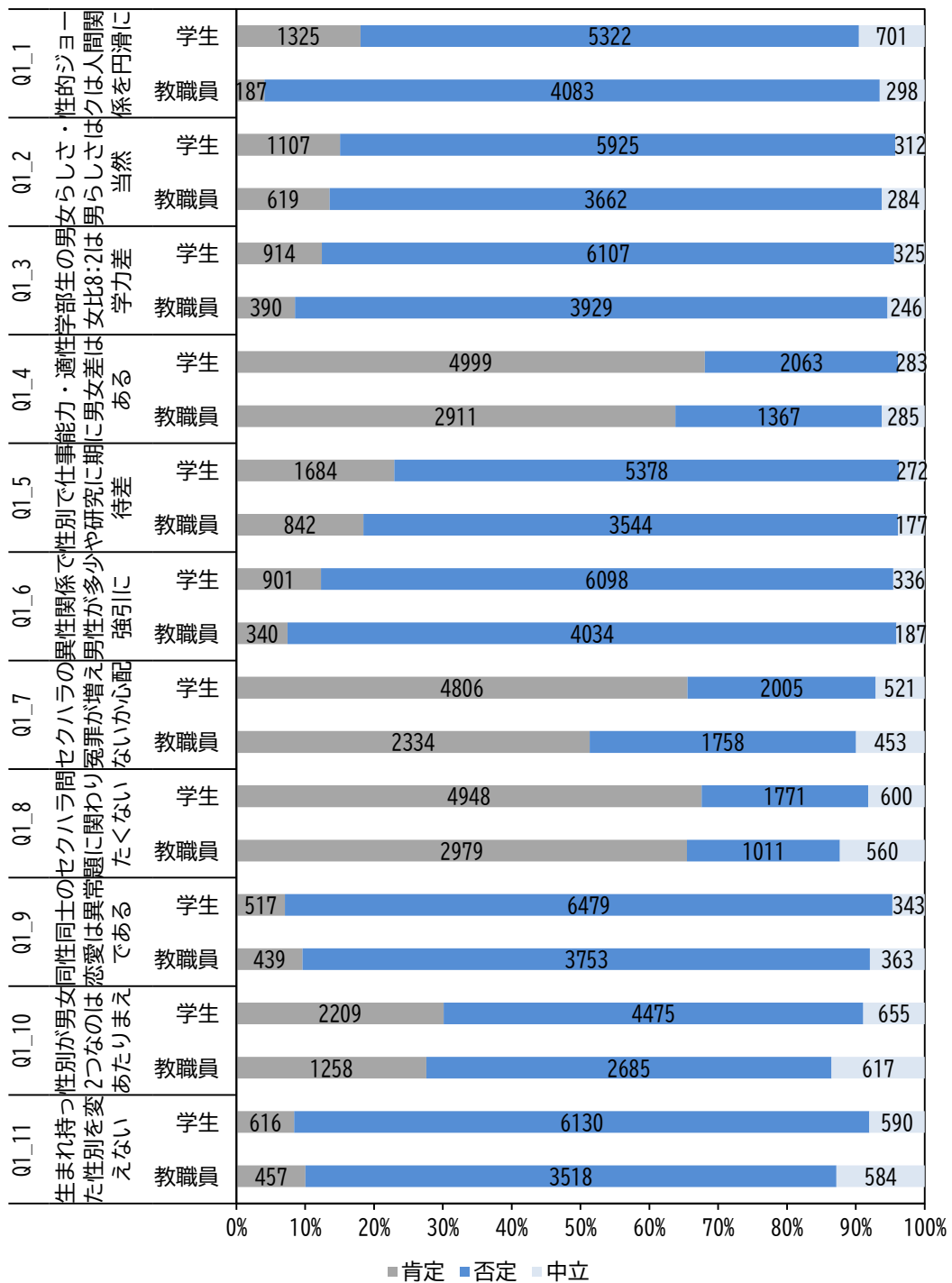


図 3-1 立場毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-2 立場によるカイニ乗検定ならびに残差分析の結果

項目		学生	教職員	$\chi^2$ (df = 2)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	△18.0	▼4.1	564.455	< 0.001	0.218
	否定(%)	▼72.4	△89.4			
	中立(%)	△9.5	▼6.5			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	15.1	13.6	26.419	< 0.001	0.047
	否定(%)	80.7	80.2			
	中立(%)	▼4.3	△6.2			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	△12.4	▼8.5	47.435	< 0.001	0.063
	否定(%)	▼83.1	△86.1			
	中立(%)	4.4	5.4			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	△68.1	▼63.8	44.913	< 0.001	0.061
	否定(%)	28.1	30.0			
	中立(%)	▼3.9	△6.3			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	△23.0	▼18.5	34.209	< 0.001	0.054
	否定(%)	▼73.3	△77.7			
	中立(%)	3.7	3.9			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	△12.3	▼7.5	73.654	< 0.001	0.079
	否定(%)	▼83.1	△88.5			
	中立(%)	4.6	4.1			
Q1_7 セクハラ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	△65.6	▼51.4	235.813	< 0.001	0.141
	否定(%)	▼27.4	△38.7			
	中立(%)	▼7.1	△10.0			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	67.6	65.5	55.082	< 0.001	0.068
	否定(%)	24.2	22.2			
	中立(%)	▼8.2	△12.3			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	▼7.0	△9.6	86.271	< 0.001	0.085
	否定(%)	△88.3	▼82.4			
	中立(%)	▼4.7	△8.0			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	30.1	27.6	63.950	< 0.001	0.073
	否定(%)	61.0	58.9			
	中立(%)	▼8.9	△13.5			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	8.4	10.0	87.172	< 0.001	0.086
	否定(%)	△83.6	▼77.2			
	中立(%)	▼8.0	△12.8			

### 3.2 学生／性別による比較

学生における性別 (3) とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目のク

ロス表 (3×3) を作成しカイニ乗検定を行った結果、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする (Q1\_1)」「女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ (Q1\_2)」「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ (Q1\_4)」「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない (Q1\_8)」「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う (Q1\_10)」の6項目において、小程度以上 (0.114 to 0.158) の効果量が確認された (図 3-2; 表 3-3)。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする (Q1\_1)」に対する肯定者、中立者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性で多く、男性で少なかった。「女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ (Q1\_2)」に対する肯定者、中立者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性で多く、男性で少なかった。「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ (Q1\_4)」に対する肯定者の割合は女性、性別「その他・回答しない」者で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性、性別「その他・回答しない」者で多く、男性で少なかった。「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」に対する肯定者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性で多く、男性で少なかった。中立者の割合は男性で少なかった。「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない (Q1\_8)」に対する肯定者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性、性別「その他・回答しない」者で多く、男性で少なかった。中立者の割合は性別「その他・回答しない」者が多かった。「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う (Q1\_10)」に対する肯定者、中立者の割合は女性、性別「その他・回答しない」者で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性で多く、男性で少なかった。

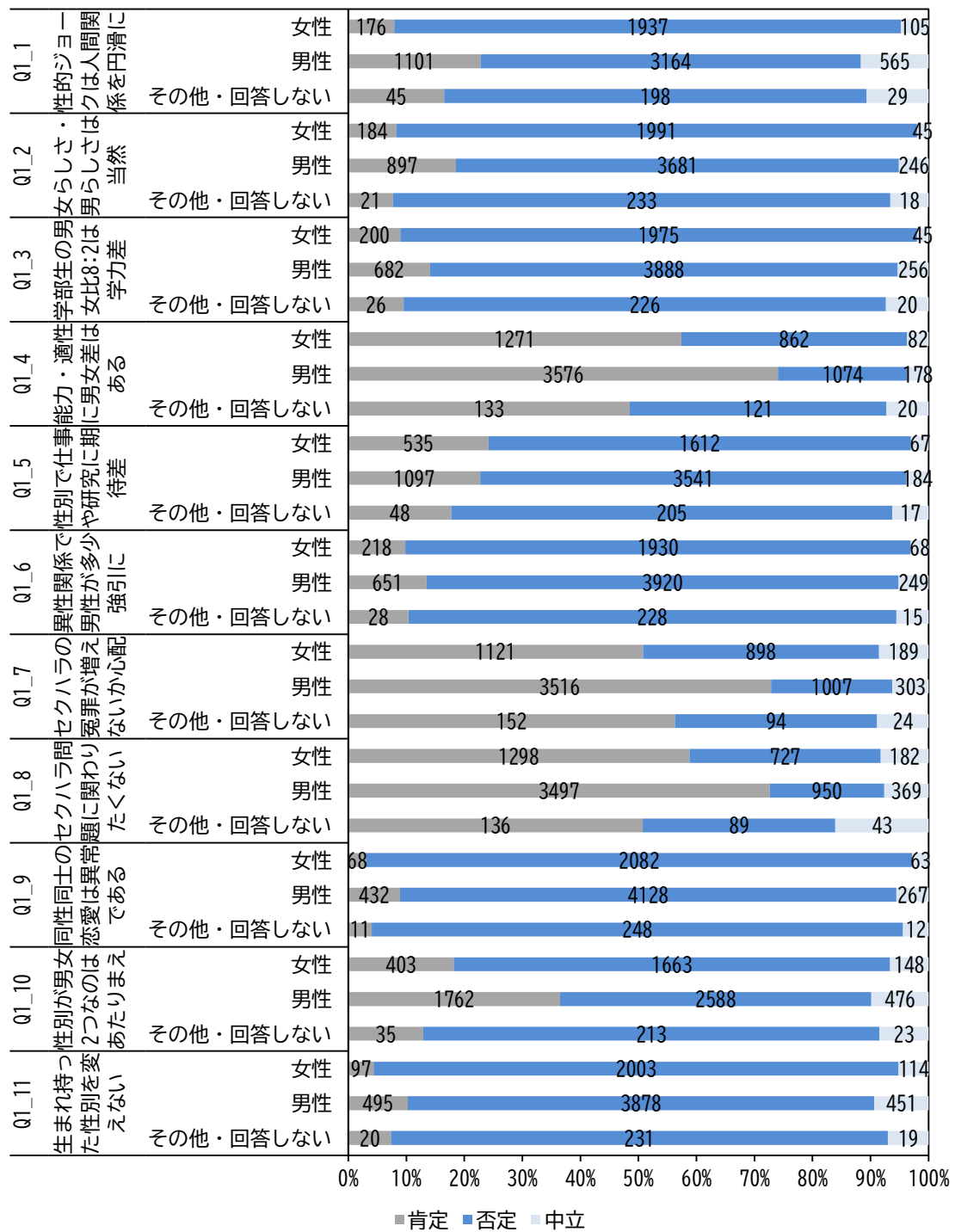


図 3-2 学生／性別毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-3 学生／性別によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

項目		女性	男性	その他 回答しない	$\chi^2$ (df = 4)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	▼7.9	△22.8	16.5	363.773	< 0.001	0.158
	否定(%)	△87.3	▼65.5	72.8			
	中立(%)	▼4.3	△11.7	10.7			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	▼8.3	△18.6	7.7	189.706	< 0.001	0.114
	否定(%)	△89.7	▼76.3	85.7			
	中立(%)	▼2.0	△5.1	6.6			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	▼9.0	△14.1	9.6	89.810	< 0.001	0.078
	否定(%)	△89.0	▼80.6	83.1			
	中立(%)	▼2.0	△5.3	7.4			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	▼57.4	△74.1	▼48.5	263.216	< 0.001	0.134
	否定(%)	△38.9	▼22.3	△44.2			
	中立(%)	3.7	3.7	7.3			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	24.2	22.8	17.8	12.834	0.012	0.030
	否定(%)	72.8	73.4	75.9			
	中立(%)	3.0	3.8	6.3			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	▼9.8	△13.5	10.3	38.915	< 0.001	0.052
	否定(%)	△87.1	▼81.3	84.1			
	中立(%)	▼3.1	5.2	5.5			
Q1_7 セクハラ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	▼50.8	△72.9	56.3	351.625	< 0.001	0.155
	否定(%)	△40.7	▼20.9	34.8			
	中立(%)	8.6	▼6.3	8.9			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	▼58.8	△72.6	▼50.8	194.668	< 0.001	0.116
	否定(%)	△32.9	▼19.7	33.2			
	中立(%)	8.3	7.7	△16.0			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	▼3.1	△9.0	4.1	114.764	< 0.001	0.089
	否定(%)	△94.1	▼85.5	91.5			
	中立(%)	▼2.9	△5.5	4.4			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	▼18.2	△36.5	▼12.9	342.958	< 0.001	0.153
	否定(%)	△75.1	▼53.6	△78.6			
	中立(%)	▼6.7	△9.9	8.5			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	▼4.4	△10.3	7.4	115.343	< 0.001	0.089
	否定(%)	△90.5	▼80.4	85.6			
	中立(%)	▼5.2	△9.4	7.0			

### 3.3 学生／所属による比較

学生における所属 (3) とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目のクロス表 (3×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ (Q1\_4)」「性別を男性か女性かの 2 つに分けることは、あたりまえだと思

う (Q1\_10)」の2項目において、小程度以上 (0.104 to 0.119) の効果量が確認された (図 3-4; 表 3-5)。

この項目に対して残差分析を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ (Q1\_4)」に対する肯定者の割合は文系、学際で少なく、理系が多かった。否定者の割合は文系、学際で多く、理系で少なかった。「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う (Q1\_10)」に対する肯定者の割合は文系、学際で少なく、理系が多かった。否定者の割合は文系、学際で多く、理系で少なかった。

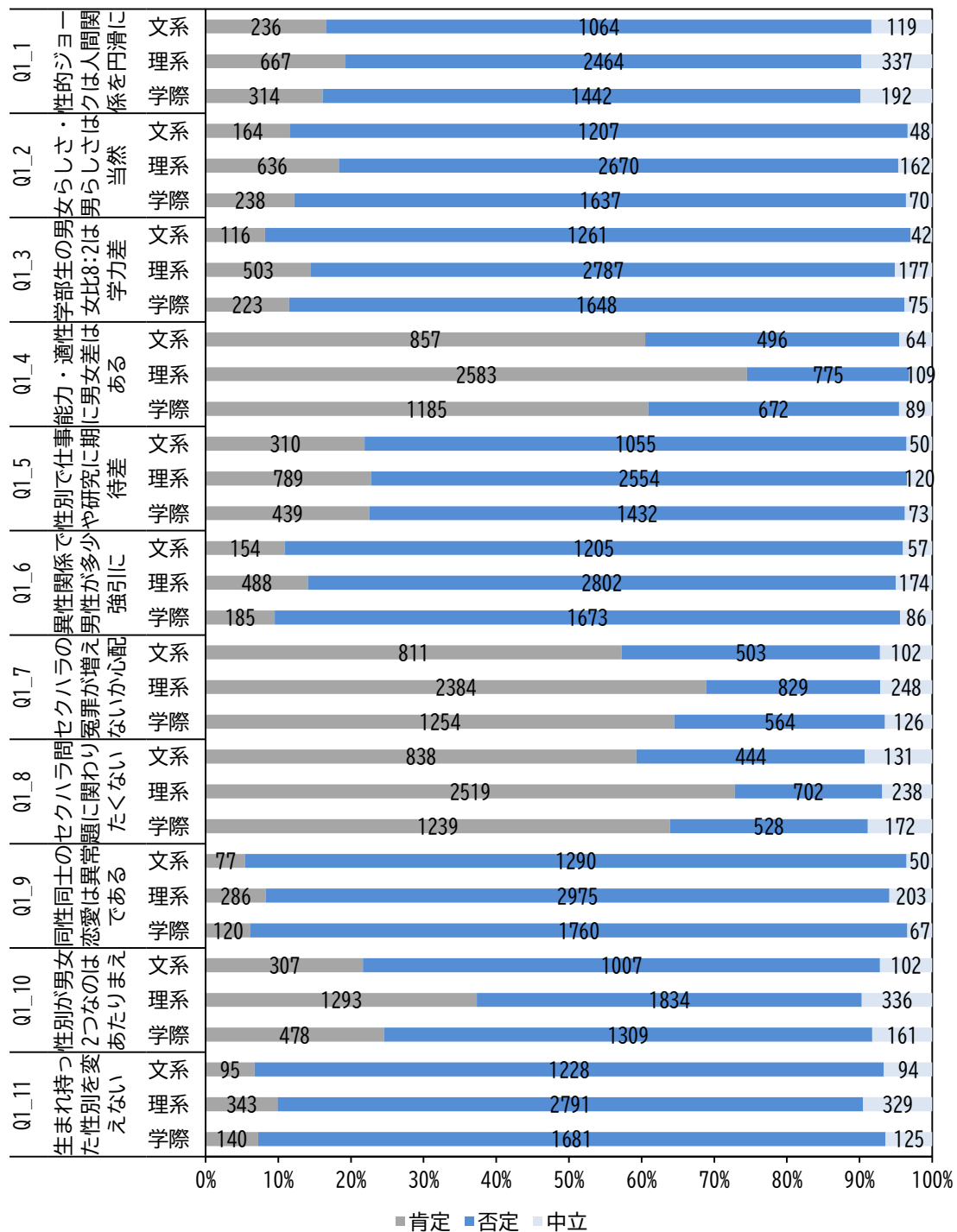


図 3-3 学生／所属毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-4 学生／所属によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

項目		文系	理系	学際	$\chi^2$ (df = 4)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	16.6	19.2	16.1	13.252	0.010	0.031
	否定(%)	75.0	71.1	74.0			
	中立(%)	8.4	9.7	9.9			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	▼11.6	△18.3	▼12.2	64.012	< 0.001	0.068
	否定(%)	△85.1	▼77.0	△84.2			
	中立(%)	3.4	4.7	3.6			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	▼8.2	△14.5	11.5	55.716	< 0.001	0.064
	否定(%)	△88.9	▼80.4	84.7			
	中立(%)	3.0	5.1	3.9			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	▼60.5	△74.5	▼60.9	148.704	< 0.001	0.104
	否定(%)	△35.0	▼22.4	△34.5			
	中立(%)	4.5	3.1	4.6			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	21.9	22.8	22.6	0.749	0.9451	0.007
	否定(%)	74.6	73.8	73.7			
	中立(%)	3.5	3.5	3.8			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	10.9	△14.1	▼9.5	30.935	< 0.001	0.048
	否定(%)	85.1	▼80.9	△86.1			
	中立(%)	4.0	5.0	4.4			
Q1_7 セクハラは冤罪が増えないか心配	肯定(%)	▼57.3	△68.9	64.5	71.778	< 0.001	0.073
	否定(%)	△35.5	▼24.0	29.0			
	中立(%)	7.2	7.2	6.5			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	▼59.3	△72.8	▼63.9	100.771	< 0.001	0.086
	否定(%)	△31.4	▼20.3	27.2			
	中立(%)	9.3	6.9	8.9			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	5.4	8.3	6.2	39.658	< 0.001	0.054
	否定(%)	91.0	▼85.9	90.4			
	中立(%)	3.5	△5.9	3.4			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	▼21.7	△37.3	▼24.5	192.994	< 0.001	0.119
	否定(%)	△71.1	▼53.0	△67.2			
	中立(%)	7.2	9.7	8.3			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	6.7	△9.9	7.2	43.533	< 0.001	0.056
	否定(%)	86.7	▼80.6	△86.4			
	中立(%)	6.6	△9.5	6.4			

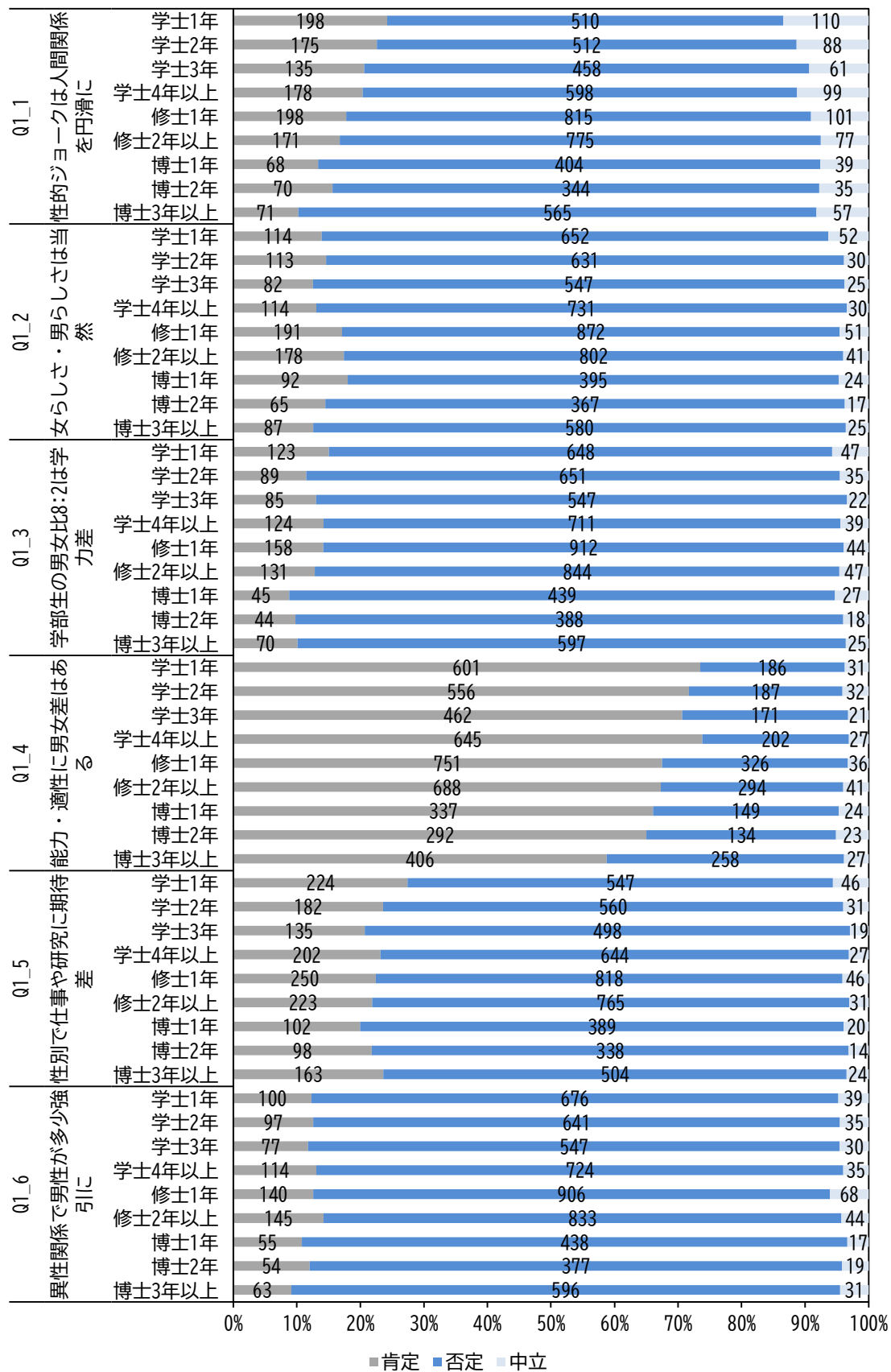
### 3.4 学生／学年・課程による比較

学生における学年・課程(9)とジェンダーおよびハラスメントに関する意識(3) 11項目



のクロス表 (9×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」の1項目において、小程度以上 (0.101) の効果量が確認された (図 3-4; 表 3-5)。

この項目に対して残差分析を行った結果、「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」に対する肯定者の割合は学士課程 1 年、2 年で多く、大学院修士課程 2 年以上、大学院博士課程 3 年以上で少なかった。否定者の割合は学士課程 1 年で少なく、大学院修士課程 2 年以上、大学院博士課程 3 年以上で多かった。



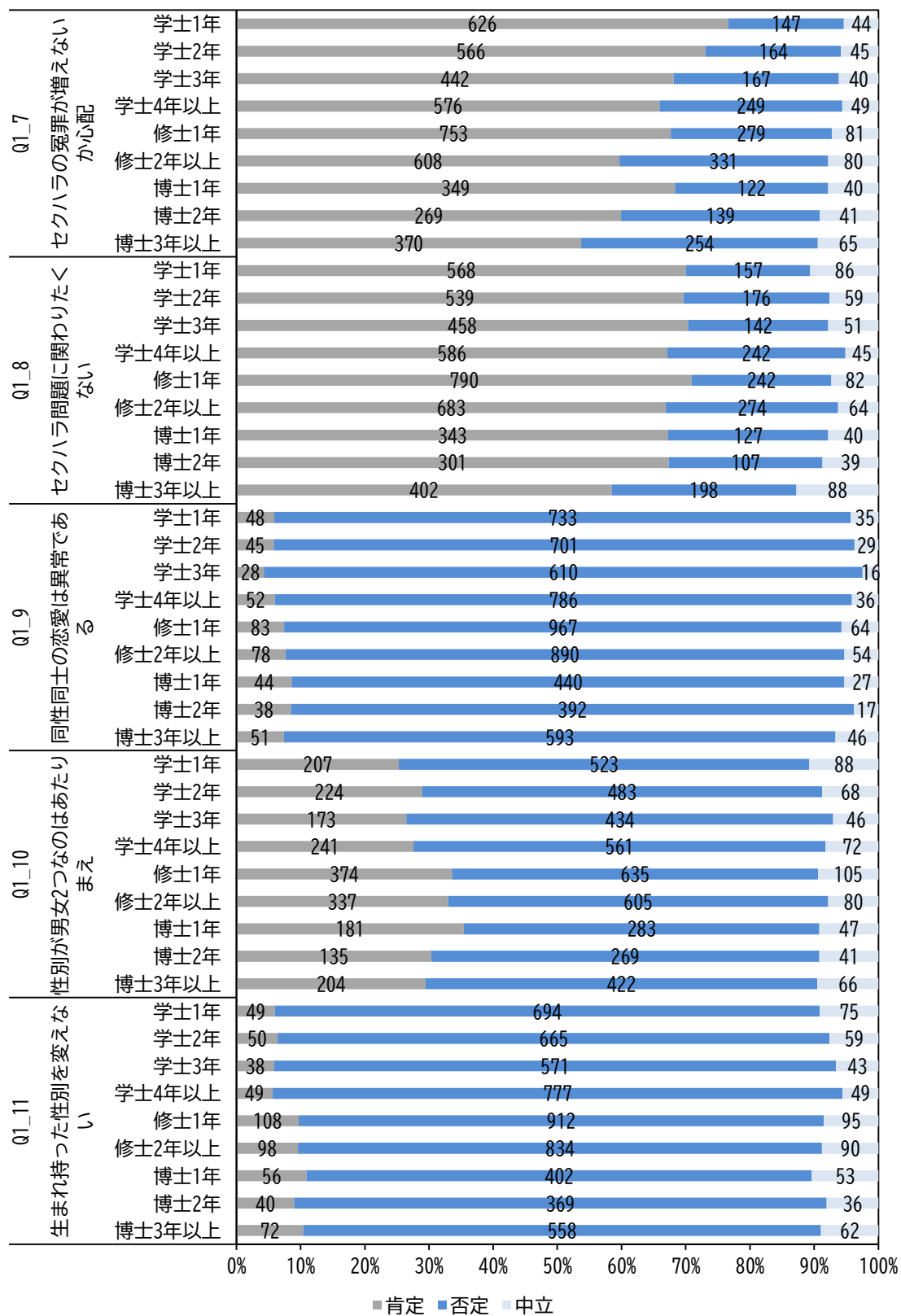


図3-4 学生／学年・課程毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-5 学生／学年・課程によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

項目		学士	学士	学士	学士	修士	修士	博士	博士	博士	$\chi^2$ (df = 16)	p値	Cramer's V
		1年	2年	3年	4年以上	1年	2年以上	1年	2年	3年以上			
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	△24.2	22.6	20.6	20.3	17.8	16.7	13.3	15.6	▼10.3	121.923	< 0.001	0.094
	否定(%)	▼62.4	66.1	70.0	68.3	73.2	75.8	79.1	76.6	△81.5			
	中立(%)	13.4	11.4	9.3	11.3	9.1	7.5	7.6	7.8	8.2			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	13.9	14.6	12.5	13.0	17.2	17.4	18.0	14.5	12.6	35.644	0.003	0.051
	否定(%)	79.7	81.5	83.6	83.5	78.3	78.6	77.3	81.7	83.8			
	中立(%)	6.4	3.9	3.8	3.4	4.6	4.0	4.7	3.8	3.6			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	15.0	11.5	13.0	14.2	14.2	12.8	8.8	9.8	10.1	32.450	0.009	0.048
	否定(%)	79.2	84.0	83.6	81.4	81.9	82.6	85.9	86.2	86.3			
	中立(%)	5.8	4.5	3.4	4.5	4.0	4.6	5.3	4.0	3.6			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	73.5	71.7	70.6	73.8	67.5	67.3	66.1	65.0	▼58.8	69.485	< 0.001	0.071
	否定(%)	22.7	24.1	26.2	23.1	29.3	28.7	29.2	29.8	△37.3			
	中立(%)	3.8	4.1	3.2	3.1	3.2	4.0	4.7	5.1	3.9			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	27.4	23.5	20.7	23.1	22.4	21.9	20.0	21.8	23.6	30.890	0.014	0.047
	否定(%)	67.0	72.5	76.4	73.8	73.4	75.1	76.1	75.1	72.9			
	中立(%)	5.6	4.0	2.9	3.1	4.1	3.0	3.9	3.1	3.5			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	12.3	12.5	11.8	13.1	12.6	14.2	10.8	12.0	9.1	20.748	0.188	0.039
	否定(%)	82.9	82.9	83.6	82.9	81.3	81.5	85.9	83.8	86.4			
	中立(%)	4.8	4.5	4.6	4.0	6.1	4.3	3.3	4.2	4.5			
Q1_7 セクハラは冤罪が増えないか心配	肯定(%)	△76.6	△73.0	68.1	65.9	67.7	▼59.7	68.3	59.9	▼53.7	141.492	< 0.001	0.101
	否定(%)	▼18.0	21.2	25.7	28.5	25.1	△32.5	23.9	31.0	△36.9			
	中立(%)	5.4	5.8	6.2	5.6	7.3	7.9	7.8	9.1	9.4			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	70.0	69.6	70.4	67.1	70.9	66.9	67.3	67.3	▼58.4	78.828	< 0.001	0.076
	否定(%)	19.4	22.7	21.8	27.7	21.7	26.8	24.9	23.9	28.8			
	中立(%)	10.6	7.6	7.8	5.2	7.4	6.3	7.8	8.7	△12.8			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	5.9	5.8	4.3	6.0	7.5	7.6	8.6	8.5	7.4	39.204	0.001	0.053
	否定(%)	89.8	90.5	93.3	89.9	86.8	87.1	86.1	87.7	85.9			
	中立(%)	4.3	3.7	2.5	4.1	5.8	5.3	5.3	3.8	6.7			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	25.3	28.9	26.5	27.6	33.6	33.0	35.4	30.3	29.5	43.870	< 0.001	0.056
	否定(%)	63.9	62.3	66.5	64.2	57.0	59.2	55.4	60.5	61.0			
	中立(%)	10.8	8.8	7.0	8.2	9.4	7.8	9.2	9.2	9.5			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	6.0	6.5	5.8	5.6	9.7	9.6	11.0	9.0	10.4	56.769	< 0.001	0.064
	否定(%)	84.8	85.9	87.6	△88.8	81.8	81.6	78.7	82.9	80.6			
	中立(%)	9.2	7.6	6.6	5.6	8.5	8.8	10.4	8.1	9.0			

### 3.5 学生／留学生による比較

学生における留学生(2)とジェンダーおよびハラスメントに関する意識(3)11項目のクロス表(2×3)を作成しカイ二乗検定を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ(Q1\_4)」「同性同士の恋愛は異常である(Q1\_9)」「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う(Q1\_10)」「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない(Q1\_11)」の4項目において、小程度以上(0.117 to 0.183)の効果量が確認された(図3-5;表3-6)。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ(Q1\_4)」に対する肯定者の割合は留学生で少なく、留学生でない者が多かった。否定者の割合は留学生で多く、留学生でない者が少なかった。「同性同士の恋愛は異常である(Q1\_9)」に対する肯定者、中立者の割合は留学生で多く、留学生でない者が少なかった。否定者の割合は留学生で少なく、留学生でない者が多かった。「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う(Q1\_10)」に対する肯定者の割合は留学生で多く、留学生でない者が少なかった。否定者の割合は留学生で少なく、留学生でない者が多か

った。「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない (Q1\_11)」に対する肯定者、中立者の割合は留学生で多く、留学生でない者で少なかった。否定者の割合は留学生で少なく、留学生でない者で多かった。

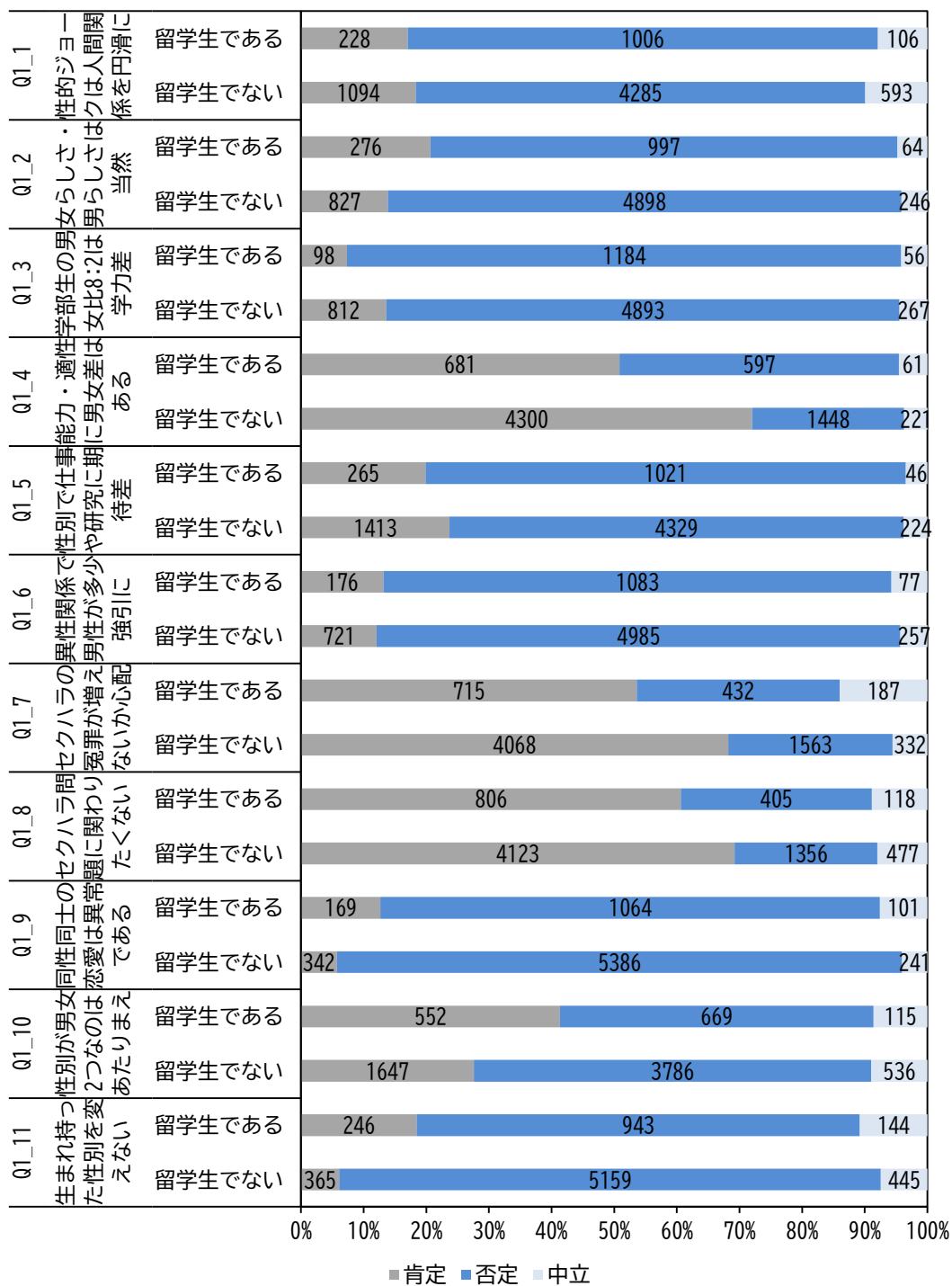


図 3-5 学生／留学生毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-6 学生／留学生によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

項目		留学生	留学生	$\chi^2$ (df = 2)	p値	Cramer's V
		である	でない			
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	17.0	18.3	7.367	0.025	0.032
	否定(%)	75.1	71.8			
	中立(%)	7.9	9.9			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	△20.6	▼13.9	42.080	< 0.001	0.076
	否定(%)	▼74.6	△82.0			
	中立(%)	4.8	4.1			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	▼7.3	△13.6	40.403	< 0.001	0.074
	否定(%)	△88.5	▼81.9			
	中立(%)	4.2	4.5			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	▼50.9	△72.0	235.528	< 0.001	0.180
	否定(%)	△44.6	▼24.3			
	中立(%)	4.6	3.7			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	19.9	23.7	9.552	0.008	0.036
	否定(%)	76.7	72.6			
	中立(%)	3.5	3.8			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	13.2	12.1	6.925	0.031	0.031
	否定(%)	81.1	83.6			
	中立(%)	5.8	4.3			
Q1_7 セクハラ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	▼53.6	△68.2	160.916	< 0.001	0.148
	否定(%)	△32.4	▼26.2			
	中立(%)	△14.0	▼5.6			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	▼60.7	△69.2	39.521	< 0.001	0.074
	否定(%)	△30.5	▼22.8			
	中立(%)	8.9	8.0			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	△12.7	▼5.7	117.643	< 0.001	0.127
	否定(%)	▼79.8	△90.2			
	中立(%)	△7.6	▼4.0			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	△41.3	▼27.6	100.397	< 0.001	0.117
	否定(%)	▼50.1	△63.4			
	中立(%)	8.6	9.0			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	△18.5	▼6.1	245.515	< 0.001	0.183
	否定(%)	▼70.7	△86.4			
	中立(%)	△10.8	▼7.5			

### 3.6 学生／出身高校による比較

学生における出身高校 (4) とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目

のクロス表（4×3）を作成しカイ二乗検定を行った結果、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする（Q1\_1）」「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ（Q1\_4）」「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ（Q1\_7）」の3項目において、小程度以上（0.104 to 0.131）の効果量が確認された（図3-6；表3-7）。

残差分析の結果、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする（Q1\_1）」に対する肯定者、中立者の割合は国公立・私立の女子校で少なく、国公立・私立の男子校で多かった。否定者の割合は国公立・私立の女子校が多く、国公立・私立の男子校で少なかった。次に、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ（Q1\_4）」に対する肯定者の割合は国公立・私立の女子校、海外の高校で少なく、国公立・私立の男子校、国公立・私立の共学校で多かった。否定者の割合は国公立・私立の女子校、海外の高校が多く、国公立・私立の男子校、国公立・私立の共学校で少なかった。「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ（Q1\_7）」に対する肯定者の割合は国公立・私立の女子校、海外の高校で少なく、国公立・私立の男子校、国公立・私立の共学校で多かった。否定者の割合は国公立・私立の女子校、海外の高校が多く、国公立・私立の男子校、国公立・私立の共学校で少なかった。中立者の割合は海外の高校で多かった。

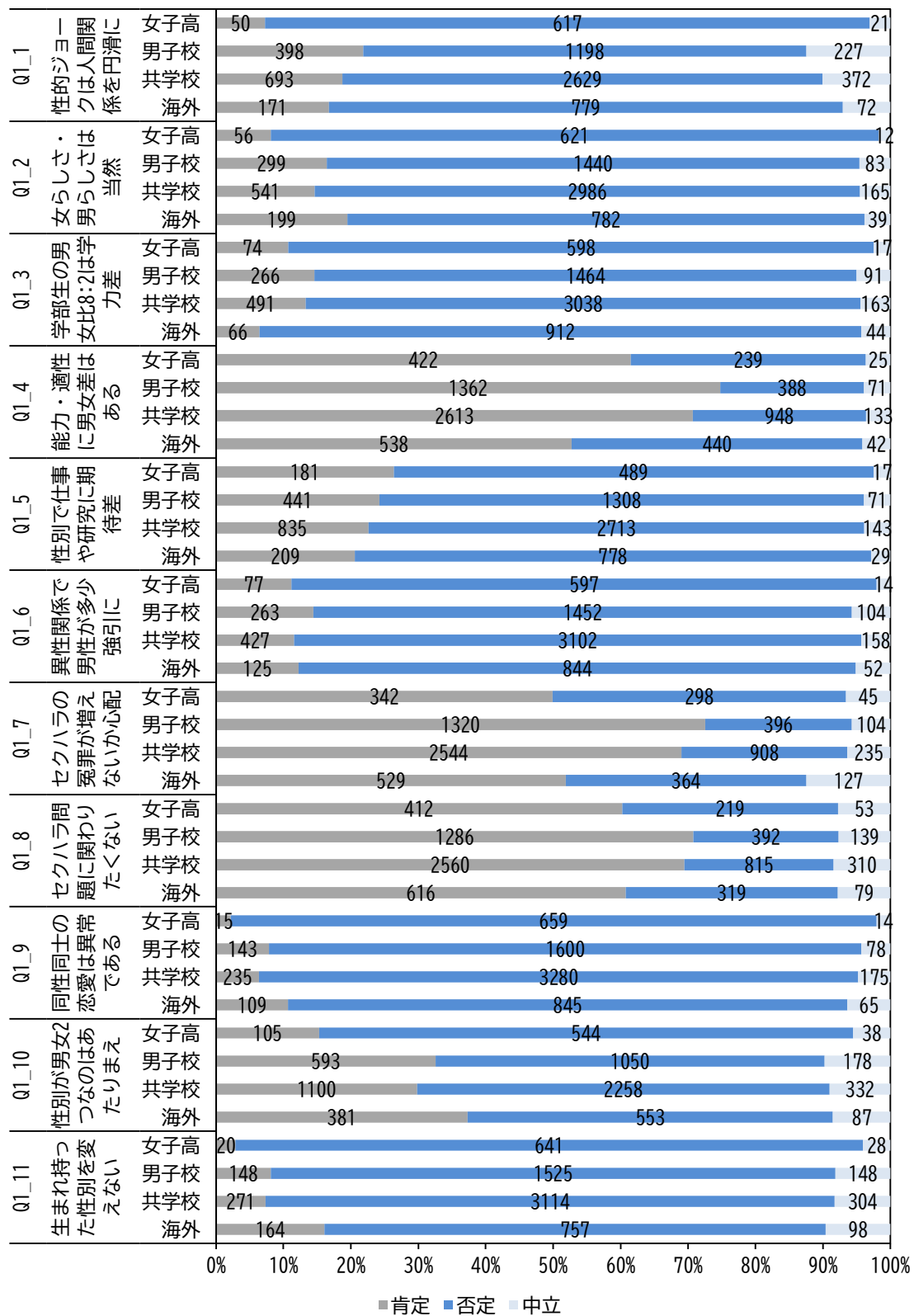


図3-6 学生／出身高校毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向



表 3-7 学生／出身高校によるカイニ乗検定ならびに残差分析の結果

項目		女子高	男子校	共学校	海外	$\chi^2$ (df = 6)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	▼7.3	△21.8	18.8	16.7	157.014	< 0.001	0.104
	否定(%)	△89.7	▼65.7	71.2	76.2			
	中立(%)	▼3.1	△12.5	10.1	7.1			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	▼8.1	16.4	14.7	△19.5	59.548	< 0.001	0.064
	否定(%)	△90.1	79.0	80.9	76.7			
	中立(%)	1.7	4.6	4.5	3.8			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	10.7	14.6	13.3	▼6.5	55.161	< 0.001	0.062
	否定(%)	86.8	80.4	82.3	△89.2			
	中立(%)	2.5	5.0	4.4	4.3			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	▼61.5	△74.8	△70.7	▼52.8	187.585	< 0.001	0.114
	否定(%)	△34.8	▼21.3	▼25.7	△43.1			
	中立(%)	3.6	3.9	3.6	4.1			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	26.4	24.2	22.6	20.6	14.969	0.020	0.032
	否定(%)	71.2	71.9	73.5	76.6			
	中立(%)	2.5	3.9	3.9	2.9			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	11.2	14.5	11.6	12.2	29.279	< 0.001	0.045
	否定(%)	86.8	▼79.8	84.1	82.7			
	中立(%)	2.0	5.7	4.3	5.1			
Q1_7 セクハラ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	▼49.9	△72.5	△69.0	▼51.9	246.357	< 0.001	0.131
	否定(%)	△43.5	▼21.8	▼24.6	△35.7			
	中立(%)	6.6	5.7	6.4	△12.5			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	▼60.2	70.8	69.5	▼60.7	69.296	< 0.001	0.069
	否定(%)	△32.0	21.6	▼22.1	△31.5			
	中立(%)	7.8	7.6	8.4	7.8			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	▼2.2	7.9	6.4	△10.7	72.267	< 0.001	0.071
	否定(%)	△95.8	87.9	88.9	▼82.9			
	中立(%)	2.0	4.3	4.7	6.4			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	▼15.3	32.6	29.8	△37.3	130.297	< 0.001	0.095
	否定(%)	△79.2	57.7	61.2	▼54.2			
	中立(%)	5.5	9.8	9.0	8.5			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	▼2.9	8.1	7.4	△16.1	137.334	< 0.001	0.098
	否定(%)	△93.0	83.8	84.4	▼74.3			
	中立(%)	▼4.1	8.1	8.2	9.6			

### 3.7 学生／出身大学による比較

学生（大学卒業生を対象）における出身大学（3）とジェンダーおよびハラスメントに関する意識（3）11項目のクロス表（3×3）を作成しカイニ乗検定を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ（Q1\_4）」「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない（Q1\_11）」の2項目において、小程度以上（0.124 to 0.130）の効果量が確認さ

れた（図 3-7；表 3-8）。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ（Q1\_4）」に対する肯定者の割合は東京大学で多く、海外の高等教育機関で少なかった。否定者の割合は東京大学で少なく、海外の高等教育機関が多かった。「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない（Q1\_11）」に対する肯定者の割合は東京大学、東京大学以外の国公立・私立の大学で少なく、海外の高等教育機関が多かった。否定者の割合は東京大学以外の国公立・私立の大学で多く、海外の高等教育機関で少なかった。

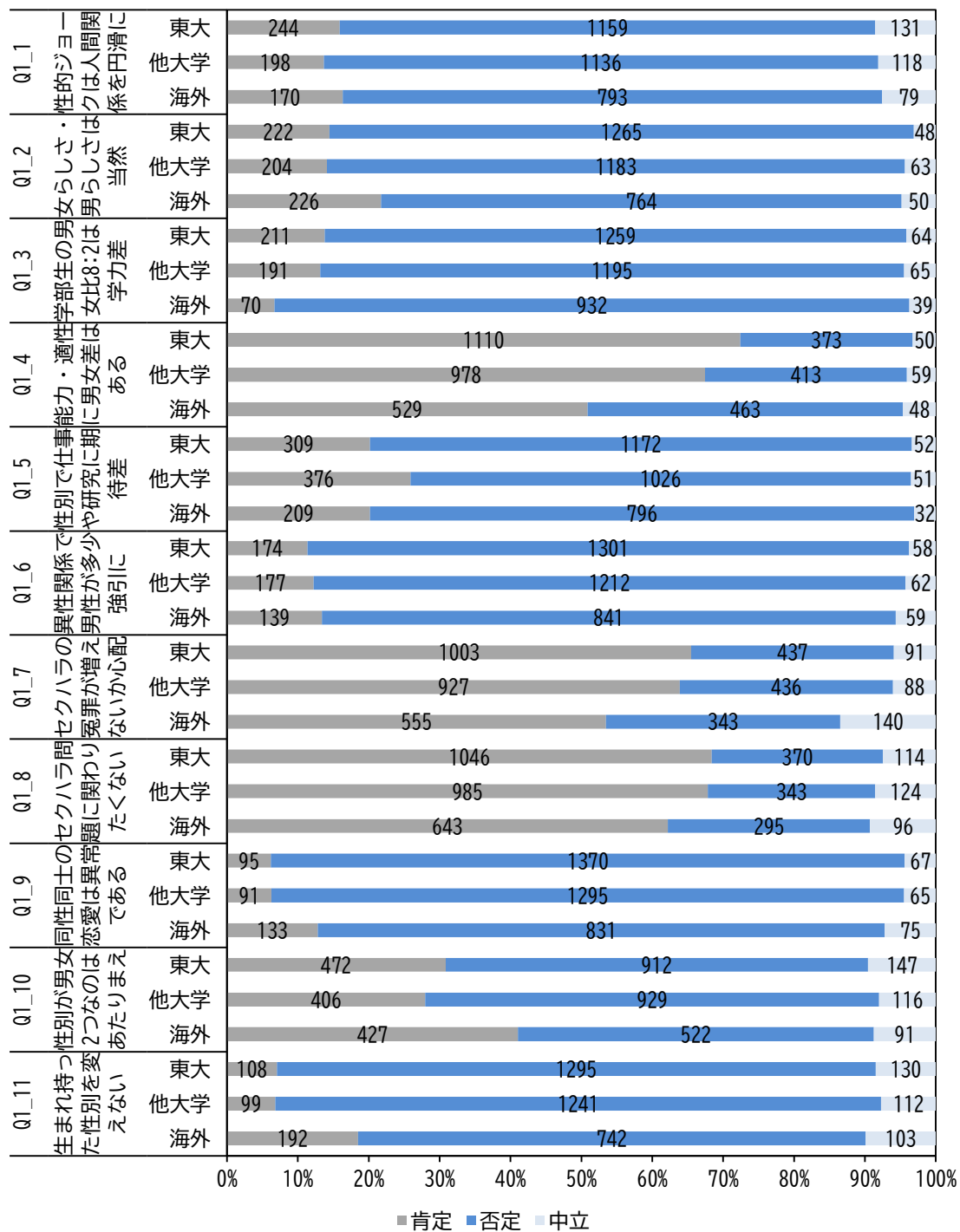


図 3-7 学生／出身大学別のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-8 学生／出身大学によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

項目		東大	他大学	海外	$\chi^2$ (df = 4)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	15.9	13.6	16.3	5.150	0.272	0.025
	否定(%)	75.6	78.2	76.1			
	中立(%)	8.5	8.1	7.6			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	14.5	14.1	△21.7	38.743	< 0.001	0.069
	否定(%)	82.4	81.6	▼73.5			
	中立(%)	3.1	4.3	4.8			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	13.8	13.2	▼6.7	35.860	< 0.001	0.067
	否定(%)	82.1	82.4	△89.5			
	中立(%)	4.2	4.5	3.8			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	△72.4	67.5	▼50.9	135.415	< 0.001	0.130
	否定(%)	▼24.3	28.5	△44.5			
	中立(%)	3.3	4.1	4.6			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	20.2	25.9	20.2	18.453	0.001	0.048
	否定(%)	76.5	70.6	76.8			
	中立(%)	3.4	3.5	3.1			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	11.4	12.2	13.4	8.399	0.078	0.032
	否定(%)	84.9	83.5	80.9			
	中立(%)	3.8	4.3	5.7			
Q1_7 セクハラ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	65.5	63.9	▼53.5	74.639	< 0.001	0.096
	否定(%)	28.5	30.1	33.0			
	中立(%)	5.9	6.1	△13.5			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	68.4	67.8	62.2	13.328	0.010	0.041
	否定(%)	24.2	23.6	28.5			
	中立(%)	7.5	8.5	9.3			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	6.2	6.3	△12.8	61.352	< 0.001	0.087
	否定(%)	89.4	89.3	▼80.0			
	中立(%)	4.4	4.5	7.2			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	30.8	▼28.0	△41.1	56.120	< 0.001	0.084
	否定(%)	59.6	△64.0	▼50.2			
	中立(%)	9.6	8.0	8.8			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	▼7.1	▼6.8	△18.5	124.636	< 0.001	0.124
	否定(%)	84.5	△85.5	▼71.6			
	中立(%)	8.5	7.7	9.9			

### 3.8 教職員／性別による比較

教職員における性別(3)とジェンダーおよびハラスメントに関する意識(3) 11項目の

クロス表 (3×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」「同性同士の恋愛は異常である (Q1\_9)」「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う (Q1\_10)」「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない(Q1\_11)」の4項目において、小程度以上(0.109 to 0.148)の効果量が確認された(図3-8;表3-9)。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ (Q1\_7)」に対する肯定者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性が多く、男性で少なかった。中立者の割合は男性で少なかった。次に、「同性同士の恋愛は異常である (Q1\_9)」に対する肯定者、中立者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性が多く、男性で少なかった。「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う (Q1\_10)」に対する肯定者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性が多く、男性で少なかった。「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない (Q1\_11)」に対する肯定者の割合は女性で少なく、男性が多かった。否定者の割合は女性が多く、男性で少なかった。

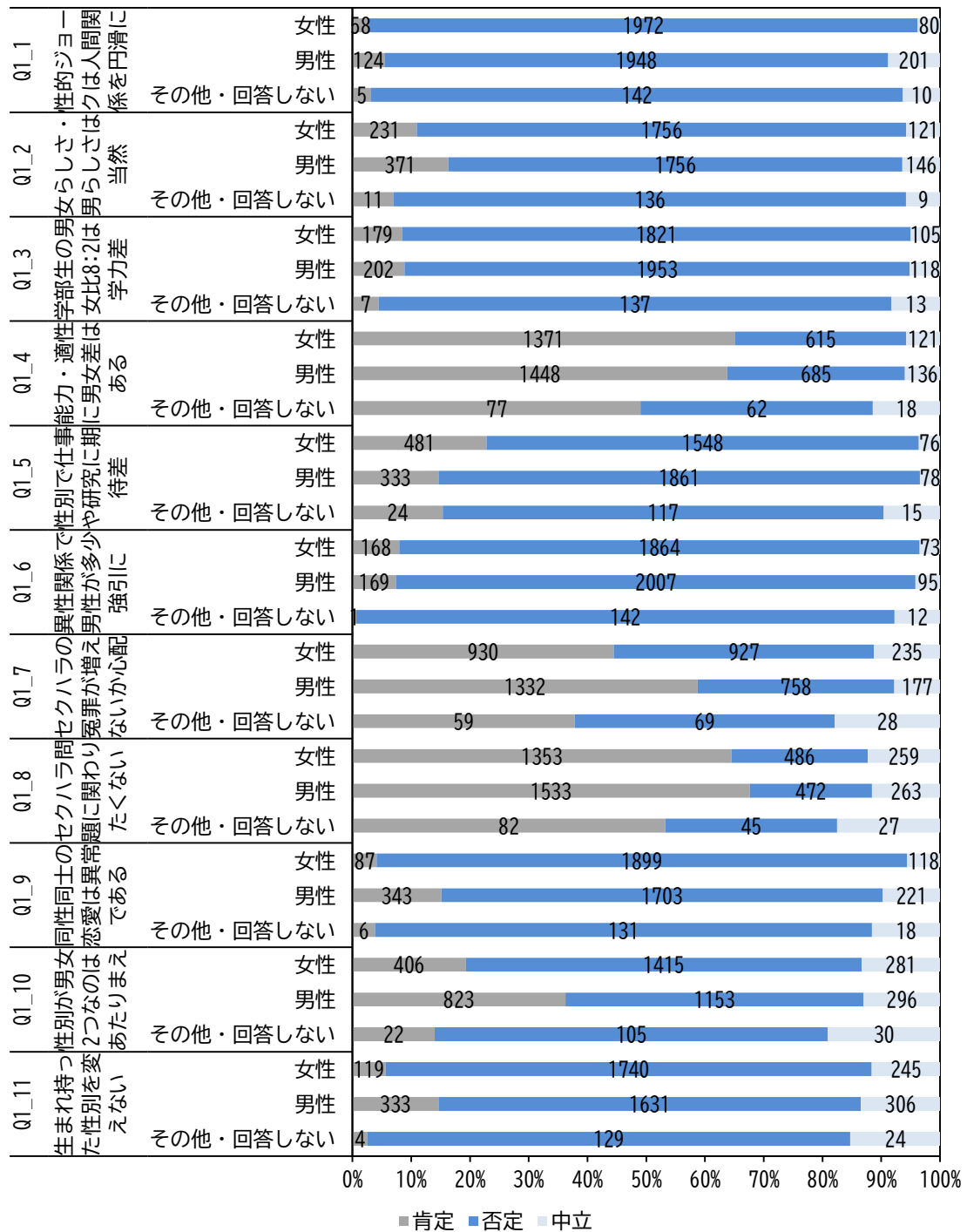


図 3-8 教職員／性別毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-9 教職員／性別によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

項目		女性	男性	その他 回答しない	$\chi^2$ (df = 4)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	▼2.8	△5.5	3.2	70.746	< 0.001	0.088
	否定(%)	△93.5	▼85.7	90.5			
	中立(%)	▼3.8	△8.8	6.4			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	▼11.0	△16.3	7.1	35.040	< 0.001	0.062
	否定(%)	△83.3	▼77.3	87.2			
	中立(%)	5.7	6.4	5.8			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	8.5	8.9	4.5	6.486	0.166	0.027
	否定(%)	86.5	85.9	87.3			
	中立(%)	5.0	5.2	8.3			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	65.1	63.8	49.0	18.994	0.001	0.046
	否定(%)	29.2	30.2	39.5			
	中立(%)	5.7	6.0	11.5			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	△22.9	▼14.7	15.4	65.638	< 0.001	0.085
	否定(%)	▼73.5	△81.9	75.0			
	中立(%)	3.6	3.4	△9.6			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	8.0	7.4	0.7	17.735	0.001	0.044
	否定(%)	88.6	88.4	91.6			
	中立(%)	3.5	4.2	7.7			
Q1_7 セクハラ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	▼44.5	△58.8	37.8	107.675	< 0.001	0.109
	否定(%)	△44.3	▼33.4	44.2			
	中立(%)	11.2	▼7.8	18.0			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	64.5	67.6	53.3	15.925	0.003	0.042
	否定(%)	23.2	20.8	29.2			
	中立(%)	12.3	11.6	17.5			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	▼4.1	△15.1	3.9	199.404	< 0.001	0.148
	否定(%)	△90.3	▼75.1	84.5			
	中立(%)	▼5.6	△9.8	11.6			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	▼19.3	△36.2	14.0	180.529	< 0.001	0.141
	否定(%)	△67.3	▼50.8	66.9			
	中立(%)	13.4	13.0	19.1			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	▼5.7	△14.7	2.6	118.193	< 0.001	0.114
	否定(%)	△82.7	▼71.9	82.2			
	中立(%)	11.6	13.5	15.3			

### 3.9 教職員／勤続年数による比較

教職員における勤続年数 (5) とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目のクロス表 (5×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、「同性同士の恋愛は異常である (Q1\_9)」「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない (Q1\_11)」の2項目において、小

程度以上 (0.126 to 0.132) の効果量が確認された (図 3-9 ; 表 3-10)。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「同性同士の恋愛は異常である (Q1\_9)」に対する肯定者の割合は 5 年未満で少なく、20 年以上で多かった。否定者の割合は 5 年未満で多く、20 年以上で少なかった。中立者の割合は 20 年以上で多かった。「人間は生まれ持った性別は変えるべきではない (Q1\_11)」に対する肯定者の割合は 5 年未満で少なく、20 年以上で多かった。否定者の割合は 5 年未満で多く、20 年以上で少なかった。



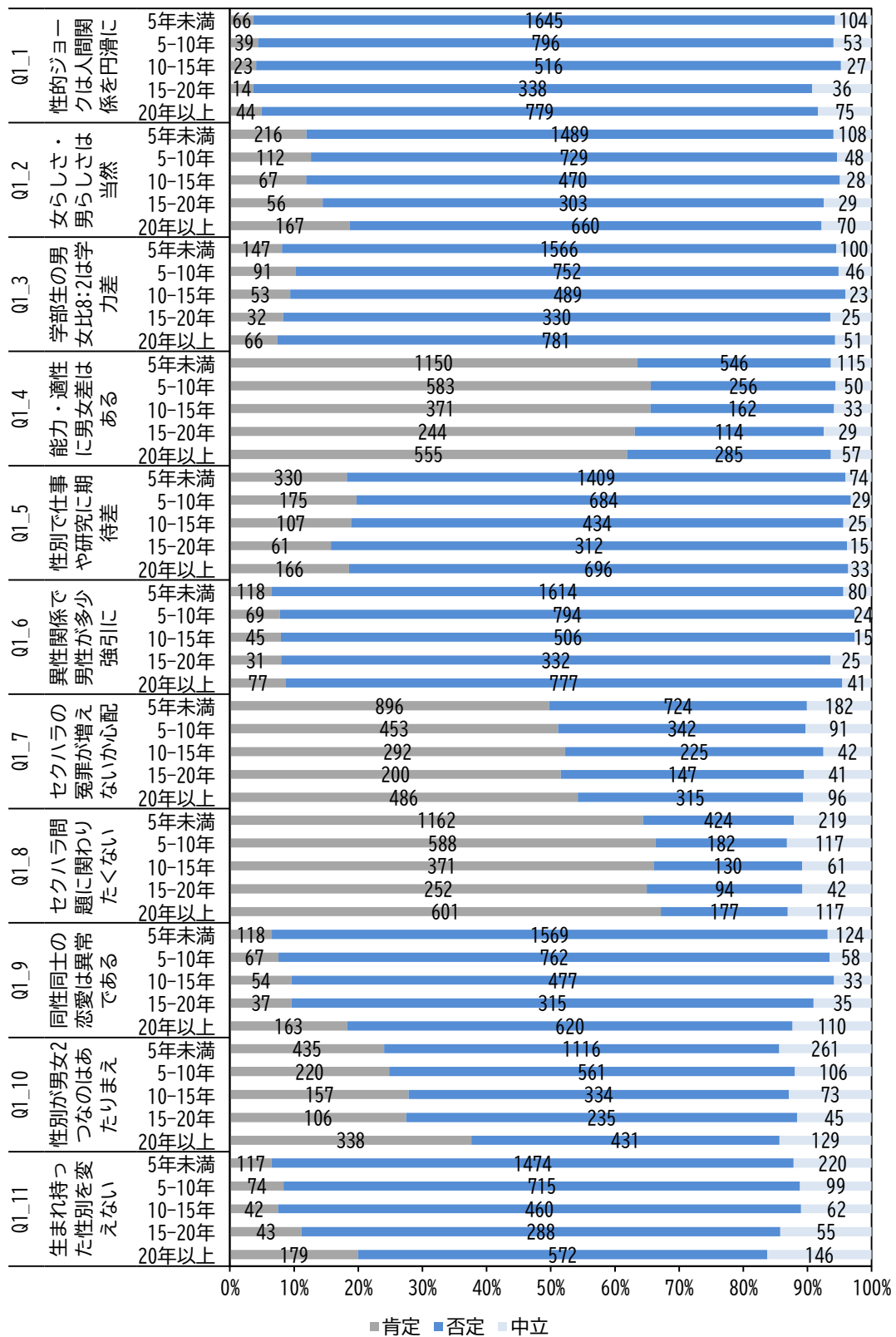


図 3-9 教職員／勤続年数毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-10 教職員／勤続年数によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

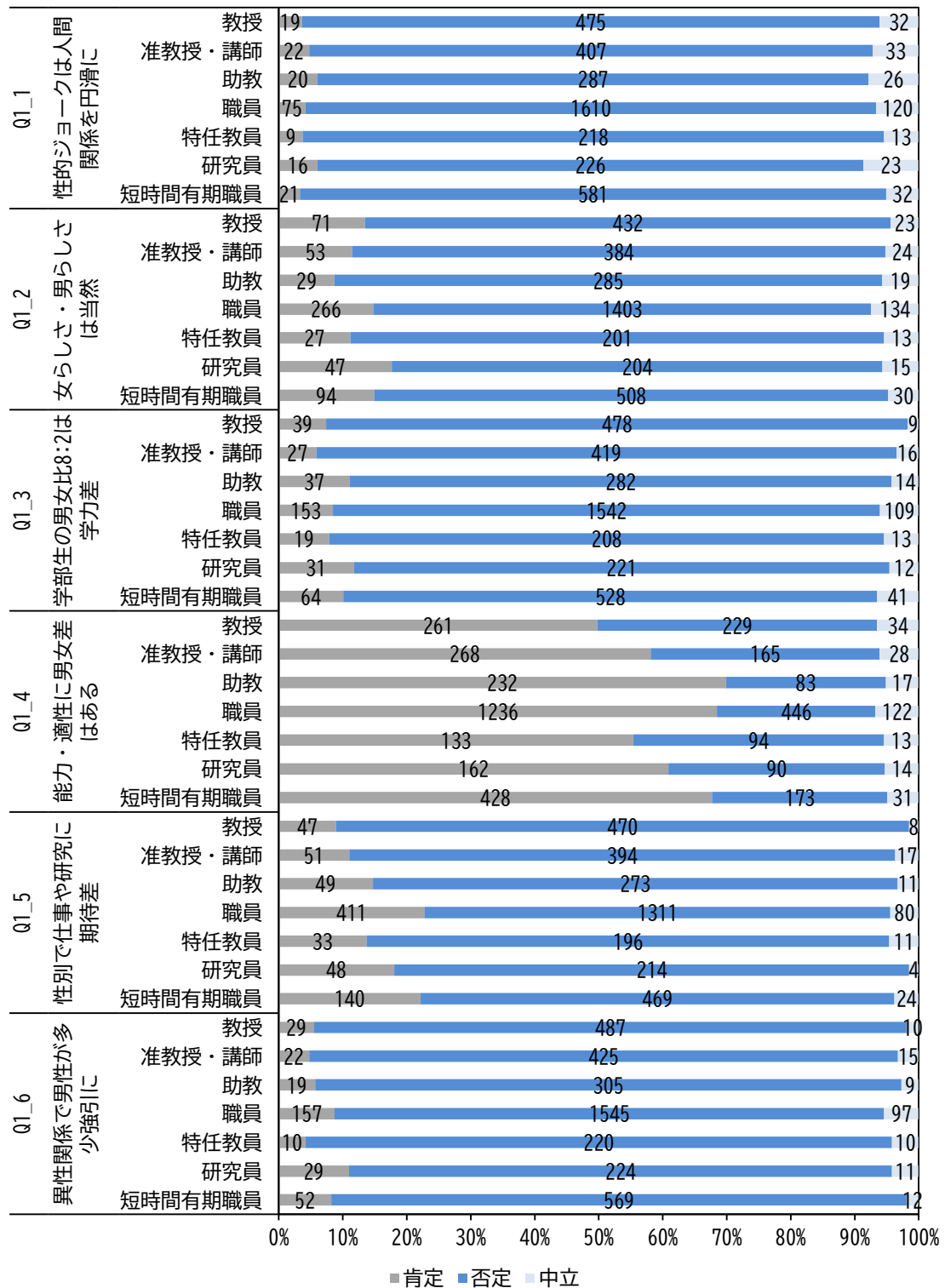
項目		5年未満 5-10年 10-15年 15-20年 20年以上					$\chi^2$ (df = 8)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	3.6	4.4	4.1	3.6	4.9	18.259	0.019	0.045
	否定(%)	90.6	89.6	91.2	87.1	86.8			
	中立(%)	5.7	6.0	4.8	9.3	8.4			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	11.9	12.6	11.9	14.4	△18.6	36.711	< 0.001	0.064
	否定(%)	82.1	82.0	83.2	78.1	▼73.6			
	中立(%)	6.0	5.4	5.0	7.5	7.8			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	8.1	10.2	9.4	8.3	7.4	8.672	0.371	0.031
	否定(%)	86.4	84.6	86.6	85.3	87.0			
	中立(%)	5.5	5.2	4.1	6.5	5.7			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	63.5	65.6	65.6	63.1	61.9	4.792	0.780	0.023
	否定(%)	30.2	28.8	28.6	29.5	31.8			
	中立(%)	6.4	5.6	5.8	7.5	6.4			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	18.2	19.7	18.9	15.7	19.8	4.515	0.808	0.022
	否定(%)	77.7	77.0	76.7	80.4	19.7			
	中立(%)	4.1	3.3	4.4	3.9	18.8			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	6.5	7.8	8.0	8.0	8.6	18.416	0.018	0.045
	否定(%)	89.1	89.5	89.4	85.6	86.8			
	中立(%)	4.4	2.7	2.7	6.4	4.6			
Q1_7 セクハラの実罪が増えないか心配	肯定(%)	49.7	51.1	52.2	51.6	54.2	10.950	0.205	0.035
	否定(%)	40.2	38.6	40.3	37.9	35.1			
	中立(%)	10.1	10.3	7.5	10.6	10.7			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	64.4	66.3	66.0	65.0	67.2	9.324	0.316	0.032
	否定(%)	23.5	20.5	23.1	24.2	19.8			
	中立(%)	12.1	13.2	10.9	10.8	13.1			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	▼6.5	7.6	9.6	9.6	△18.3	144.920	< 0.001	0.126
	否定(%)	△86.6	85.9	84.6	81.4	▼69.4			
	中立(%)	6.9	6.5	5.9	9.0	△12.3			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	▼24.0	24.8	27.8	27.5	△37.6	71.509	< 0.001	0.089
	否定(%)	61.6	63.3	59.2	60.9	▼48.0			
	中立(%)	14.4	12.0	12.9	11.7	14.4			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	▼6.5	8.3	7.5	11.1	△20.0	159.241	< 0.001	0.132
	否定(%)	△81.4	80.5	81.6	74.6	▼63.8			
	中立(%)	12.2	11.2	11.0	14.3	16.3			

### 3.10 教職員／身分による比較

教職員における身分(7)とジェンダーおよびハラスメントに関する意識(3)11項目のクロス表(7×3)を作成しカイ二乗検定を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ(Q1\_4)」「相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる(Q1\_5)」の2項目において、小程度以上(0.109 to 0.110)の効果量が確認された(図3-10;表3-11)。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差

はあるものだ (Q1\_4)」に対する肯定者の割合は教授で少なく、職員が多かった。否定者の割合は教授で多く、職員で少なかった。次に、「相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる (Q1\_5)」に対する肯定者の割合は教授、准教授・講師で少なく、職員が多かった。否定者の割合は教授で多く、職員で少なかった。



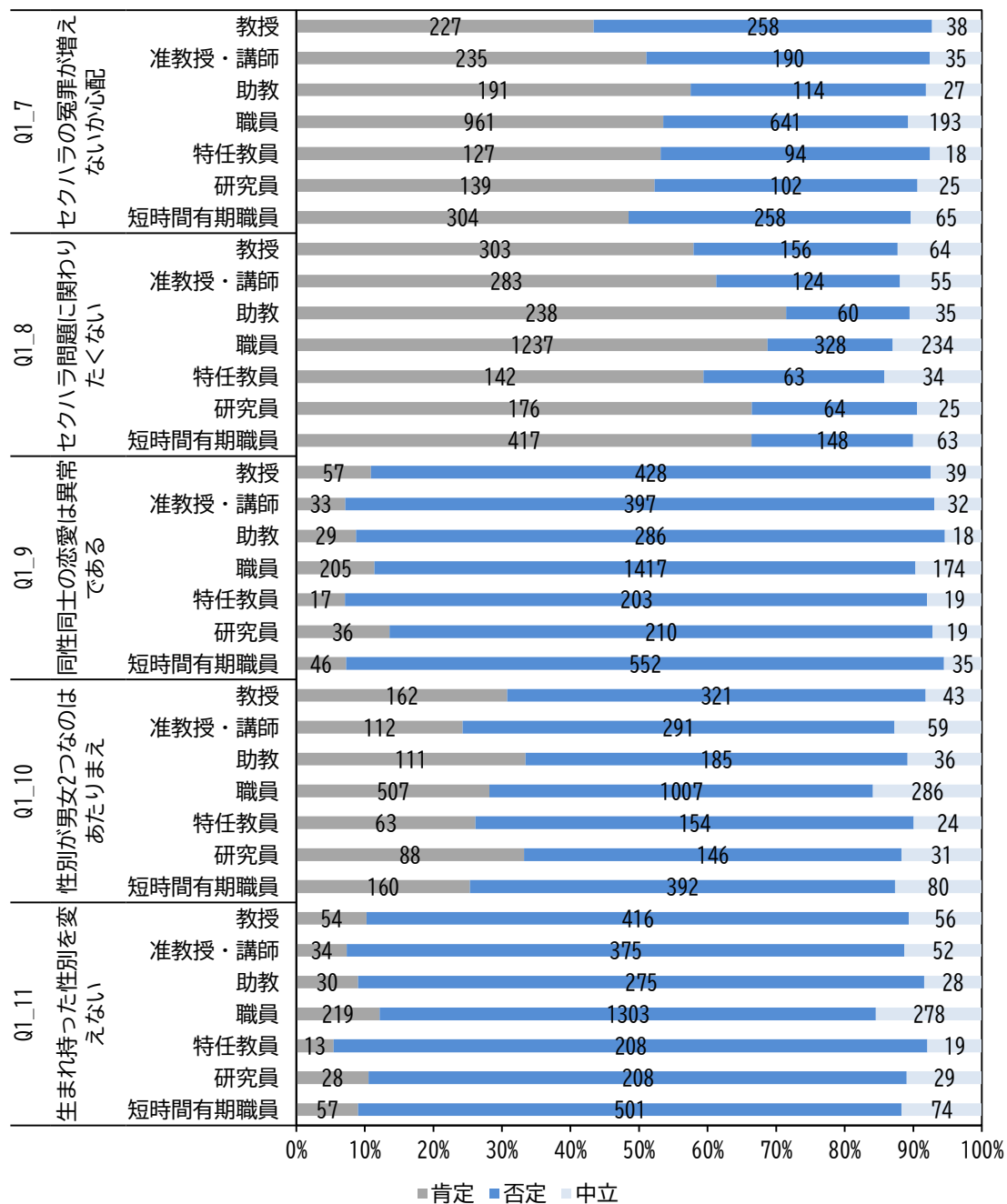


図 3-10 教職員／身分毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-11 教職員／身分によるカイ二乗検定ならびに残差分析の結果

項目		教授	准教授 講師	助教	職員	特任教員	研究員	短時間 有期職員	$\chi^2$ (df = 12)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	3.6	4.8	6.0	4.2	3.8	6.0	3.3	13.834	0.311	0.040
	否定(%)	90.3	88.1	86.2	89.2	90.8	85.3	91.6			
	中立(%)	6.1	7.1	7.8	6.7	5.4	8.7	5.0			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	13.5	11.5	8.7	14.8	11.2	17.7	14.9	28.623	0.004	0.058
	否定(%)	82.1	83.3	85.6	77.8	83.4	76.7	80.4			
	中立(%)	4.4	5.2	5.7	7.4	5.4	5.6	4.8			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	7.4	5.8	11.1	8.5	7.9	11.7	10.1	36.241	< 0.001	0.065
	否定(%)	90.9	90.7	84.7	85.5	86.7	83.7	83.4			
	中立(%)	1.7	3.5	4.2	6.0	5.4	4.6	6.5			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	▼49.8	58.1	69.9	△68.5	55.4	60.9	67.7	101.833	< 0.001	0.109
	否定(%)	△43.7	35.8	25.0	▼24.7	39.2	33.8	27.4			
	中立(%)	6.5	6.1	5.1	6.8	5.4	5.3	4.9			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	▼9.0	▼11.0	14.7	△22.8	13.8	18.1	22.1	103.208	< 0.001	0.110
	否定(%)	△89.5	85.3	82.0	▼72.8	81.7	80.5	74.1			
	中立(%)	1.5	3.7	3.3	4.4	4.6	1.5	3.8			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	5.5	4.8	5.7	8.7	4.2	11.0	8.2	49.202	< 0.001	0.076
	否定(%)	92.6	92.0	91.6	85.9	91.7	84.9	89.9			
	中立(%)	1.9	3.3	2.7	5.4	4.2	4.2	1.9			
Q1_7 セクハラ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	43.4	51.1	57.5	53.5	53.1	52.3	48.5	43.843	< 0.001	0.072
	否定(%)	△49.3	41.3	34.3	▼35.7	39.3	38.3	41.2			
	中立(%)	7.3	7.6	8.1	10.8	7.5	9.4	10.4			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	57.9	61.3	71.5	68.8	59.4	66.4	66.4	54.977	< 0.001	0.080
	否定(%)	△29.8	26.8	18.0	▼18.2	26.4	24.2	23.6			
	中立(%)	12.2	11.9	10.5	13.0	14.2	9.4	10.0			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	10.9	7.1	8.7	11.4	7.1	13.6	7.3	39.960	< 0.001	0.069
	否定(%)	81.7	85.9	85.9	▼78.9	84.9	79.3	87.2			
	中立(%)	7.4	6.9	5.4	9.7	8.0	7.2	5.5			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	30.8	24.2	33.4	28.2	26.1	33.2	25.3	43.271	< 0.001	0.071
	否定(%)	61.0	63.0	55.7	55.9	63.9	55.1	62.0			
	中立(%)	8.2	12.8	10.8	△15.9	10.0	11.7	12.7			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	10.3	7.4	9.0	12.2	5.4	10.6	9.0	51.861	< 0.001	0.078
	否定(%)	79.1	81.3	82.6	▼72.4	86.7	78.5	79.3			
	中立(%)	10.7	11.3	8.4	△15.4	7.9	10.9	11.7			

### 3.11 教職員／任期による比較

教職員における任期 (2) とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目のクロス表 (2×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、小程度以上の効果量がみられた項目は確認されなかった (図 3-11 ; 表 3-12)。

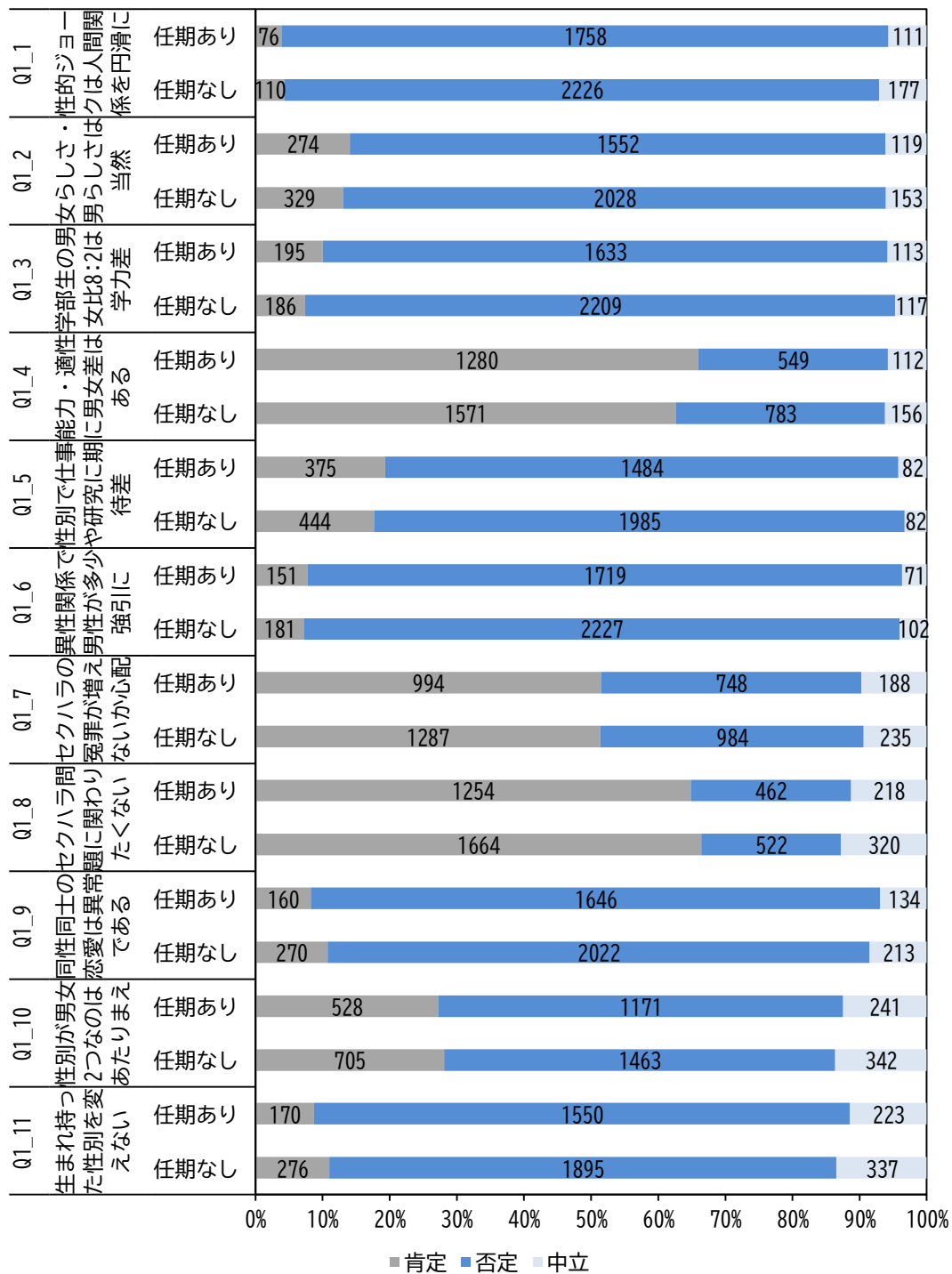


図 3-11 教職員／任期毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-12 教職員／任期によるカイニ乗検定ならびに残差分析の結果

項目		任期あり	任期なし	$\chi^2$ (df = 2)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	3.9	4.4	4.011	0.135	0.030
	否定(%)	90.4	88.6			
	中立(%)	5.7	7.0			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	14.1	13.1	0.915	0.633	0.014
	否定(%)	79.8	80.8			
	中立(%)	6.1	6.1			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	10.0	7.4	13.643	0.001	0.055
	否定(%)	84.1	87.9			
	中立(%)	5.8	4.7			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	66.0	62.6	5.383	0.068	0.035
	否定(%)	28.3	31.2			
	中立(%)	5.8	6.2			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	19.3	17.7	5.277	0.071	0.034
	否定(%)	76.5	79.1			
	中立(%)	4.2	3.3			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	7.8	7.2	0.941	0.625	0.015
	否定(%)	88.6	88.7			
	中立(%)	3.7	4.1			
Q1_7 セクハラของ冤罪が増えないか心配	肯定(%)	51.5	51.4	0.228	0.892	0.007
	否定(%)	38.8	39.3			
	中立(%)	9.7	9.4			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	64.8	66.4	7.031	0.030	0.040
	否定(%)	23.9	20.8			
	中立(%)	11.3	12.8			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	8.3	10.8	13.063	0.001	0.054
	否定(%)	84.9	80.7			
	中立(%)	6.9	8.5			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	27.2	28.1	2.303	0.316	0.023
	否定(%)	60.4	58.3			
	中立(%)	12.4	13.6			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	8.8	11.0	11.414	0.003	0.051
	否定(%)	79.8	75.6			
	中立(%)	11.5	13.4			

### 3.12 教職員／雇用による比較

教職員における雇用 (2) とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目の



クロス表 (2×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、小程度以上の効果量がみられた項目は確認されなかった (図 3-12; 表 3-13)。

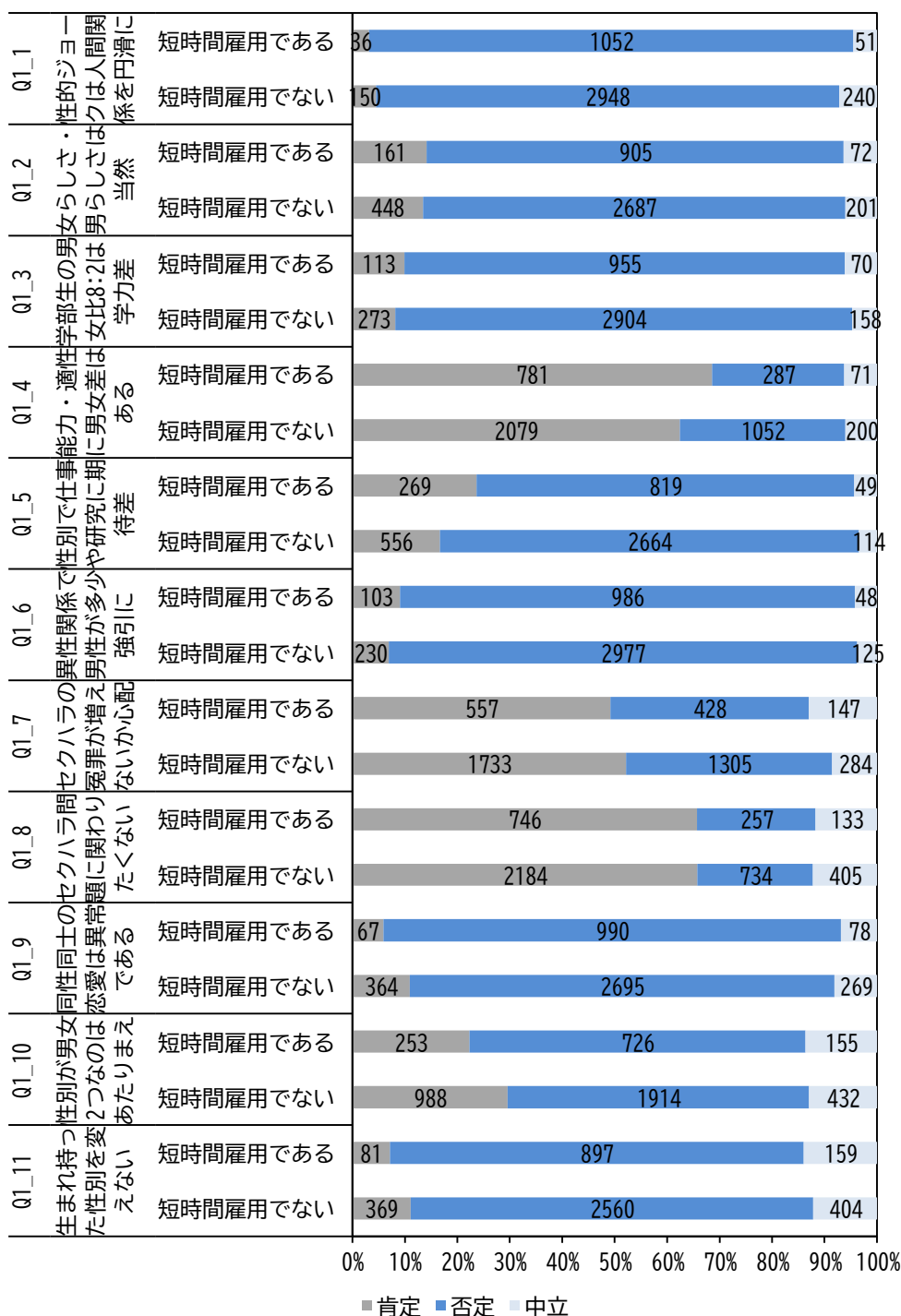


図 3-12 教職員／雇用毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-13 教職員／雇用によるカイニ乗検定ならびに残差分析の結果

項目		短期雇用 である	短期雇用 でない	$\chi^2$ (df = 2)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	3.2	4.5	14.799	0.001	0.057
	否定(%)	92.4	88.3			
	中立(%)	4.5	7.2			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	14.2	13.4	0.558	0.756	0.011
	否定(%)	79.5	80.6			
	中立(%)	6.3	6.0			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	9.9	8.2	7.296	0.026	0.040
	否定(%)	83.9	87.1			
	中立(%)	6.2	4.7			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	68.6	62.4	16.650	< 0.001	0.061
	否定(%)	▼25.2	△31.6			
	中立(%)	6.2	6.0			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	△23.7	▼16.7	30.988	< 0.001	0.083
	否定(%)	▼72.0	△79.9			
	中立(%)	4.3	3.4			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	9.1	6.9	6.433	0.040	0.038
	否定(%)	86.7	89.3			
	中立(%)	4.2	3.8			
Q1_7 セクハラの実罪が増えないか心配	肯定(%)	49.2	52.2	19.088	< 0.001	0.065
	否定(%)	37.8	39.3			
	中立(%)	△13.0	▼8.6			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	65.7	65.7	0.271	0.873	0.008
	否定(%)	22.6	22.1			
	中立(%)	11.7	12.2			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	▼5.9	△10.9	27.806	< 0.001	0.079
	否定(%)	△87.2	▼81.0			
	中立(%)	6.9	8.1			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	▼22.3	△29.6	22.928	< 0.001	0.072
	否定(%)	△64.0	▼57.4			
	中立(%)	13.7	13.0			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	7.1	11.1	15.932	< 0.001	0.060
	否定(%)	78.9	76.8			
	中立(%)	14.0	12.1			

### 3.13 教職員／外国籍の立場による比較

教職員における外国籍 (2) とジェンダーおよびハラスメントに関する意識 (3) 11 項目

のクロス表 (2×3) を作成しカイ二乗検定を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ (Q1\_4)」の1項目において、小程度以上 (0.140) の効果量が確認された (図 3-13; 表 3-14)。

これらの項目に対して残差分析を行った結果、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ (Q1\_4)」に対する肯定者の割合は外国籍の者で少なく、日本国籍の者で多かった。否定者の割合は外国籍の者で多く、日本国籍の者で多かった。

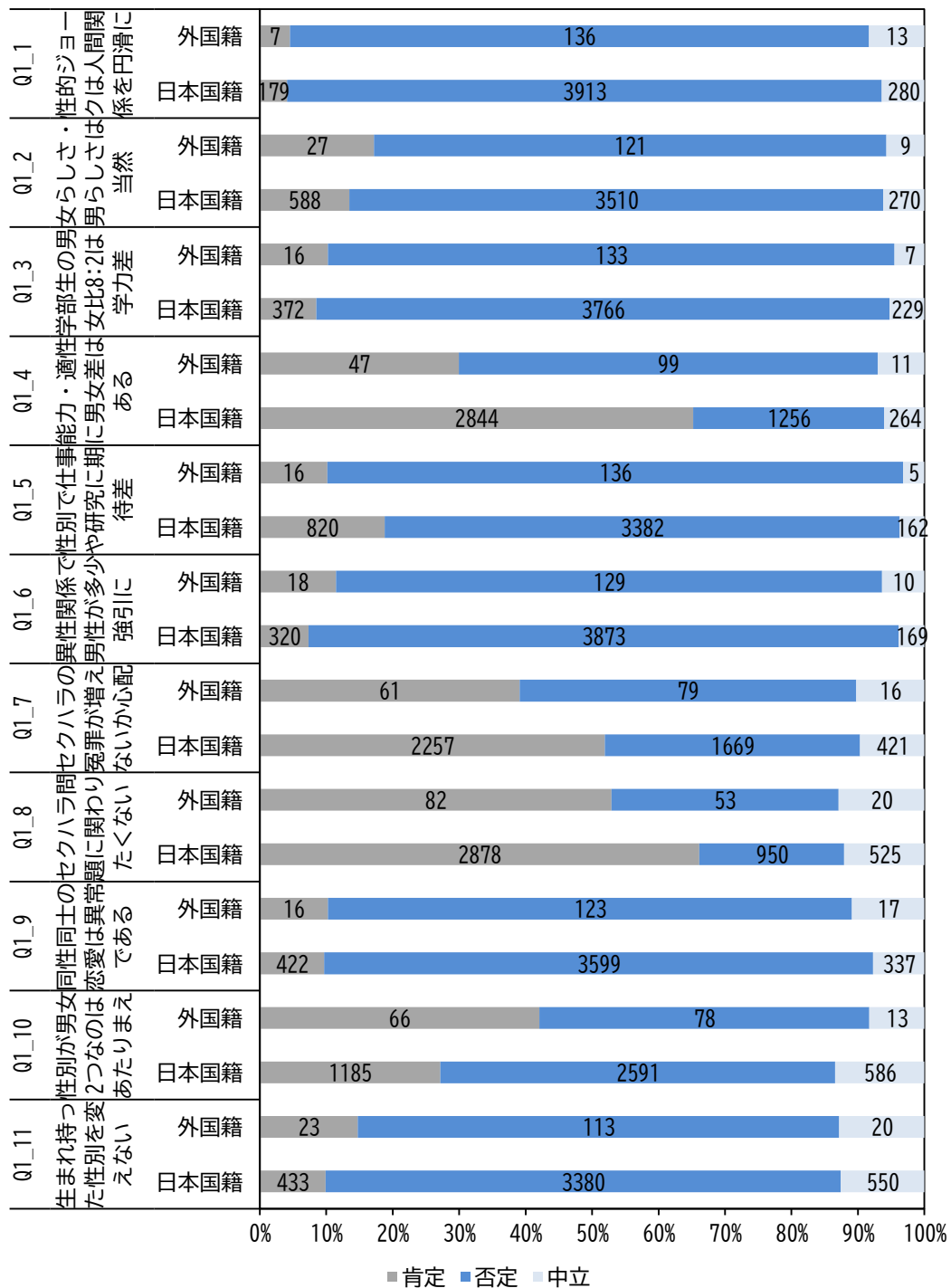


図 3-13 教職員／外国籍毎のジェンダーおよびハラスメントに関する意識の回答傾向

表 3-14 教職員／外国籍によるカイニ乗検定ならびに残差分析の結果

項目		外国籍	日本籍	$\chi^2$ (df = 2)	p値	Cramer's V
Q1_1 性的ジョークは人間関係を円滑に	肯定(%)	4.5	4.1	1.014	0.602	0.015
	否定(%)	87.2	89.5			
	中立(%)	8.3	6.4			
Q1_2 女らしさ・男らしさは当然	肯定(%)	17.2	13.5	1.810	0.405	0.020
	否定(%)	77.1	80.4			
	中立(%)	5.7	6.2			
Q1_3 学部生の男女比8:2は学力差	肯定(%)	10.3	8.5	0.712	0.700	0.013
	否定(%)	85.3	86.2			
	中立(%)	4.5	5.2			
Q1_4 能力・適性に男女差はある	肯定(%)	▼29.9	△65.2	89.055	< 0.001	0.140
	否定(%)	△63.1	▼28.8			
	中立(%)	7.0	6.0			
Q1_5 性別で仕事や研究に期待差	肯定(%)	10.2	18.8	7.796	0.020	0.042
	否定(%)	86.6	77.5			
	中立(%)	3.2	3.7			
Q1_6 異性関係で男性が多少強引に	肯定(%)	11.5	7.3	6.587	0.037	0.038
	否定(%)	82.2	88.8			
	中立(%)	6.4	3.9			
Q1_7 セクハラは冤罪が増えないか心配	肯定(%)	39.1	51.9	10.676	0.005	0.049
	否定(%)	50.6	38.4			
	中立(%)	10.3	9.7			
Q1_8 セクハラ問題に関わりたくない	肯定(%)	52.9	66.1	14.359	0.001	0.056
	否定(%)	34.2	21.8			
	中立(%)	12.9	12.1			
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	肯定(%)	10.3	9.7	2.229	0.328	0.022
	否定(%)	78.9	82.6			
	中立(%)	10.9	7.7			
Q1_10 性別が男女2つなのはあたりまえ	肯定(%)	△42.0	▼27.2	17.568	< 0.001	0.062
	否定(%)	49.7	59.4			
	中立(%)	8.3	13.4			
Q1_11 生まれ持った性別を変えない	肯定(%)	14.7	9.9	3.966	0.138	0.030
	否定(%)	72.4	77.5			
	中立(%)	12.8	12.6			

### 3.14 ジェンダーならびにハラスメントに関する意識の構成概念

調査されたジェンダーならびにハラスメントに関する意識の11項目の構成概念を検討し

た。まず、因子数は固有値 1.00 以上を基準にしたところ、学生と教職員ともに、3 因子が適切であると判断された。そのため、3 因子に固定して探索的因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った結果、因子パターン値が 0.40 以下の 2 項目（東京大学学部学生の男女比が 8：2 であるのは、男女の学力の差が原因である（Q1\_3）；相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる（Q1\_5））を除外し、再分析した結果を表 3-15、3-16 に示した。

表 3-15 学生におけるジェンダーおよびハラスメントに関する意識項目の因子分析

項目	第1因子	第2因子	第3因子	共通性
Q1_11 人間は生まれ持った性別を変えるべきではない	<b>0.886</b>	-0.177	0.024	0.643
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	<b>0.725</b>	0.020	-0.064	0.506
Q1_10 性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う	<b>0.518</b>	0.160	0.128	0.489
Q1_2 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ	0.283	<b>0.561</b>	-0.071	0.521
Q1_1 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする	-0.148	<b>0.526</b>	0.026	0.221
Q1_6 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない	0.028	<b>0.493</b>	-0.020	0.248
Q1_7 誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ	-0.030	-0.030	<b>0.583</b>	0.306
Q1_8 セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない	0.092	-0.053	<b>0.548</b>	0.312
Q1_4 さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ	-0.075	0.280	<b>0.410</b>	0.344
因子寄与	2.240	1.975	1.600	
因子関相関		第1因子	第2因子	第3因子
第1因子	—			
第2因子	0.592	—		
第3因子	0.426	0.622	—	

表 3-16 教職員におけるジェンダーおよびハラスメントに関する意識項目の因子分析

項目	第1因子	第2因子	第3因子	共通性
Q1_11 人間は生まれ持った性別を変えるべきではない	<b>0.856</b>	-0.089	-0.041	0.621
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である	<b>0.741</b>	0.068	-0.064	0.562
Q1_10 性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う	<b>0.581</b>	0.031	0.189	0.518
Q1_6 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない	0.014	<b>0.542</b>	-0.033	0.280
Q1_1 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする	-0.071	<b>0.542</b>	-0.043	0.228
Q1_2 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ	0.175	<b>0.535</b>	0.038	0.462
Q1_8 セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない	0.063	-0.132	<b>0.610</b>	0.316
Q1_7 誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ	-0.011	-0.011	<b>0.550</b>	0.288
Q1_4 さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ	-0.107	0.228	<b>0.495</b>	0.375
因子寄与	2.314	2.013	1.905	
因子関相関		第1因子	第2因子	第3因子
第1因子	—			
第2因子	0.584	—		
第3因子	0.526	0.671	—	

第 1 因子は「人間は生まれ持った性別を変えるべきではない」や「同性同士の恋愛は異常である」などの項目から構成される「保守的性別観」、第 2 因子は「異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない」や「女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求め

られて当然だ」などの項目から構成される「性別への偏見」、第3因子は「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」や「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ」などの項目から構成される「ハラスメントへの忌避意識」であった。

抽出された3因子の $\alpha$ 係数は、「保守的性別観（学生 =  $1.9 \pm 0.9$  点、教職員 =  $2.0 \pm 1.0$  点）」の因子で0.736（学生）と0.773（教職員）と十分な値が示されたが、「性別への偏見（学生 =  $1.9 \pm 0.7$  点、教職員 =  $1.6 \pm 0.7$  点）」の因子では0.545（学生）と0.563（教職員）、「ハラスメントへの忌避意識（学生 =  $3.6 \pm 1.0$  点、教職員 =  $3.4 \pm 1.0$  点）」の因子は0.563（学生）と0.574（教職員）と低い値が確認され、内的整合性にはやや問題が残された。例えば、「ハラスメントへの忌避意識」の因子には「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」という項目が入っており、測定次元が他の項目と少し異なるため、解釈には注意が必要である。

一方で、因子分析によって得られた3因子モデルをもとに確認的因子分析を施したところ、適合度指標は、学生では  $\chi^2(12) = 72.782$ 、CFI = 0.995、RMSEA = 0.026、教職員では  $\chi^2(12) = 31.959$ 、CFI = 0.998、RMSEA = 0.019 が示され、因子的妥当性においては十分な水準の適合度であった。この因子構造の更なる妥当性、信頼性は今後、検証すべき課題ではあるが、本研究では上述の因子構造にもとづき、性別（女性、男性、その他・回答しない）と立場（学生、教職員）の交互作用効果について検討を行うこととする。

### 3.15 ジェンダーならびにハラスメントに関する意識に対する性別と立場の交互作用

ジェンダーならびにハラスメントに関する意識の下位尺度を従属変数、性別\_女性（0=それ以外、1=女性）、性別\_その他・回答しない（0=それ以外、1=その他・回答しない）、年齢、立場（0=学生、1=教職員）を独立変数とした階層的重回帰分析を行った。その結果、保守的性別観、性別への偏見、ハラスメントへの忌避意識のすべての下位尺度でステップ1から、性別と立場の交互作用項を含んだステップ2で分散説明率の有意な増加が確認された。そのため、交互作用効果がみられたステップ2の結果を表3-17、3-18、3-19に示した。なお、Variance Inflation Factorは1.418から2.837であり、多重共線性の問題は確認されなかった。また各下位尺度で得られた $R^2$ は小程度（0.070 to 0.078）であった。

表 3-17 保守的性別観に対する階層的重回帰分析

変数	ステップ1				ステップ2			
	B	B SE	$\beta$	p	B	B SE	$\beta$	p
ステップ1 性別：女性	-0.396	0.018	-0.236	< 0.001	-0.457	0.019	-0.272	< 0.001
性別：その他・回答しない	0.123	0.027	0.046	< 0.001	-0.146	0.037	-0.055	< 0.001
年齢	0.016	0.001	0.215	< 0.001	0.016	0.001	0.215	< 0.001
立場：教職員	-0.136	0.030	-0.069	< 0.001	-0.092	0.030	-0.047	0.002
ステップ2 立場×女性					0.051	0.037	0.015	0.170
立場×その他・回答しない					0.830	0.073	0.155	< 0.001
	$R^2$	0.066		< 0.001	0.078			< 0.001
	$R^2_{adj}$	0.066		< 0.001	0.078			< 0.001
	$\Delta R^2$				0.012			< 0.001

表 3-18 性別への偏見に対する階層的重回帰分析

変数	ステップ1				ステップ2			
	B	B SE	$\beta$	p	B	B SE	$\beta$	p
ステップ1 性別：女性	-0.289	0.015	-0.208	< 0.001	-0.298	0.015	-0.215	< 0.001
性別：その他・回答しない	0.128	0.023	0.058	< 0.001	-0.108	0.030	-0.049	< 0.001
年齢	0.000	0.001	-0.003	0.840	0.000	0.001	0.006	0.694
立場：教職員	-0.176	0.025	-0.109	< 0.001	-0.168	0.025	-0.104	< 0.001
ステップ2 立場×女性					0.308	0.031	0.109	< 0.001
立場×その他・回答しない					0.348	0.061	0.079	< 0.001
	$R^2$	0.057		< 0.001	0.070			< 0.001
	$R^2_{adj}$	0.056		< 0.001	0.070			< 0.001
	$\Delta R^2$				0.013			< 0.001

表 3-19 ハラスメントへの忌避意識に対する階層的重回帰分析

変数	ステップ1				ステップ2			
	B	B SE	$\beta$	p	B	B SE	$\beta$	p
ステップ1 性別：女性	-0.339	0.018	-0.194	< 0.001	-0.371	0.019	-0.212	< 0.001
性別：その他・回答しない	0.090	0.029	0.032	0.002	-0.307	0.038	-0.110	< 0.001
年齢	-0.009	0.001	-0.112	< 0.001	-0.008	0.001	-0.102	< 0.001
立場：教職員	0.030	0.031	0.015	0.339	0.055	0.031	0.027	0.081
ステップ2 立場×女性					0.426	0.039	0.119	< 0.001
立場×その他・回答しない					0.717	0.077	0.128	< 0.001
	$R^2$	0.048		< 0.001	0.070			< 0.001
	$R^2_{adj}$	0.048		< 0.001	0.069			< 0.001
	$\Delta R^2$				0.022			< 0.001

交互作用項が有意であった変数に対して単純傾斜の検定を施した (図 3-14)。保守的性別



観に対する性別と立場の交互作用効果では、学生で性別「その他・回答しない」者は保守的性別観の得点が低い一方で ( $B = -0.561$ ,  $B SE = 0.064$ ,  $\beta = -0.210$ ,  $p < 0.001$ )、教職員で性別「その他・回答しない」者は保守的性別観の得点が高いことが示された ( $B = 0.269$ ,  $B SE = 0.036$ ,  $\beta = 0.101$ ,  $p < 0.001$ )。性別への偏見に対する性別と立場の交互作用効果では、学生と教職員ともに、女性では性別の偏見の得点が低く ( $B = -0.453$  to  $-0.144$ ,  $B SE = 0.020$  to  $0.024$ ,  $\beta = -0.326$  to  $-0.104$ ,  $p < 0.001$ )、学生のみ性別「その他・回答しない」者において得点が低かった ( $B = -0.282$ ,  $B SE = 0.053$ ,  $\beta = -0.127$ ,  $p < 0.001$ )。そして、ハラスメントへの忌避意識に対する性別と立場の交互作用効果では、学生と教職員ともに、女性のハラスメントへの忌避意識の得点が低く ( $B = -0.584$  to  $-0.158$ ,  $B SE = 0.025$  to  $0.030$ ,  $\beta = -0.334$  to  $-0.090$ ,  $p < 0.001$ )、学生のみ性別「その他・回答しない」者において得点が低かった ( $B = -0.666$ ,  $B SE = 0.067$ ,  $\beta = -0.239$ ,  $p < 0.001$ )。

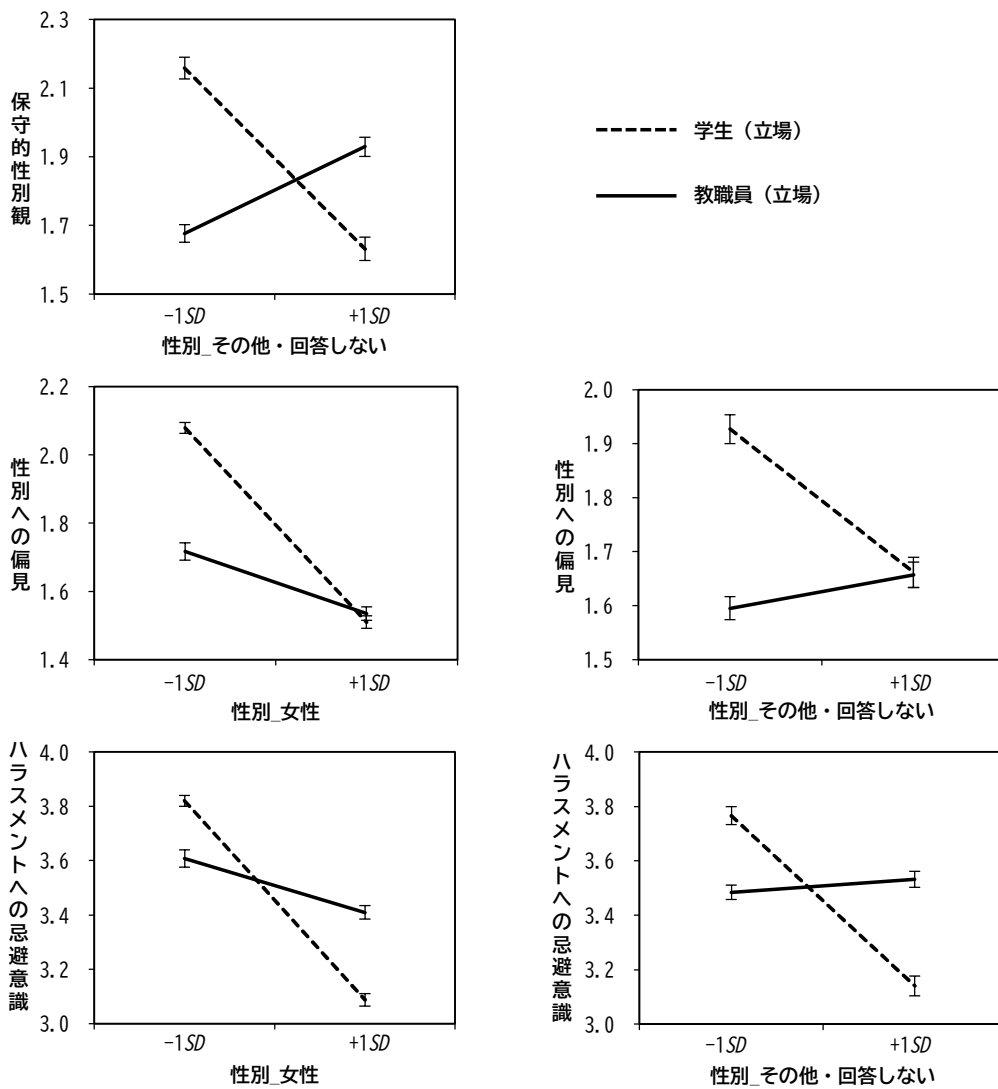


図 3-14 性別と立場の交互作用に対する単純傾斜の検定

## 4 まとめ

本章では、属性毎による、東京大学の学生ならびに教職員がもつジェンダーおよびハラスメントに関する意識への回答傾向を明らかにした。結果から、東京大学に所属する学生や教職員は概ね、ジェンダーならびにハラスメントに関して多様性を理解しつつも、自らが置かれている立場や状況、これまでの経験、人的属性によって、ジェンダーならびにハラスメントに関する項目への回答傾向（肯定、否定、中立）に若干の違いがあることが明らかとなった。こうした回答傾向の違いはあくまでも集団平均による違いを指し、個人によって状況が多様であるゆえ、一方向に位置付けて解釈することは難しいものである。しかし、多様性を否定する性別への偏見や蔑視、ネガティブな意識を問う項目に対しては、属性問わず、否定する回答者が多かったように考えられる。

一方で、一部の属性では多様性に理解を示していない者がいたのも事実である。物の捉え方、思考はその人自身の遺伝的な影響や成育歴、環境によって構築されており、生存戦略や環境適応という視点に立てば、そうした考えをすべて否定することはできない。しかし、人のパーソナリティや能力に関して、ジェンダー・ステレオタイプをもつことは、自身や他者の教育機会の選択に影響を与えるだけでなく、無意識下の行動選択にも影響する可能性がある（四本、2020）。誤った偏見をもつことは自身の問題だけではなく、標的となる他者に大きな損害を与え、心理的に苦痛を与える場合が考えられる。なお、本章では一つの属性間での違いをみており、他の属性との組み合わせの違いについては検討していない。この点については、各属性間で小さな差しか示されなかったのは分類の違いによる可能性もあり、細かな分析に関しては他章を参照していただきたい。

また本調査で使用した項目を因子分析した結果、「保守的性別観」「性別への偏見」「ハラスメントへの忌避意識」の3因子構造を示し、性別（女性、男性、その他・回答しない）と立場（学生、教職員）の交互作用効果が各下位尺度でみられた。立場が異なっても、「保守的性別観」を除いて学生と教職員ともに他の性別と比較して女性の方がすべての得点が低いが、一方で他の性別と比較して、学生では性別「その他・回答しない」者がすべての得点で低い傾向にあり、教職員では性別「その他・回答しない」者が「保守的性別観」で得点が高い傾向にあった。教職員における性別「その他・回答しない」者の回答割合が少ないことも影響されるが、ある種の環境適応や行動抑制、多様な経験の蓄積から、学生よりも一部の得点が高く、性別間の回答に差がみられなかった可能性がある。なお、学生と教職員ともに、保守的性別観と性別への偏見に対しては平均的に得点が低く否定的な回答傾向があり、ハラスメントへの忌避意識は平均的に得点が高く中立から肯定的に回答する傾向がある。上述の分析と同様に、交互作用効果でみられた平均値の差は大きくはないため、立場や性別の組み合わせによって大きく変わるというものでもなく、この点も慎重な解釈が求められる。

本調査の母集団は東京大学であるが、こうした属性による回答傾向の違いや全体的な傾向は東京大学の組織風土の影響をうけて反映されたものなのか、それとも個人の成育歴や環境を通して培われた個人の特徴に影響されたものなのか、断定することはできない。特に、The Global Gender Gap Report 2021の報告書によれば、世界の男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数」で156カ国中日本は120位であり、ジェンダー分野における理解が諸

外国と比較して、未だに日本は低いことが指摘されている (World Economic Forum, 2021)。そのため、東京大学以外の高等教育機関でも同様な回答傾向、関係性がみられるのか比較検証を実施することが望まれる。

こうした実態調査は大変貴重な試みであるが、1回の調査や特定の項目のみではすべてを把握することはできない。例えば、調査内容に個人のパーソナルなデータ (例えば、人口統計学的要因や性格特性など) を含めることや、毎年度、継続調査を行い、その変化を追跡していくこと、そして、東京大学以外の大学とも比較を行うことで、また違った視点から、意識の差がみえてくるかもしれない。また今後、学生や教職員に対して、何かしらの手立てを講じるのであれば、効果検証に使用する尺度の作成や、介入前後でのジェンダーおよびハラスメントに関する意識に違いがみられるかなどの検証も必要となるであろう。

### <注>

- 1) 文系、理系、学際はこのとおり分類を行った。文系は法学部・法学政治学研究科、文学部・人文社会系研究科、経済学部・経済学研究科、教育学部・教育学研究科、公共政策学教育部、理系は医学部・医学系研究科、工学部・工学系研究科、理学部・理学系研究科、農学部・農学生命科学研究科、薬学部・薬学系研究科、数理科学研究科、情報理工学系研究科、学際は教養学部・総合文化研究科、情報学環・学際情報学府、新領域創成科学研究科である。
- 2) 「東京大学の学生サークルに、「東大女子お断り」の団体があることは問題だ」の項目に関してカイ二乗検定を行った結果、学生におけるすべての属性で小程度以上 (0.056 to 0.087) の Cramer's V はみられなかった。そのため、各属性間で当意識の差は大きくなかったことが考えられる。
- 3) 属性の分類ならびに欠損値除外に伴い、分析項目によって総数が異なる。比率は小数点2桁目を四捨五入した値となり、合計値が100にならない場合がある。残差分析は有意水準が0.1%以下の項目に対して行っているが、文中では効果量を基準に解釈した。残差分析によって得られた  $p$  値を Holm 法によって調整し、 $\Delta$  は有意 ( $p < 0.001$ ) に高い比率、 $\blacktriangledown$  は有意 ( $p < 0.001$ ) に低い比率を示す。なお、 $\chi^2$  が有意 ( $p < 0.001$ ) でない場合には、残差分析は行っていない。
- 4) 探索的因子分析と階層的重回帰分析の際には、各項目を連続変量として分析に投入するゆえ、5件法 (そうは思わない (1点)、あまりそう思わない (2点)、どちらともいえない (3点)、ややそう思う (4点)、そう思う (5点)) に変換を行い、分析に用いた。また多重共線性の問題を回避するため、性別は男性を基準として、女性とその他・回答しないのダミー変数を作成した。
- 5) クロス表ならびにカイ二乗検定を実施した際の括弧内の数字は分類の数を示しており、ジェンダーならびにハラスメントに関する意識は3分類 (肯定、否定、中立) のため3と表記し、属性についても分類の数 (例えば、立場の場合には学生と教職員の2分類のため2と表記) を指している。

## <引用文献>

- Cohen, Jacob, 1988, *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Haberman, Shelby. J, 1974, “Log-linear models for frequency tables with ordered classifications” *Biometrics*, 30(4):589-600.
- 清水裕士、2016、「フリーの統計分析ソフト HAD：機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案」『メディア・情報・コミュニケーション研究』、1:59-73.
- R Development Core Team, 2019, “R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing”, (5 April 2019, <http://www.r-project.org/>)
- 谷口真美、2005、『ダイバシティ・マネジメント：多様性をいかす組織』 白桃書房.
- 谷口真美、2008、「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』 574(5)：69-84.
- World Economic Forum、2021、「Global Gender Gap Report 2021」、(2021年9月15日、[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf))
- 四本裕子、2020、『わたしたちはジェンダー・ステレオタイプに慣れすぎている』英二出版オンライン.

## 第4章 学生のセクシュアル・ハラスメント認識と被害経験

### ■要約

- ◎学生調査の結果をみると、容姿や私生活、性的指向への言及、望んでいないにもかかわらず私的な関係をもとうとすることや、性役割の強要にあたるほとんどの行為について、79%以上がセクシュアル・ハラスメントに該当すると回答しており、東京大学の学生の間で認識が共有されていることがわかる。一方で、「常に」ハラスメントになると思うか、「なる場合もある」と思うかには性別による差があり、男性は女性や性別「その他」の者に比べ「常になる」と回答する割合が低かった。また、男性・女性ともに、性別「その他」の者に比べ、私生活の詮索や性的指向・性自認を勝手に話題に出されることを「常に」ハラスメントになると回答する割合が低かった。これらの結果から、ある行為がハラスメントにあたりうるという認識が共有されていたとしても、個別の状況や相手との関係性の中で、それがハラスメントとなるのかについては、認識の齟齬が生じることがうかがえる。
- ◎女性や性別「その他」の者はハラスメントの被害経験のある割合が男性よりも高い。何らかの被害経験のある割合は男性では15.3%であるのに対し、女性では30.1%、性別「その他」の者では39.4%であった。特に女性割合の低い学部・研究科に所属している女性は、ハラスメント経験のある確率が高い。また、女性や性別「その他・回答しない・無回答」の者ではハラスメントが大学生活に影響をもたらす可能性が男性より高かった。
- ◎男性がハラスメントを受ける確率は低く、受けた場合もそれによる影響はないと答える割合が高い。しかし、ハラスメント経験者の男性では、「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」と回答する者が10%以上おり、男性がセクシュアル・ハラスメントの被害と無縁というわけではない。
- ◎性別にかかわらず、ハラスメントを受けた経験のある者の45%以上が相手の立場として同級生を、40%程度が上級生を挙げており、学生間で起こる場合が多い。一方、指導教員からのハラスメントを受けた者の割合は低いものの、指導教員からのハラスメントの影響は勉強・研究や精神面など多方面に広がりやすい傾向も確認された。

### 1 ハラスメント認識の差

本章では、学生に対する調査結果をもとに、学生のセクシュアル・ハラスメントについての認識と被害の状況について検討する。

まず、何をセクシュアル・ハラスメントと認識するかが、性別によって異なるのかを確認する。この調査では以下の10個の行為について「大学教員・職員からされた場合」「上級生、先輩など目上の人からされた場合」「同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合」にセクシュアル・ハラスメントになると思うかどうか、「常にそう思う」「なる場合もあると思う」「ならないと思う」の三つの選択肢から選んでもらっている。性別によるハラスメント認識の差の傾向は行為者の立場（教職員、先輩、後輩）にかかわらず共通していたため、ここでは教職員からの行為について取りあげる。

- a) 酒席で隣に座るように言われる
- b) 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる
- c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる
- d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる
- e) 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）
- f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる
- g) 食事やデートに誘われる
- h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される
- i) 自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる
- j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する

図 4-1 は教職員からの各行為に対し、「常にそう思う」あるいは「なる場合もあると思う」と答えた割合を示したものである。これをみると、性別を問わず、どの行為についても 79% 以上がハラスメントになる場合があると認識している<sup>1)</sup>。しかし、「常にそう思う」と「なる場合もあると思う」を比較すると、性別による差がみられ、どの行為であっても女性は男性よりも「常にそう思う」と答える割合が高い。特に「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる」について「常にそう思う」と答える割合が女性では 61.5% に上るのに対し、男性では 44.8% にとどまり、15 ポイント以上の差がある。また、「身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）」「食事やデートに誘われる」「自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧などについて話題にされる」についても、「常にそう思う」と答える割合は女性が男性を 10 ポイント以上上回っていた。つまり、これらの行為がセクシュアル・ハラスメントにあたりうる、という認識は性別にかかわらず共有されているが、男性の方が関係性やその場の状況、程度によっては許容されると思う傾向にある。

また、性別が「その他」の者は、多くの項目で男性、女性以上に「常にそう思う」と答える割合が高い。特に、「恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる」で大きな差がみられ、「その他」の者で 38.5% が「常にそう思う」と回答しているのに対し、男性では 17.8%、女性では 22.0% にとどまる。さらに、「自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる」「ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する」「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる」「仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる」についても「常にそう思う」割合が女性よりも 10 ポイント程度、男性よりも 15 ポイント程度高くなっている。「その他」の者は 65 人<sup>2)</sup>であり、少しの人数でも割合が大きく変動することに注意が必要だが、「その他」の者と男性・女性の間で、性役割の強要や性的指向・性自認についての詮索・揶揄、研究と関わらない私生活への介入がハラスメントになるかどうかの認識に差があることがわかる。

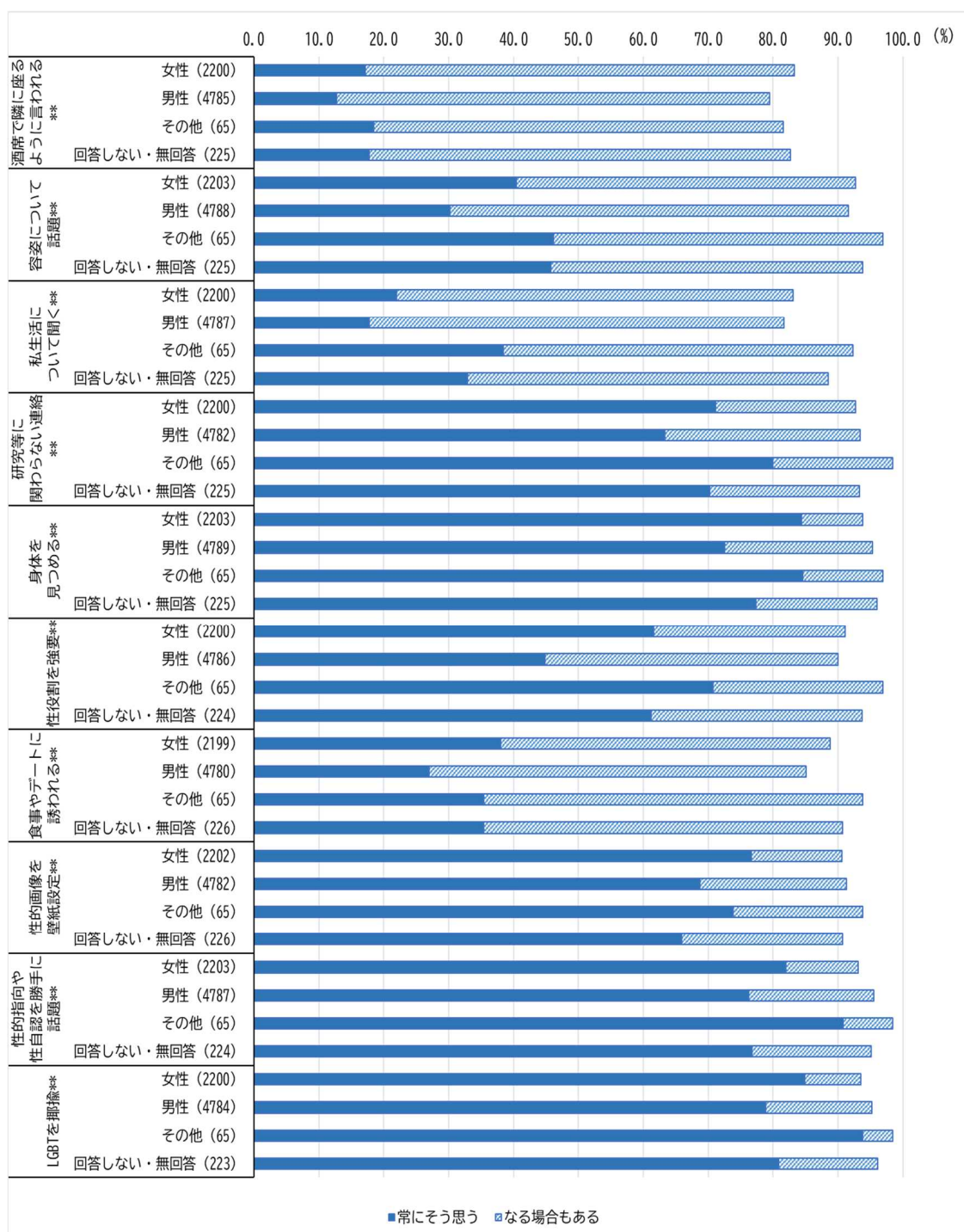


図 4-1 性別によるハラスメント認識の分布の違い（教職員からの行為）

注:分析対象は学生。\*\*はカイ二乗検定により有意確率1%水準で性別による差がみられたことを示している。

学生はハラスメントを受けた場合、相手にどのように対応すると考えているのだろうか。学生調査ではもし自分が以下の a)~c)の3つの行為をされた場合に、どのように対応するかを、「指導教員からされた場合」「指導教員以外の教職員からされた場合」「先輩、上級生

など目上の人からされた場合」「同級生や、下級生、後輩など目下の人からされた場合」をそれぞれ想定して答えてもらっている。選択肢は「イヤだとはっきり伝える」「それとなくイヤだと伝える」「伝えない」の3つ（指導教員の場合は「該当なし（指導教員はいない）」を含めた4つ）である。回答の分布を図4-2に示した<sup>3)</sup>。

- a) 言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合
- b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いを受けた場合
- c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合

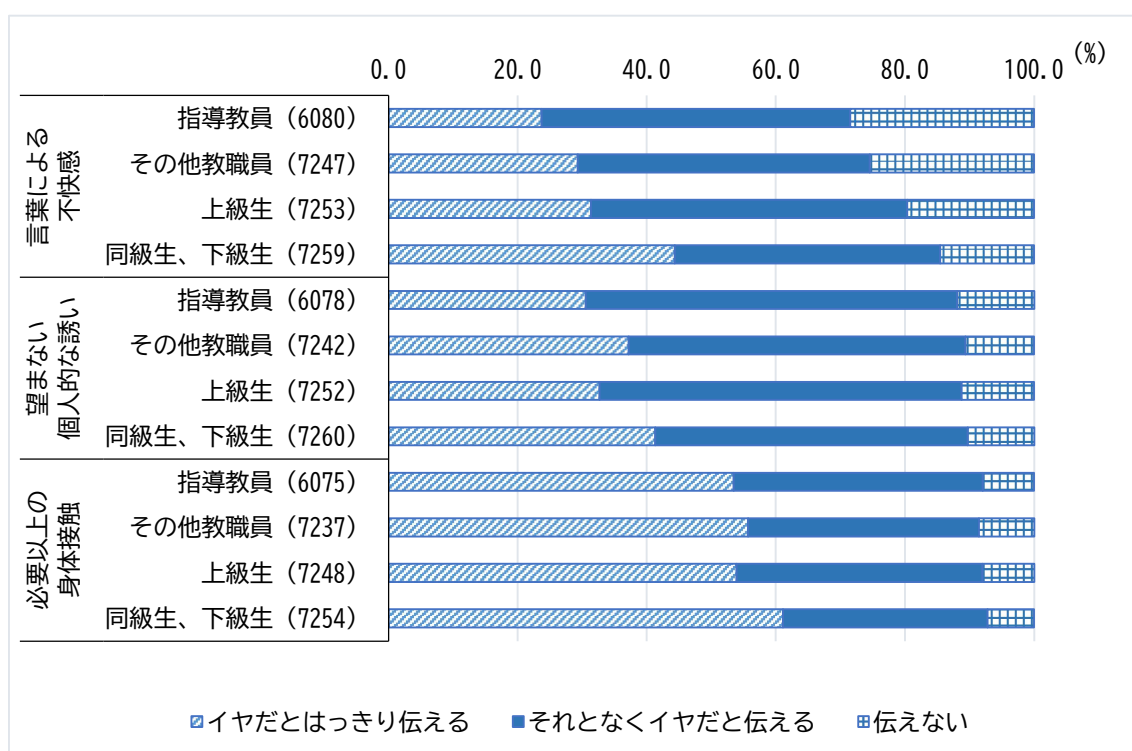


図4-2 ハラスメントを受けた場合の対処の分布

注: 分析対象は学生。指導教員から受けた場合の回答については「該当なし（指導教員はいない）」を除いた割合。

図4-2をみると、学生が考えるハラスメントへの対応は、行為や相手の立場によって異なっている。必要以上の身体接触に対しては相手の立場によらず半数以上が「イヤだとはっきり伝える」と答えている。これに対し、望まない個人的な誘いを受けた場合については、半数以上（同級生や下級生の場合は48.4%）が「それとなくイヤだと伝える」と回答しており、「イヤだとはっきり伝える」と答える割合は指導教員からであれば30.6%まで低下している。言葉による不快感を与えられた場合については、「伝えない」とする割合が相対的に高く、相手の立場による対処の差も大きい。相手が同級生や下級生の場合は44.4%が「イ



やだとはっきり伝える」と答えているのに対し、指導教員からであれば「イヤだとはっきり伝える」割合（23.8%）が「伝えない」割合（28.5%）を下回り、その他教職員でも前者が29.3%、後者が25.5%と同程度になっている。こうした対応の分布に性別による明確な差はみられなかった。

この質問ではあくまでも「こうした行為を受けた場合」について想像で回答してもらっているため、実際にその場に立たされた時に回答したような対応ができるかはわからない。この点については第3節で実際の被害への対応を分析する際に再度検討する。しかし想像上であっても、指導教員をはじめとした教職員からの言葉によるハラスメントに対しては、4人に1人が拒否の意思を伝えず、受け流すと回答していることは重要であろう。学生が拒否の意思を伝えなかったとしても、ハラスメントと感じていないわけではない。

## 2 ハラスメントの被害経験

次に、学生の東京大学でのセクシュアル・ハラスメントの被害経験についてみる。本調査では、以下の項目について、東京大学またはそれに準じた場（サークルやゼミのコンパ、学会など）で受けた経験があるかを尋ねている。

- a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた
- b) 望まない性的な話題や猥談を聞かされた
- c) 男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT等の性的少数者だとして嘲笑やかからかいの対象とされたりした
- d) 部室や研究室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした
- e) ネットやSNSの書き込み、噂などで、性に関する個人情報を暴露された
- f) 教育研究の場で性別に基づいて役割分担を付与されたり、研究指導の条件、就職・進路相談の態度を変えられたりした
- g) いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした
- h) 食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした
- i) 恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした
- j) 裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした
- k) 強引に抱きつかれたり、キスをされたりした
- l) トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした
- m) 性的行為の強要、または未遂があった

各項目について「受けたことがある」と回答した割合の分布を図4-3に示した。どの項目も経験したことがある者の割合は決して高くないが、「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」と「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」がそれぞれ10%を超えており、相対的に多くの者が経験している。その他のハラスメントにつ

いては経験している者は5%を下回る。しかし、少数であっても深刻な被害を受けている者がいることは過小評価すべきではない。

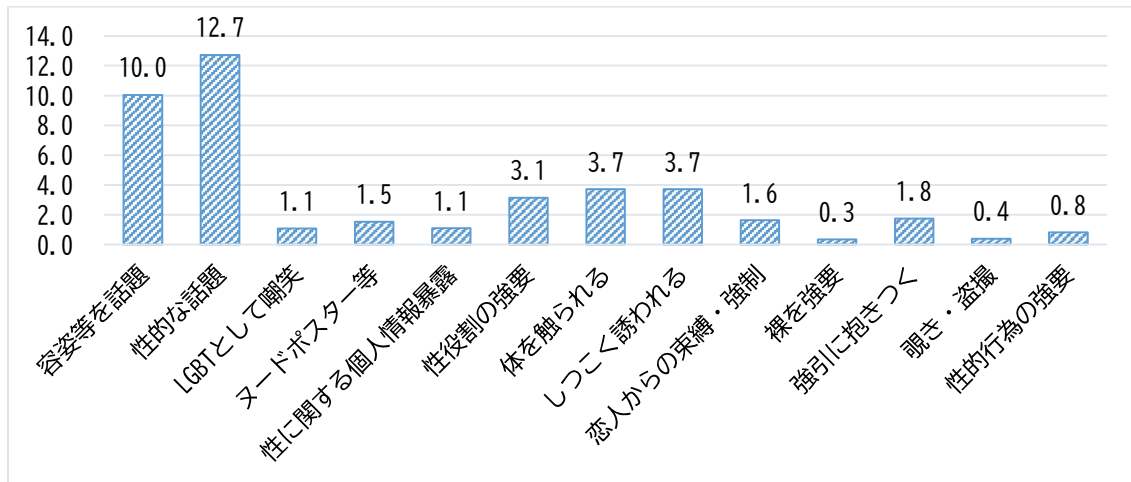


図 4-3 各ハラスメント行為を受けた経験がある者の割合

注:分析対象は学生。N = 7360。

図 4-3 の各項目について、性別ごとにみたものが図 4-4 である。「裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした」を除き、性別による差がみられ、女性は男性よりも被害経験がある割合が高い。また、性別「その他」の者の 22.7%が「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」経験があり、15%以上が「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」り、「男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT 等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした」経験があると回答している。この割合は女性よりも高い。どれか1つでもハラスメントを受けたことのある者の割合は、男性では 15.3%、女性では 30.1%、性別「その他」の者では 39.4%、性別「回答しない」の者で 26.8%であった。

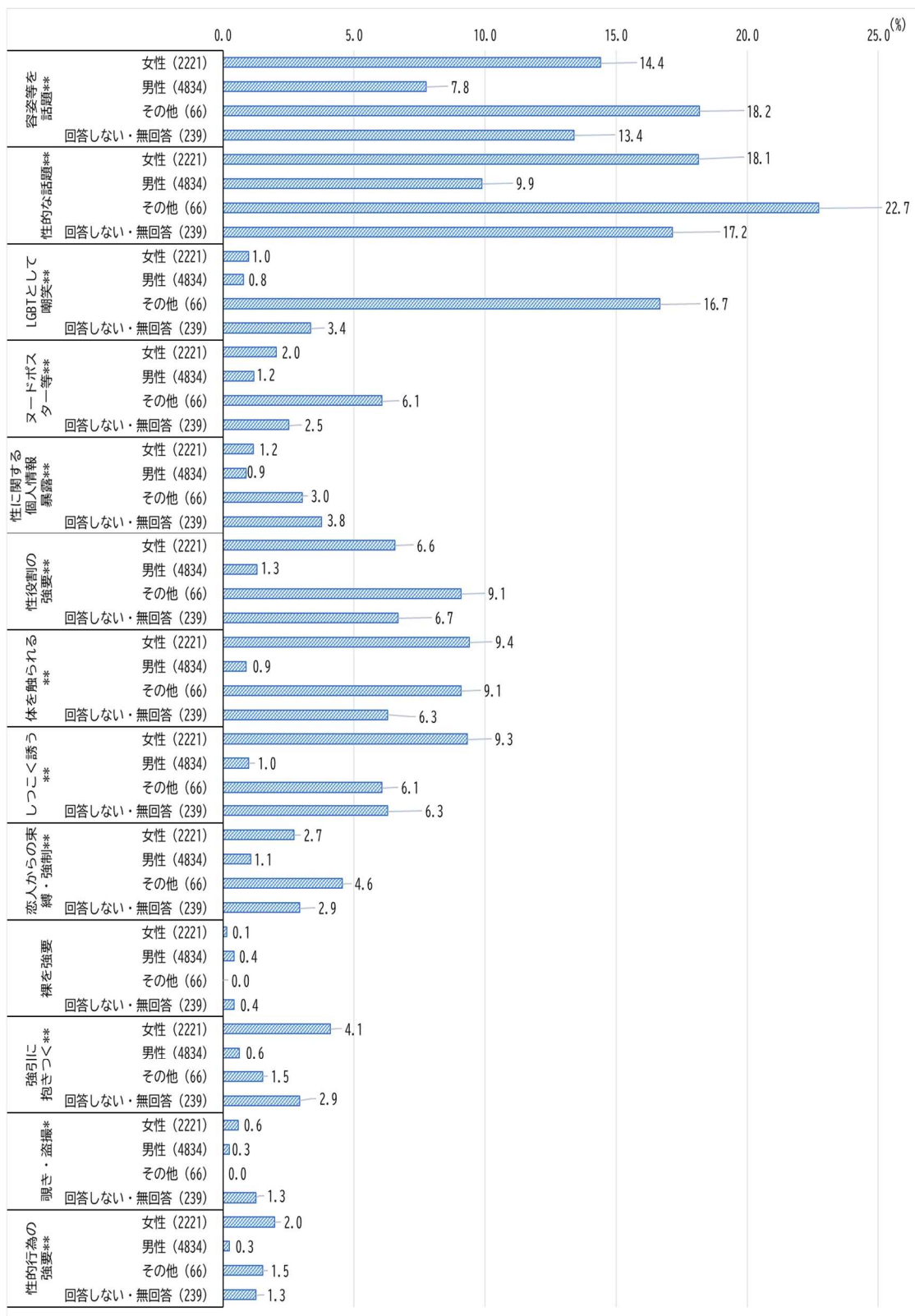


図 4-4 性別別 ハラスメントの被害経験の分布

注:分析対象は学生。\*\*はカイ二乗検定の結果、有意確率 1%水準で、\*は 5%水準で性別による差がみられたことを示している。

どのような者が被害を受けた経験があるのかをより詳しくみるため、性別、学年、留学生かどうか、所属学部・研究科の女性割合との関連を、ロジスティック回帰分析を用いて調べた。この際、大学院生については出身大学(学部)が東京大学かによってさらに細分化した。一方、性別「その他」の者の人数が少なく、推定の誤差が大きくなることを考慮し、「その他」と「回答しない・無回答」を一つのグループにまとめて分析を行った。

また、ハラスメントの被害経験を以下のように分類した(経験があるものが一つでもあれば1、なければ0)。「性的話題の対象」はオンライン上またはオフラインで望まない形で性的な話題の対象とされた経験を、「環境型」は環境型のセクシュアル・ハラスメントにあたる経験をまとめた。「性役割の強要」は性別にもとづいた役割分担や待遇の違いがあったことを指す。「望まない関係」は望まない距離の関係性を求められた経験を、「犯罪行為」は強制わいせつなどの犯罪にあたりうる行為の被害経験をまとめたものである。

- ・ 性的話題の対象:「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」「男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT等の性的少数者だとして嘲笑やかからかいの対象とされたりした」「ネットやSNSの書き込み、噂などで、性に関する個人情報を暴露された」
- ・ 環境型:「部室や研究室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした」「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」
- ・ 性役割の強要:「教育研究の場で性別に基づいて役割分担を付与されたり、研究指導の条件、就職・進路相談の態度を変えられたりした」
- ・ 望まない関係:「いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした」「食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした」「恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした」
- ・ 犯罪行為:「裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした」「強引に抱きつかれたり、キスをされたりした」「トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした」「性的行為の強要、または未遂があった」

ロジスティック回帰分析の結果は表4-1に示した。学年の関連についてみると、1・2年生に比べ、学部3年生以上、東京大学出身の修士課程、博士課程の学生で被害経験のある割合が高い傾向が一貫して確認された。東京大学への所属年数が長いほど、経験確率も高くなると考えられる<sup>4)</sup>。また、留学生はその他の学生に比べ環境型や性役割の強要の経験確率が低く、犯罪行為についても被害経験確率が低い傾向がみられた。

性別による被害経験確率の差は所属学部・研究科の女性割合によって影響を受けている。他の属性を平均値で固定した場合の、性別と所属学部・研究科の女性割合による被害経験確率の推定値を図4-5に示した。ただし、性別が「その他・回答しない・無回答」については推定の誤差が大きくなるため、図からは除外している。

女性は被害経験確率が男性に比べ高いが、その傾向は「犯罪行為」の被害経験を除き、所

属学部・研究科の女性割合が上がるにつれて低下する。逆に言えば、学部・研究科に女性がほとんどいないことによって、女性がセクシュアル・ハラスメントを受ける確率は高くなる。また、誤差が大きいため結果の頑健性には注意が必要だが、性別「その他・回答しない・無回答」の者では学部・研究科の女性割合が高い場合に「性役割の強要」の被害経験確率が低くなる傾向にあった。これに対し、男性がセクシュアル・ハラスメントを受ける確率は、「犯罪行為」を除き、所属学部・研究科の女性割合が上がるにつれて上昇し、「性的話題の対象」「環境型」「性役割の強要」については女性割合が平均から 25 ポイント程度高い場合（女性割合 50%程度）には男女差がほぼみられなくなっている。学部・研究科のジェンダーバランスがとられることによって女性が被害にあう確率が低下するものの、全体の被害確率が低下するわけではない可能性が示された。実際、性別との交互作用を入れないモデルでは、学部・研究科の女性割合が高いことによって被害経験確率が低下するという傾向は確認されなかった。ただし、分析に用いた学部・研究科の女性割合の変数は、2020 年 11 月時点の数値を用いたものである。また、サークルなどの状況は把握できていない。したがって、対象者が被害を受けた時点での周囲の環境の厳密な指標とはいえ、結果については慎重に評価する必要がある。

表 4-1 ハラスメントの被害経験の規定要因

	性的話題の対象		環境型		性役割の強要		望まない関係		犯罪行為	
	偏回帰係数	標準誤差	偏回帰係数	標準誤差	偏回帰係数	標準誤差	偏回帰係数	標準誤差	偏回帰係数	標準誤差
分析対象は学生										
性別（基準：男性）										
女性	0.775	0.087 **	0.976	0.080 **	1.884	0.176 **	2.248	0.125 **	1.990	0.195 **
その他・回答しない・無回答	0.888	0.179 **	1.002	0.173 **	1.861	0.292 **	1.927	0.224 **	1.374	0.398 **
学年（基準：学部 1, 2年）										
学部3年以上	1.140	0.134 **	0.983	0.114 **	0.481	0.266 +	0.865	0.171 **	0.910	0.295 **
東大出身修士	1.094	0.151 **	1.131	0.126 **	0.851	0.290 **	1.090	0.190 **	1.497	0.311 **
他大学出身修士	-0.100	0.179	-0.513	0.169 **	0.411	0.300	-0.206	0.222	0.291	0.342
東大出身博士	1.454	0.160 **	1.398	0.139 **	1.601	0.277 **	1.208	0.209 **	1.314	0.350 **
他大学出身博士	0.683	0.173 **	-0.005	0.166	1.068	0.297 **	0.421	0.211 *	0.959	0.338 **
留学生	-0.055	0.134	-0.623	0.149 **	-0.457	0.222 *	-0.107	0.158	-0.476	0.256 +
学部・研究科の女性割合										
*女性	-1.992	0.717 **	-1.864	0.693 **	-5.233	1.377 **	-2.895	0.973 **	-2.496	1.566
*その他・回答しない・無回答	0.482	1.462	1.750	1.493	-5.153	2.397 *	-0.513	1.776	-1.473	2.127
切片	-3.127	0.123 **	-2.715	0.103 **	-5.069	0.260 **	-4.394	0.174 **	-5.497	0.282 **
McFadden疑似決定係数	0.060		0.096		0.107		0.152		0.107	
モデル $\chi^2$ 乗値	256.72		459.29		138.96		384.10		128.2	
N	7159		7159		7159		7159		7159	

注:\*\* p < 0.01, \* p < 0.05, + p < 0.1。分析対象は学生。学部・研究科の女性割合はデータ全体での平均値を除いた（中心化した）ものを用いている。

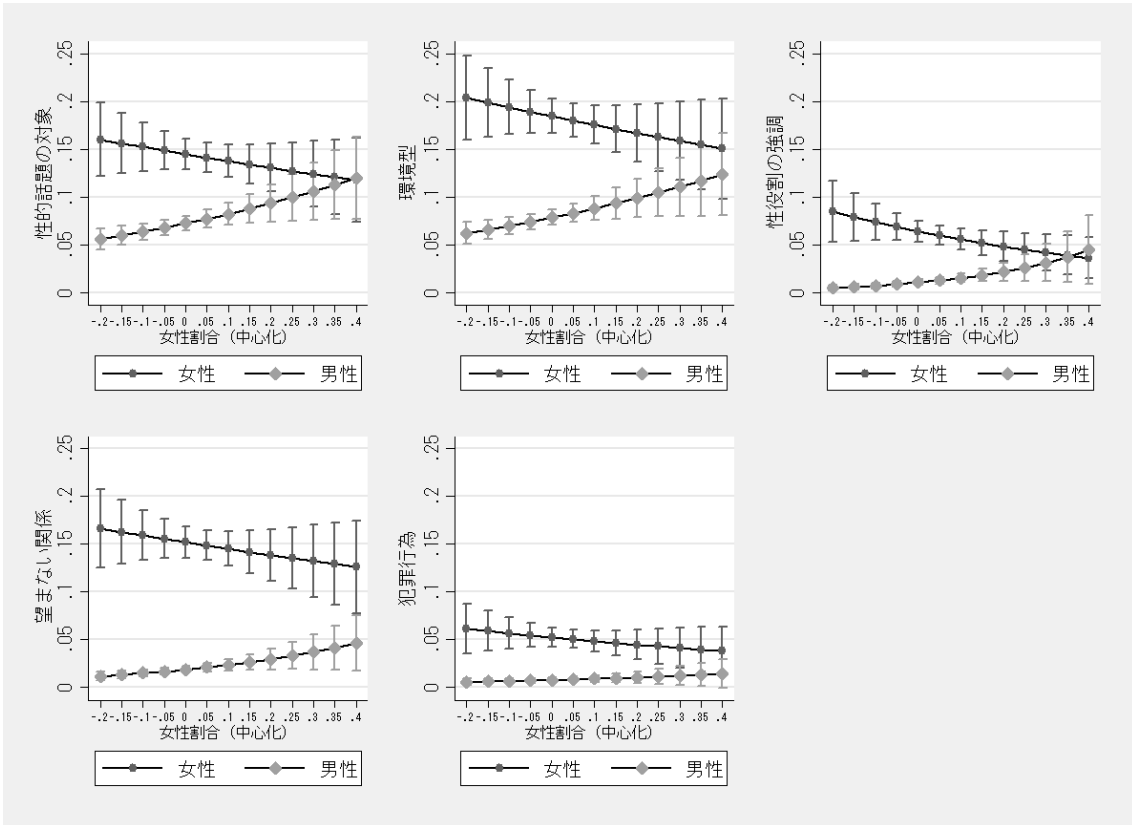


図 4-5 性別と学部・研究科の女性割合による被害経験のある確率の推定値

注:分析対象は学生。他の変数を平均値で固定した場合の数値。

### 3 被害の状況と対処

次に、セクシュアル・ハラスメントを受けたことのある者に限定し、被害とそれに対する対処の状況を確認する。前節のハラスメント経験の質問について、一つでも「受けたことがある」と答えた者に対象者を限定してみていく。この際、ハラスメント経験が複数回ある者については、「もっとも動揺した経験」について回答してもらっている。

誰からセクシュアル・ハラスメントを受けたのかを対象者の性別ごとにみた (図 4-6)。相手の立場については、「上級生や先輩」「同級生や友人」「下級生や後輩」「ゼミ等の指導教員」「指導教員以外の教員」「職員」「その他」から選んでもらっている。ハラスメントをされた相手が複数である場合には、そのすべての相手を答えてもらっている。職員を選ぶ割合は低かったため、「その他」にまとめた。図 4-6 をみると、性別によらず、教員から被害を受けることは稀であり、他の学生との関係、特に同級生や上級生との関係の中で被害が生じている。ただし、性別「その他・回答しない・無回答」の者の中では、教員から受けた経験のある者の割合も比較的高い。

対象者の性別ごとに、ハラスメントを受けた相手の性別の分布をみると (図 4-7)、対象者の性別によらず、ハラスメント経験者の大半が男性からハラスメントを受けている。ただし、女性では 10%、男性や性別「その他・回答しない・無回答」の者では 25%程度が女性からハラスメントを受けている。

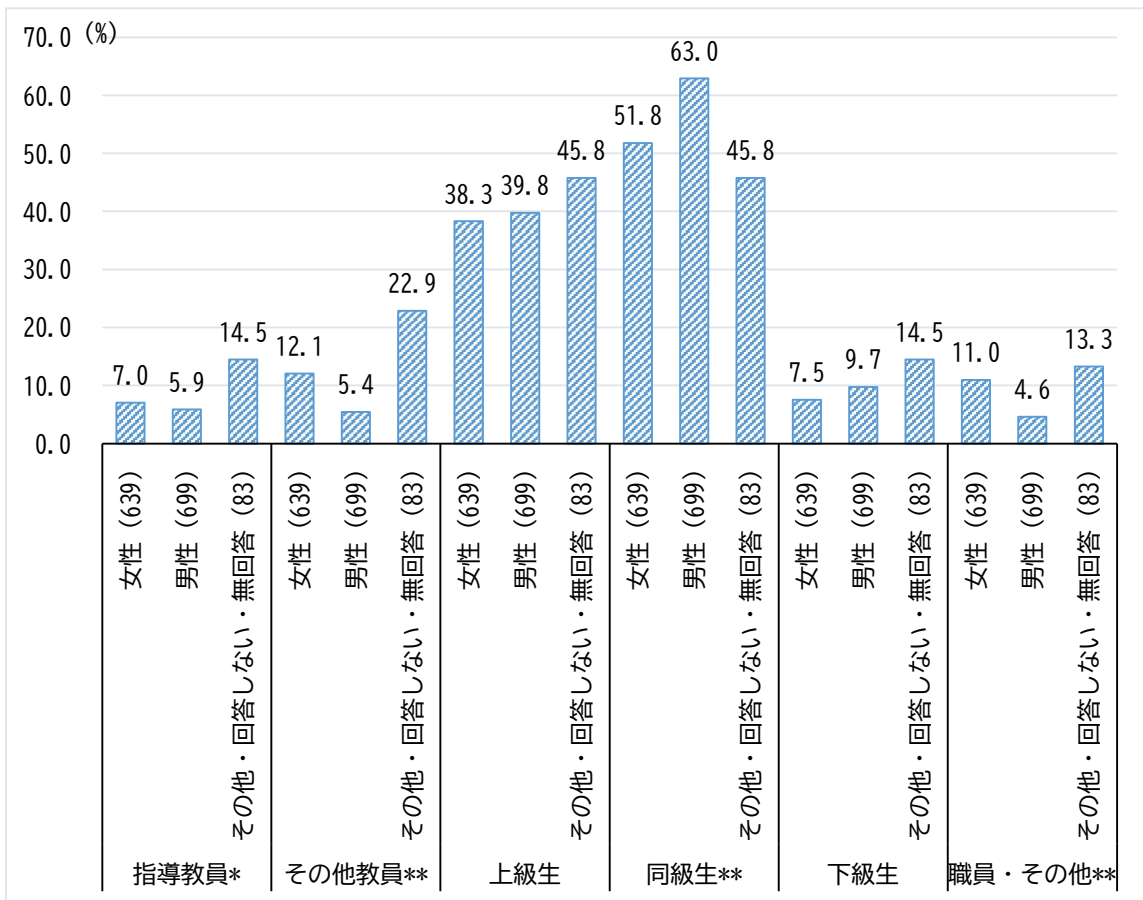


図 4-6 性別による被害を受けた相手の分布

注:分析対象は学生。ハラスメントを受けた経験がある者に限定。\*\*はカイ二乗検定の結果、有意確率1%水準で、\*は5%水準で性別による差がみられたことを示している。

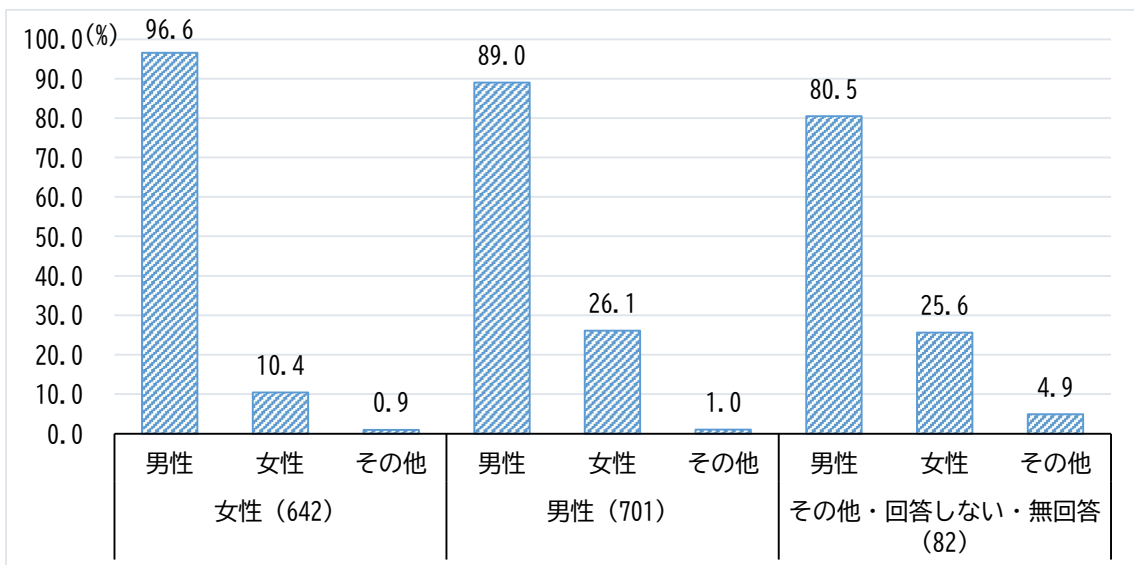


図 4-7 対象者の性別別 ハラスメントを受けた相手の性別の分布

注:分析対象は学生。ハラスメントを受けた経験がある者に限定。

ハラスメントを受けた相手から複数回嫌がらせを受けたかとの質問に「はい」と答える者の割合は、相手との関係によって異なる（図 4-8）。図 4-8 では指導教員やその他の教員からセクシュアル・ハラスメントを受けた経験のある者は少なかった。しかし、同じ相手から複数回嫌がらせを受けたと答える者の割合は、相手が指導教員であった者の中で高くなっている。学生間でのハラスメントに対し、指導教員からのセクシュアル・ハラスメントは継続性のあるものとなりやすい可能性がうかがえる。

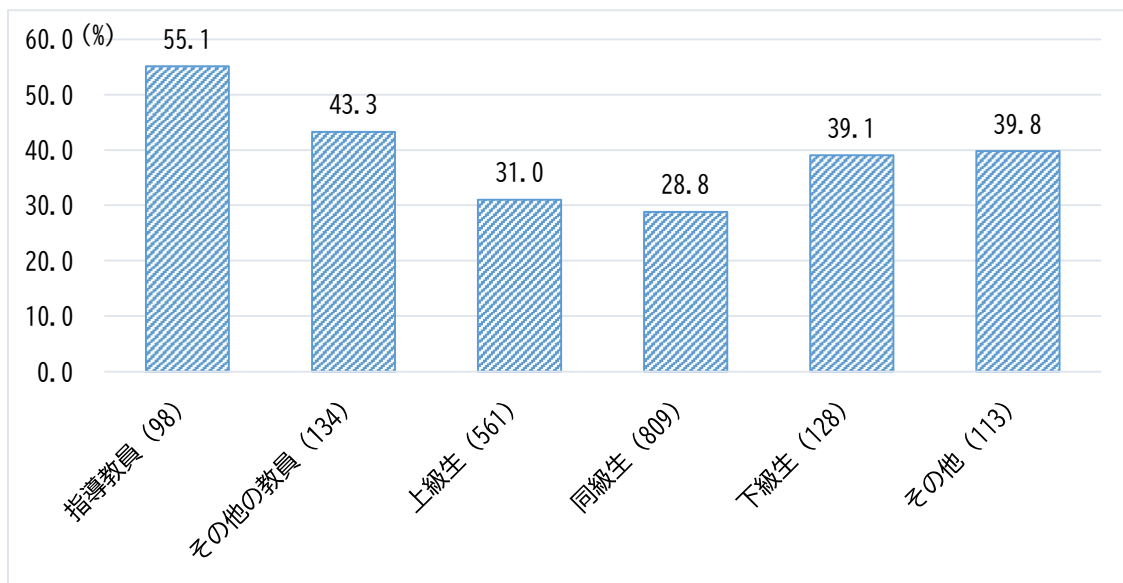


図 4-8 相手との関係別、複数回嫌がらせを受けた者の割合

注: 分析対象は学生。ハラスメントを受けた経験がある者に限定。

学生はこうしたハラスメントに、どのように対処したのだろうか。対象者の性別、留学生かどうか、ハラスメントを受けた相手別に対処の分布をみた<sup>5)</sup>（図 4-9）。指導教員やその他の教員からのセクシュアル・ハラスメントを受けた経験のある者では、「我慢した、従った」と回答する割合が相対的に高く、指導教員から受けた経験のある者では 42.9%、その他教員では 32.8%が該当する。1 節でみたように、指導教員からハラスメントを受けた場合でも拒否の意思を伝えると考えている人は多いが、実際に被害を受けた場合にはそれは容易ではない可能性がある。他方で、上級生や同級生からの被害経験のある者の多くがはっきり拒否しているわけではなく、「それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた」という弱い拒否の割合が相対的に高くなっている。「イヤだとはっきり意思表示・抗議した」を選ぶ割合は相手によらず 10%前後であった。

対象者の性別でみると、「イヤだとはっきり意思表示・抗議した」を選ぶ割合は女性が男性よりもわずかに高く、男性では「それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた」者の割合が比較的高い。性別「その他・回答しない・無回答」の者では「イヤだとはっきり意思表示・抗議した」を選ぶ割合が女性と同程度である一方、「我慢した、従った」の割合が男性や女性に比べ高い。



また、留学生は「イヤだとはっきり意思表示・抗議した」を選ぶ割合が26.0%であり、留学生以外の学生の9.7%よりも15ポイント近く高い。留学生は被害にあう確率も留学生以外の者よりも低かったが、被害にあった場合も留学生以外の者よりもはっきりと拒否する傾向にある。

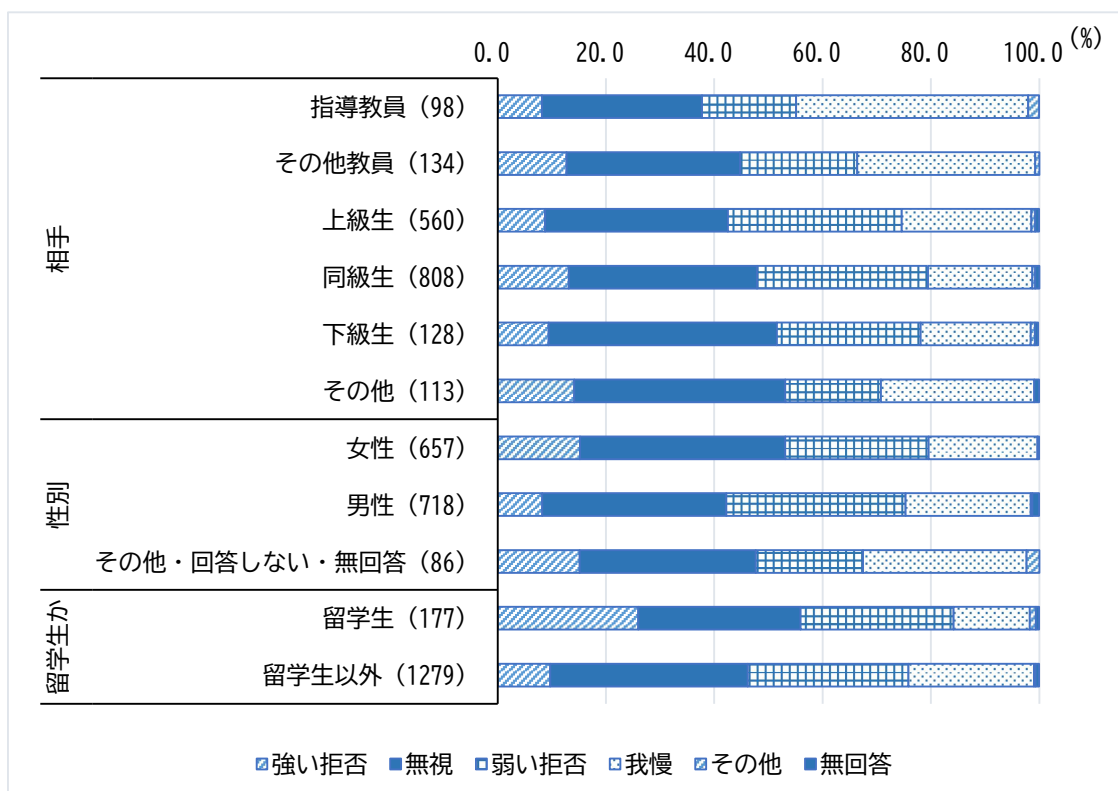


図 4-9 ハラスメントへの対処の分布

注: 分析対象は学生。ハラスメントを受けた経験がある者に限定。

#### 4 被害の影響

セクシュアル・ハラスメントを受けたことは、学生にどのような影響を与えているのか。本調査では前述の経験がどのような影響を与えたのか、以下の12の項目について尋ねている。複数回答形式で、該当するものをすべて選んでもらっている。

- 1) 特に変化はなかった
- 2) 研究や勉強に支障をきたした
- 3) 進路先など、将来のキャリアプランを変更した
- 4) 人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった
- 5) それが起こった場所や組織（ゼミ・サークル等）に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた
- 6) 大学を休んだ
- 7) 何もする気がなくなって引きこもった

- 8) 自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった
- 9) 眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した
- 10) 落ち込んだり、攻撃的になったりと、精神的に不安定になった
- 11) 自傷行為に及んだり、自殺を凶った
- 12) その他

回答の分布を図 4-10 に示した。セクシュアル・ハラスメントを受けた経験のある者の 61.0%が「特に変化はなかった」と答えている。その一方で、24.7%が「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」、12.5%が「落ち込んだり、攻撃的になったりと、精神的に不安定になった」など、精神状態の悪化を経験している。また、「それが起きた場所や組織（ゼミ・サークル等）に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた」と回答している者も 10%を超えている。さらに、ごく少数ではあるが自傷・自殺未遂にいたる深刻な影響を受けた者もいる。

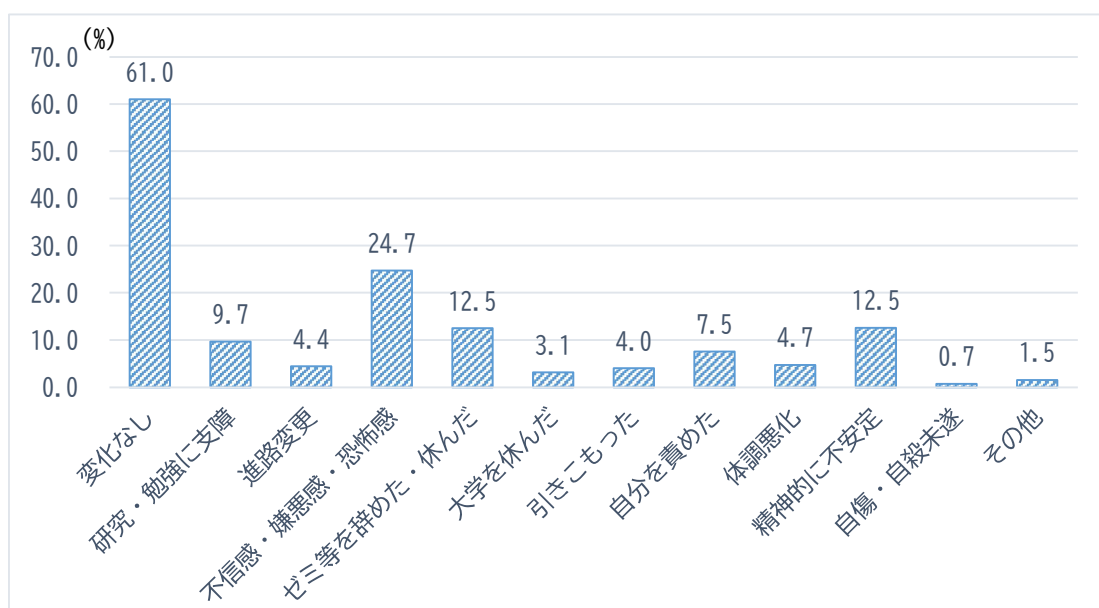
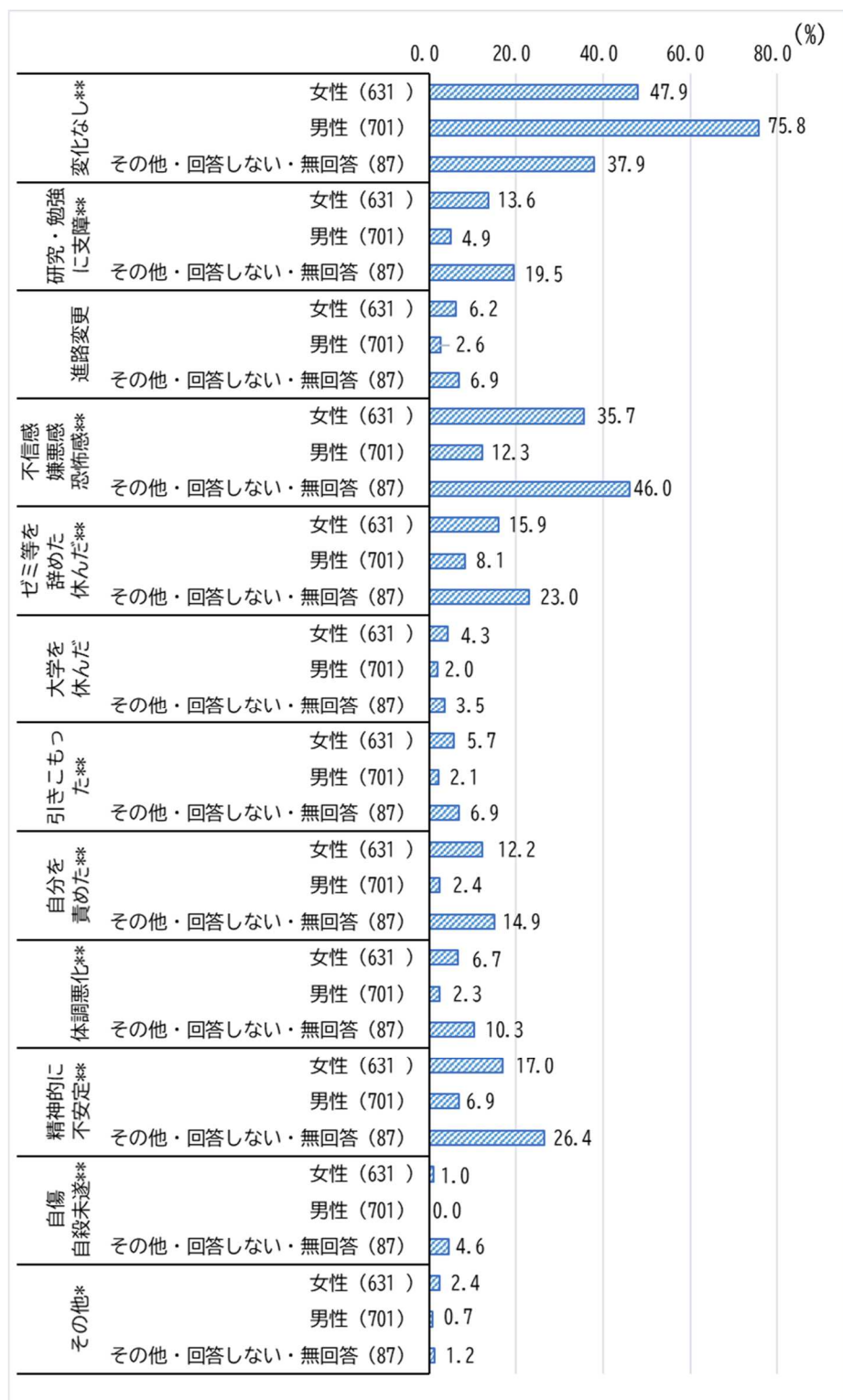


図 4-10 セクシュアル・ハラスメントの影響の分布

注: 分析対象は学生。ハラスメント経験がある者に限定。どの選択肢も選んでいない場合は欠損値としている。N = 1419。

性別による影響の分布の差をみると (図 4-11)、「特に変化はなかった」とする割合は男性で 75.8%にのぼる。男性はセクシュアル・ハラスメントの被害を受けにくかったが、受けた場合でも特に影響はないと答える割合が高い。ただし、「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」については男性でも 10%を超える者が選んでいる。「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」割合は女性や性別「その他・回答しない・無回答」の者で高く、女性では 35.7%、性別「その他・回答しない・無回答」の者では 46.0%となっている。女性や性別「その他・回答しない・無回答」の者では、ほかに「研究や勉強

に支障をきたした」「それが起きた場所や組織に行かなくなった、休んだ、やめた」「自分を責めるようになった」「精神的に不安定になった」も10%以上の者が選んでおり、少なくとも10%以上の者が精神面だけでなく、勉強や研究、サークル活動などに影響が出たことがわかる。



#### 図 4-11 性別によるセクシュアル・ハラスメントの影響の分布

注:分析対象は学生。ハラスメント経験がある者に限定。\*\*はカイ二乗検定の結果、有意確率1%水準で、\*は5%水準で性別による差がみられたことを示している。

ハラスメントを受けた相手によっても、影響は異なる。表 4-2 はセクシュアル・ハラスメントを受けた相手別に、影響の分布を確認した。指導教員からハラスメントを受けた者の数は相対的に少ないが、それによって「特に変化はなかった」と答える割合は他の相手から受けた場合に比べて低くなっている。なかでも「研究や勉強に支障をきたした」者の割合は39.2%、「精神的に不安定になった」は34.0%と他の相手からのハラスメントに比べて10ポイント以上高い。その他の教員から受けた場合も、「研究や勉強に支障をきたした」や「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」を選ぶ割合が相対的に高い。教員からのハラスメントに比べ、学生間でのハラスメントでは影響を受ける割合が相対的に低い。ただし、「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」については20%以上の者が、「それが起きた場所や組織に行かなくなった、休んだ、やめた」「精神的に不安定になった」については10%以上の者が経験している。

表 4-2 相手別ハラスメントの影響の分布（表示は%）

分析対象は学生 ハラスメント経験がある者に限定  
ハラスメントを受けた相手の立場×ハラスメントの影響(Q7.1\_2、Q7.2\_2、Q11)

	変化なし	研究や勉強に 支障	進路変更	不信感 嫌悪感 恐怖感	ゼミやサークル を辞めた	大学を休んだ
指導教員(97)	33.0	39.2	19.6	35.1	22.7	9.3
その他教員(134)	49.3	26.1	13.4	32.8	16.4	6.7
上級生(549)	57.4	9.5	4.7	27.7	13.8	4.0
同級生(779)	63.4	6.7	2.6	23.5	12.7	2.7
下級生(124)	54.0	11.3	4.0	32.3	15.3	6.5
その他(112)	46.4	14.3	10.7	38.4	17.0	6.3
	引きこもった	自分を責めた	体調悪化	精神的に 不安定	自傷 自殺未遂	その他
指導教員(97)	11.3	11.3	19.6	34.0	3.1	4.1
その他教員(134)	7.5	6.7	13.4	17.9	2.2	4.5
上級生(549)	4.9	7.7	4.4	12.6	1.3	1.3
同級生(779)	3.5	8.0	3.1	12.8	0.5	0.9
下級生(124)	4.0	14.5	7.3	13.7	0.8	0.0
その他(112)	8.0	9.8	11.6	17.0	2.7	6.3

以下では、上記の12項目の影響を「影響なし」「学業・進路に支障」「欠席・脱退」「健康状態の悪化」の4つに分類したうえで、どのような状況において、そうした影響が生じているのかを分析した。

- ・ 影響なし：「特に変化はなかった」
- ・ 学業・進路に支障：「研究や勉強に支障をきたした」「進路先など、将来のキャリアプランを変更した」
- ・ 欠席・脱退：「それが起きた場所や組織（ゼミ・サークル等）に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた」「大学を休んだ」「何もする気がなくなって引きこもった」
- ・ 健康状態の悪化：「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」「自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった」「眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した」「落ち込んだり、攻撃的になったりと、精神的に不安定になった」「自傷行為に及んだり、自殺を図った」

ロジスティック回帰分析を行ったところ、対象者の属性や相手との関係によって、ハラスメントの影響が異なることが確認された（表 4-3）。男性は女性や性別「その他・回答しない・無回答」の者に比べ「特に変化はなかった」を選ぶ確率が高く、どのタイプの影響についても受けにくい傾向がみられた。また、ハラスメントを受けた当時、学部生だった場合に比べ、大学院生だった場合には「影響なし」とする確率は低く、「学業・進路に支障」があったり、「健康状態の悪化」を経験する確率が高かった。留学生はハラスメントがあった場合でも「影響なし」となる確率が相対的に高かった。

ハラスメントを受けた相手によって影響は異なっていた。指導教員からハラスメントを受けた場合、影響がないと答える確率は低下し、「学業・進路に支障」「欠席・脱退」「健康状態の悪化」のすべてについて影響が生じる確率が高くなっていた。つまり、指導教員からのハラスメントの影響は多岐にわたる。また、指導教員以外の教員からのハラスメントは「学業・進路に支障」が生じる確率を高める。上級生や同級生からのハラスメントも影響を与える傾向がみられたが、教員からのハラスメントとは影響を与える側面が異なり、「欠席・脱退」と「健康状態の悪化」の確率が高くなっていた。また、同じ相手から複数回ハラスメントを受けることはすべてのタイプの影響が生じる確率を高めていた。

表 4-3 ハラスメントの影響の規定要因

分析対象は学生 ハラスメント経験がある者に限定

	影響なし		学業・進路に支障		欠席・脱退		健康状態の悪化	
	偏回帰係数	標準誤差	偏回帰係数	標準誤差	偏回帰係数	標準誤差	偏回帰係数	標準誤差
性別(基準:男性)								
女性	-1.143	0.129 **	0.819	0.218 **	0.573	0.176 **	1.333	0.139 **
その他・回答しない・無回答	-1.305	0.266 **	0.819	0.382 *	0.846	0.297 **	1.492	0.271 **
当時の学年(基準:学部生)								
大学院生(研究生を含む)	-0.355	0.160 *	0.672	0.248 **	0.381	0.210 +	0.515	0.165 **
その他	0.142	0.517	1.181	0.655 +	-1.297	1.226	0.362	0.521
留学生	0.502	0.218 *	-0.785	0.360 *	-0.225	0.272	-0.833	0.236 **
相手								
指導教員	-1.096	0.251 **	1.675	0.288 **	0.683	0.273 *	0.863	0.254 **
その他教員	-0.158	0.225	0.921	0.285 **	0.092	0.264	-0.156	0.239
上級生	-0.396	0.141 **	0.174	0.220	0.369	0.179 *	0.293	0.147 *
同級生	-0.270	0.150 +	-0.034	0.244	0.397	0.199 *	0.399	0.156 *
下級生	-0.179	0.215	0.019	0.342	-0.040	0.261	0.260	0.220
同じ相手から複数回	-1.261	0.131 **	1.573	0.201 **	1.215	0.163 **	1.229	0.134 **
切片	1.934	0.176 **	-3.887	0.298 **	-3.144	0.243 **	-2.434	0.188 **
McFadden疑似決定係数	0.148		0.230		0.097		0.161	
モデル $\times$ 2乗値	220.38		166.34		99.72		225.33	
N	1372		1372		1,372		1372	

注:\*\* p < 0.01, \* p < 0.05, + p < 0.1

## 5 まとめ

本章では学生のセクシュアル・ハラスメントに関する認識と経験、その影響について検討を行った。容姿や私生活、性的指向への言及、望まない私的な関係をもととすることや性役割の強要などの行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するという認識は、東京大学の学生の間で共有されている。しかし、こうした行為が「常に」ハラスメントになるのかについての認識は性別間で分かれており、女性や性別「その他」の者が「常に」セクシュアル・ハラスメントになると認識する割合が相対的に高いのに対し、男性では「場合によっては」セクシュアル・ハラスメントになると認識する割合が高かった。こうした認識のギャップは特に性役割の強要や容姿への言及、私生活についての詮索などで大きい。どのような「場合」（関係や状況、程度等）であれば許容されるのかを含め、認識のギャップが存在することが、セクシュアル・ハラスメントを生じさせうることが示唆される。

セクシュアル・ハラスメントの経験とその影響も、性別によって異なっていた。東京大学や関連の場でハラスメントを受けた経験がある割合は、男性に比べ女性や「その他」の性別の者で高い。特に、女性割合が著しく低い学部・研究科において、女性がハラスメントを受けた経験のある確率が高くなっていた。このような傾向は、性的話題の対象にされる、性的な話題や画像が身近にある環境に置かれる、性役割を強要されるなどの形態のハラスメントで現れており、男性が大多数の環境の中で日常的に出される話題が、女性にとってハラスメントとなりうることを示唆している。また、ハラスメントを受けたことがもたらす影響は、女性や性別「その他・回答しない・無回答」の者で男性よりも大きく、ハラスメントの被害を受けやすいだけでなく、それが大学生活に深刻な影響をもたらしうることが示された。

ただし、本調査からは、確率的には低くとも、男性もセクシュアル・ハラスメントの被害

から無縁でないことも確認された。セクシュアル・ハラスメントの被害が深刻な影響をもたらす確率は女性よりも低いものの、「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」者も 10%を超える。男性はハラスメント行為に対してははっきりと意思表示する割合は女性よりも低く、それとなく拒否の意向を伝えようとする傾向にある。このような男性に対するセクシュアル・ハラスメントの存在も、認識される必要があるだろう。

留学生と留学生以外を比較した場合には、留学生以外の学生の方がセクシュアル・ハラスメントを受けやすく、受けた場合に明確に拒否の意向を伝えにくく、影響も大きくなる傾向がみられた。留学生以外の学生の方が大学の人間関係に深く埋め込まれているために、ハラスメントから抜け出すことを難しくしているのかもしれない。

東京大学での、あるいは関係する場でのセクシュアル・ハラスメントのほとんどは学生間で生じており、教員、特に指導教員からハラスメントを受けたとする割合は相対的に低い。しかし、本章の分析では、それがいったん生じれば、深刻なものとなりやすいことが示された。教員が相手であった場合、学生は我慢して受け入れる割合が高く、ハラスメントが複数回にわたる割合も学生間でのものに比べて高い。結果として、精神的に不安定になるだけでなく、学業や研究に支障が出たり、大学やゼミに行けなくなるということも起こりやすくなる。また、男性や女性と比べ、性別「その他・回答しない・無回答」の者では教員からハラスメントを受けたとする割合が相対的に高かった。学生にとって教員から受ける影響は大きい。LGBTQ に対する理解も含め、学生だけでなく、教員のハラスメントに対する意識もより一層高めていく必要がある。

#### <注>

- 1) 「先輩、上級生など目上の人から」または「同級生や下級生、後輩など目下の人から」、「酒席で隣に座るように言われる」「恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる」「食事やデートに誘われる」をセクシュアル・ハラスメントと認識する程度はより低く、男性の 20%以上、女性の 20%程度が「セクシュアル・ハラスメントにならないと思う」と答えている。しかし、性別「その他」の者で「セクシュアル・ハラスメントにならないと思う」割合が 20%を超えるのは、同級生や下級生から「酒席で隣に座るように言われる」場合のみである。
- 2) 性別「その他」に該当する者は 66 人だが、1 人がセクシュアル・ハラスメントの認識についての質問に無回答であるため、65 人となっている。
- 3) 「該当なし（指導教員はいない）」については分析から除外している。
- 4) ハラスメントが起きた当時（複数回ある場合は「もっとも動揺した経験」が起きた当時）の立場について、東京大学出身の修士課程学生でハラスメント経験のある者の 83.3%、東京大学出身の博士課程学生でハラスメント経験のある者の 68.6%が「学部生」と答えている。
- 5) 「その他」の一部については自由回答の記載をもとに、他の選択肢に含めている。たとえば「とりあえずその場をやり過ごした」との記載は「我慢した、従った」に含めた。

## 第5章 教職員のセクシュアル・ハラスメント認識と被害経験

### ■要約

- ◎加害者の立場によらず、「ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指したり、揶揄する」「自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる」「身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）」行為が特にセクシュアル・ハラスメントと認識されやすい。
- ◎同僚からよりも、役付きの教員や上司から受けたほうが、当該行為をセクシュアル・ハラスメントであると感じる傾向がある。しかしながら、その行為に対してイヤだと伝えるのは同僚に対するほうが伝えやすいと感じている。
- ◎教職員の中で、容姿などを望まない形で話題にされるなどの「性的話題の対象」タイプのセクシュアル・ハラスメントの経験率は、女性 6.5%、男性 6.3%、性別を「その他・回答しない」とした者 5.6%であった。ヌードポスターを職場の壁に貼られるなどの「環境型」タイプでは、女性 4.4%、男性 4.3%、性別を「その他・回答しない」とした者 4.2%であった。教育研究の場や職場で、性別の違いで役割分担を強要されるなどの「性別役割の強要」タイプでは、女性 5.9%、男性 5.6%、性別を「その他・回答しない」とした者 1.4%であった。いやらしい目つきで身体を見られるなどの「望まない関係」タイプでは、女性 4.7%、男性 2.5%、性別を「その他・回答しない」とした者 1.4%であった。裸になることを強要されるなどの「犯罪行為」タイプでは、女性 1.0%、男性 0.8%、性別を「その他・回答しない」とした者 1.4%であった。
- ◎女性や「その他・回答しない」の性別の者は、男性よりも2倍近くセクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい。
- ◎回帰分析によれば、セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすいのは、「30代の者、女性、職員、フルタイムの者、日本人」である。
- ◎回帰分析では有意差が確認し難いが、「その他・回答しない」の性別の者や外国籍の者における被害の該当率は、いずれの種類セクシュアル・ハラスメントにおいても比較的高い。
- ◎被害を特に受けやすい状況は、男性・女性ともに「通常の勤務時間内」と「懇親会中・親睦会中」である。
- ◎被害者が女性の場合の加害者は1人、被害者が男性の場合の加害者は3人以上である場合が多い。
- ◎加害者の性別は、被害者の性別に関わらず、男性である場合が多い。
- ◎被害を相談しなかった者、任期のない者が、被害に対して（心身や仕事に）「特に変化はなかった」となりやすい。また、性別における特徴では、女性では「特に変化はなかった」とはなりにくい。

### 1 本章の内容

本章では、教職員調査のQ2からQ11の回答をもとに、どのような者が被害者や加害者になる傾向があるかを検討する。また、特に多いセクシュアル・ハラスメント行為の内容や、被害が生じている状況などの特徴を把握し、セクシュアル・ハラスメント被害を防止するために何が必要かについて言及する。具体的には、以下の事項について検討する。



- ・加害者の立場によって、被害者のセクシュアル・ハラスメント認識は異なるか
- ・どのような行為がセクシュアル・ハラスメントと認識されるのか
- ・加害者の立場によって、被害者による嫌悪感の表出の程度は異なるか
- ・東京大学におけるセクシュアル・ハラスメント被害の経験
- ・セクシュアル・ハラスメントが生じる状況
- ・セクシュアル・ハラスメントを受けた時の被害者の状況と対応
- ・セクシュアル・ハラスメント相談の有無と被害者の変化

本章で分析対象としたデータにおける各性別、年齢、国籍などの独立変数に含まれる人数は以下のとおりであった（カッコ内は人数）。

- 性別…女性（1622）、男性（1918）、その他・回答しない（71）
- 年齢…20代以下（220）、30代（825）、40代（1210）、50代（1007）、60代以上（349）
- 国籍…外国籍である（118）、外国籍でない（3493）
- 任期…任期あり（1582）、任期なし（2029）
- 短時間勤務…短時間勤務である（918）、短時間勤務でない（2693）
- 身分
  - 教員（計1492）：内訳は以下のとおりである。教授（426）、准教授（319）、講師（64）、助教・助手（247）、特任教授（36）、特任准教授（34）、特任講師（24）、特任助教（104）、特任研究員（218）
  - 職員（計2119）：内訳は以下のとおりである。事務系職員（1181）、技術系職員（212）、医療系職員（42）、学術支援専門職員・学術支援職員・特任専門員・特任専門職員（517）、その他（167）

## 2 加害者とセクシュアル・ハラスメント行為

### 2.1 加害者の立場と被害者のセクシュアル・ハラスメント認識

加害者が「役付き教員や上司」の場合と「同僚」の場合とで、被害者が当該行為をセクシュアル・ハラスメントであると認識する程度に違いがあるだろうか。また、その場合に被害者に性別や国籍による特徴はあるだろうか。この調査に回答した教職員における性別（女性、男性、その他・回答しない）、年齢<sup>1)</sup>（20代以下、30代、40代、50代、60代以上）、東京大学での延べ勤続年数（5年未満、5～10年、10～15年、15～20年、20年以上）、現在の身分<sup>2)</sup>（教員、職員）、身分における任期（任期付きである、任期はない）、身分における短時間勤務（短時間勤務である、短時間勤務でない）、国籍（外国籍である、外国籍でない）、および加害者の種類（役付き教員や上司、同僚）のうち、延べ勤続年数を除く7つを説明変数とし、Q2\_1「役付き教員もしくは上司である職員からされた場合」およびQ2\_2「同僚の教員、職員からされた場合」の回答（1：常にそう思う、2：なる場合もあると思う、3：ならないと思う）を目的変数とした順序ロジスティック回帰分析を行った。

目的変数は以下の手順で準備した。まず、Q2\_1およびQ2\_2における各10個の具体的行為に関するセクシュアル・ハラスメント認識についての回答を加算し、合成得点を算出した（合成得点の範囲10-30、標準偏差3.547、中央値14.0、平均値14.703）。次に、合成得点の四分位数を用いて、合成得点を(1)最小値～25%点、(2)25%点より大きい～75%点、(3)75%点より大きい～最大値、の3群に分けた。(1)群に3（常にそう思う）、(2)群に2（なる場合もある）、(3)群に1（ならない）のラベルを付した<sup>2)</sup>。分析においては、基準力

テゴリとした「男性」「60代以上」「職員」「任期付きでない」「短時間勤務でない」「外国籍でない」「同僚から」の変数を除いて分析を行った<sup>3)4)</sup>。結果を表5-1に示す。

表5-1 役付き教員や上司および同僚からのセクシュアル・ハラスメント認識の規定要因  
Q2\_1およびQ2\_2

独立変数		偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	
性別	女性	0.214	1.238	0.054	***
	その他・回答しない	0.850	2.339	0.168	***
年齢	20代以下	-0.819	0.441	0.117	***
	30代	-0.726	0.484	0.087	***
	40代	-0.485	0.616	0.084	***
	50代	-0.358	0.699	0.085	***
教員である		0.431	1.538	0.054	***
任期付きである		-0.200	0.819	0.052	***
短時間勤務である		0.010	1.010	0.063	
外国籍である		-1.240	0.289	0.139	***
役付き・上司から		0.421	1.523	0.044	***
(定数1)		0.954	2.596	0.087	***
(定数2)		-1.015	0.362	0.087	***
Nagelkerke決定係数		0.057			
モデル×2乗値		374.915			
N		7222			

注：+：p<0.10、\*：p<0.05、\*\*：p<0.01、\*\*\*：p<0.001。

結果より、性別を女性、もしくは「その他・回答しない」と答えた教員で、年齢が60歳以上の場合に最も認識しやすかった。年齢における20代以下から50代までの係数の絶対値の推移から、当該行為を役付き教員や上司から受けた場合に、年齢が上がるほどセクシュアル・ハラスメントを認識しやすい傾向があるといえる。これらの特徴に加え、任期はなく、外国籍ではない（≡日本人である）という特徴もみられた。

年齢が比較的低いほうがセクシュアル・ハラスメント被害に遭いやすい傾向がある（後述の表5-4参照）が、セクシュアル・ハラスメントの認識は年齢が高くなるほど積極的であった。認識と被害の年齢にやや差がある状況であることから、被害の中心となっている年齢に対する啓発や教育などが必要であると考えられる。

以下では、参考のため、性別、年齢、国籍の説明変数について、項目ごとの回答分布を示す（図5-1～図5-3）。分布を眺めてみると、「なる場合もあると思う」および「常にそう思う」の回答の割合が、項目や性別、年齢、国籍によって変動があることがわかる。また、加害者の立場によっても認識が変化する項目も存在することがわかる。

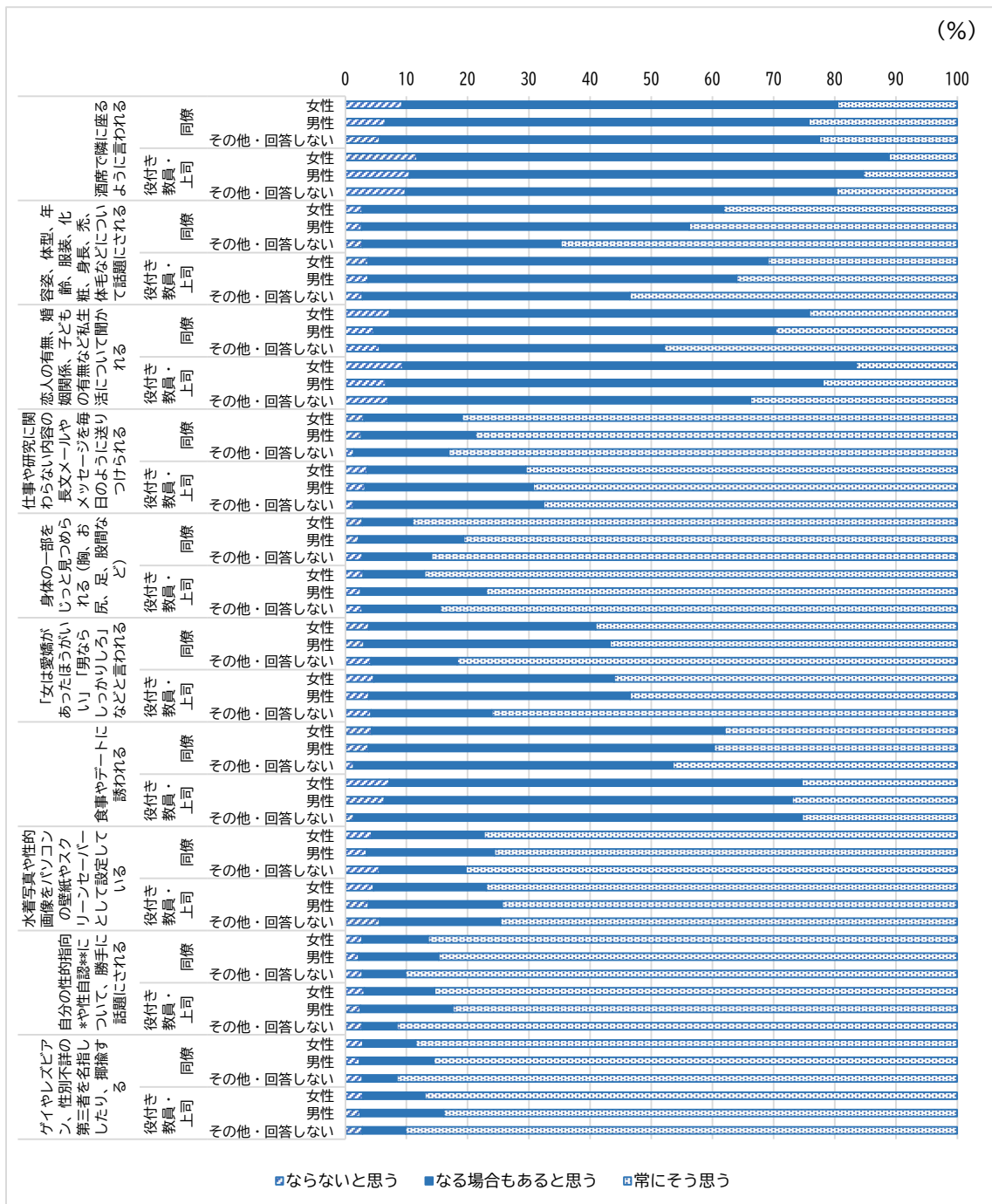


図5-1 被害者の性別によるセクシュアル・ハラスメント認識の分布

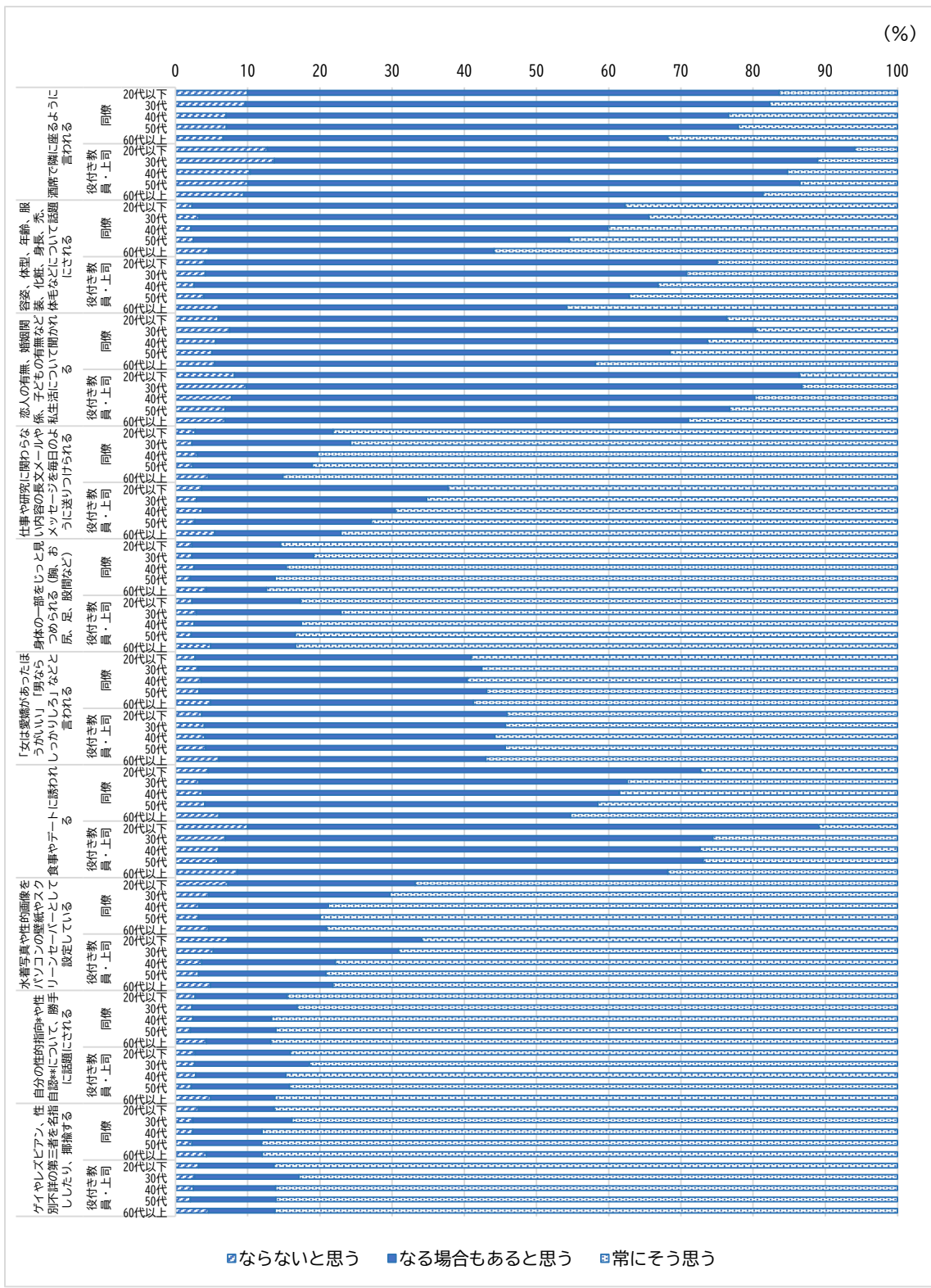


図 5-2 被害者の年齢によるセクシュアル・ハラスメント認識の分布

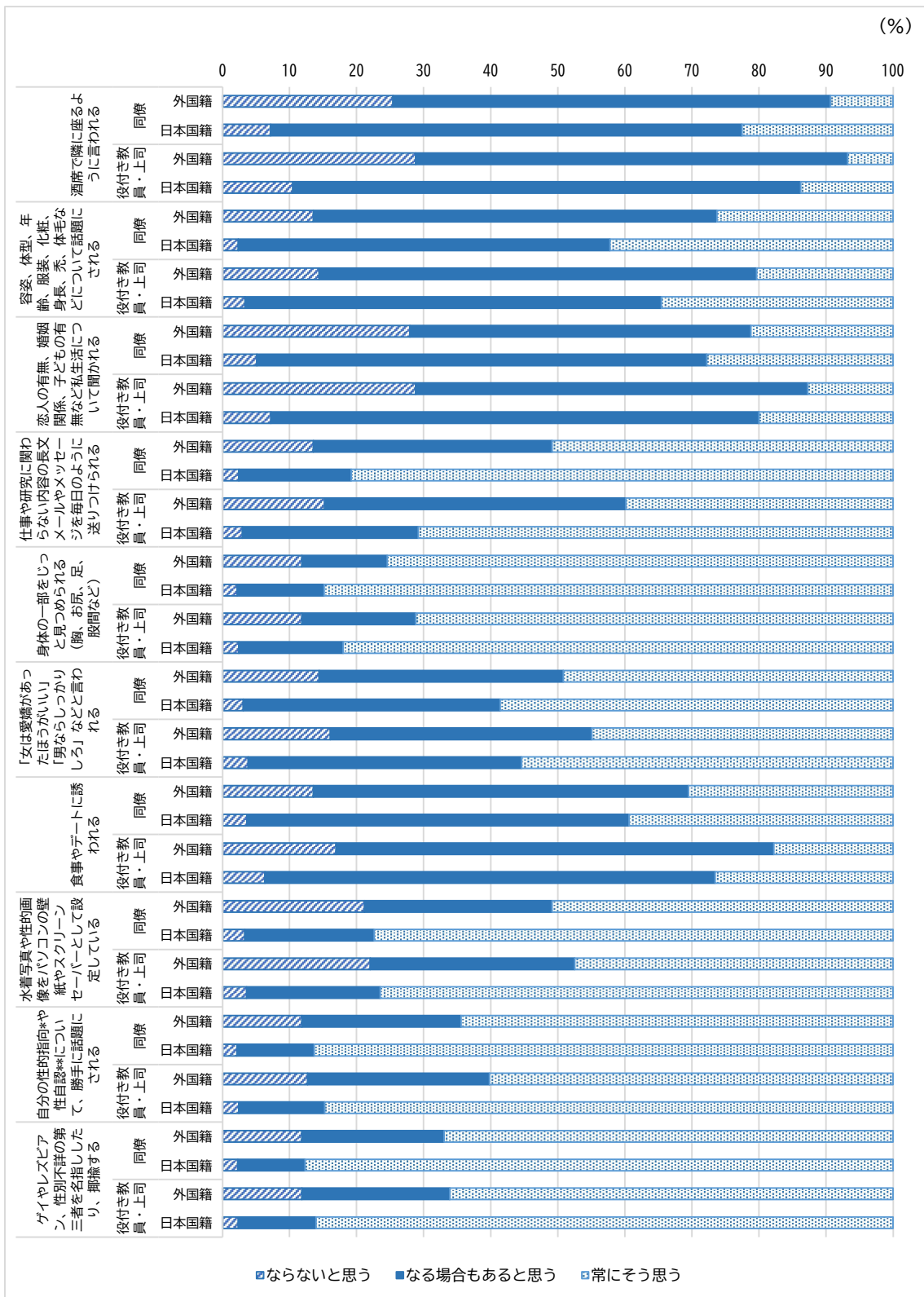


図5-3 被害者の国籍によるセクシュアル・ハラスメント認識の分布

## 2.2 セクシュアル・ハラスメントと認識される行為

セクシュアル・ハラスメントと認識されるのは具体的にどのような行為であろうか。図5-4は、被害者が特定の行為を受けた際にそれをセクシュアル・ハラスメントであると認識するという回答について平均値を求め、値が高い順に項目を並べたものである。横軸は回答の段階である（1：ならないと思う、2：なる場合もあると思う、3：常にそう思う）。図5-4は加害者が役付き教員や上司である場合のデータに基づいているが、加害者が同僚の場合も中盤の順序にやや変動があった程度で、上位3つと下位3つの順位は変わらなかった。したがって図5-4より、加害者の立場によらず、「ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する」「自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる」「身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）」といった行為が特にセクシュアル・ハラスメントと認識されやすいことが示された。

以上の3つのうち特に上位2つは、被害者にとって名誉毀損やアウティングに繋がりうる行為である。特にアウティングは、最悪の場合は被害者の生命に関わる事態に発展する場合もある非常に危険な行為である。

上記以外の行為についても、2以上の値であることから、これらの行為は全てセクシュアル・ハラスメントであると認識される傾向にあると言える。

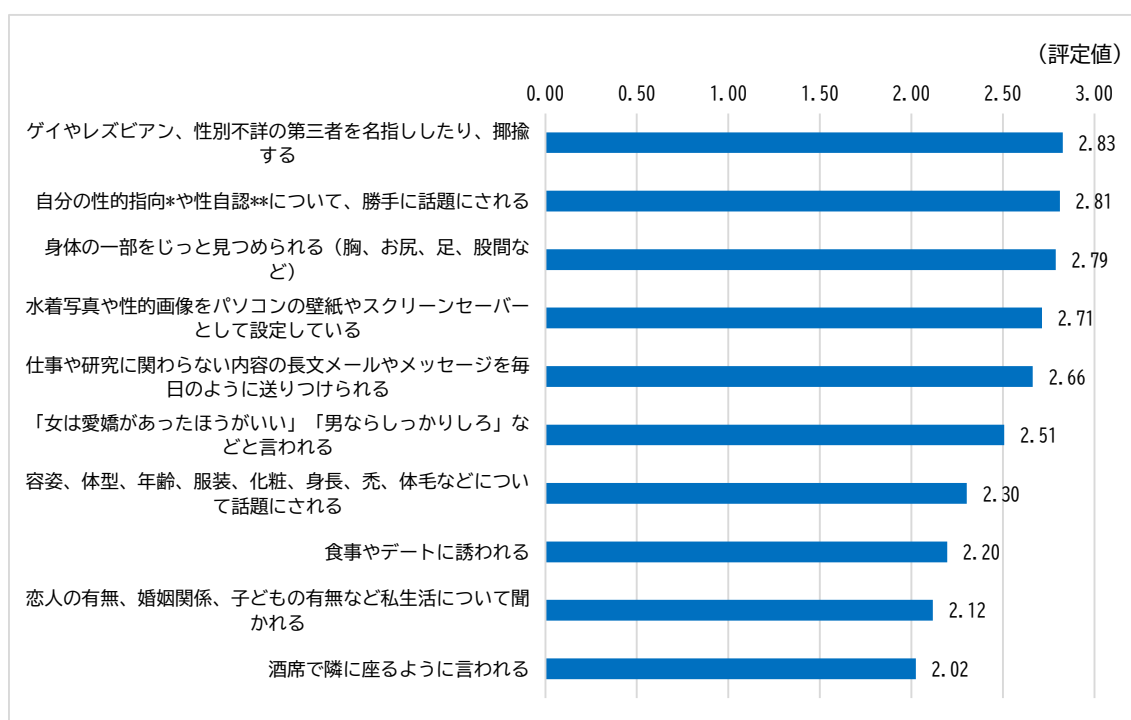


図5-4 役付き教員や上司から行為された場合のセクシュアル・ハラスメント認識

## 3 セクシュアル・ハラスメントを受けた際の嫌悪意思の伝達

セクシュアル・ハラスメント被害を受けた際は、嫌だと感じているということを加害者に対して伝えられることが望ましいであろう。しかしながら、その伝えやすさには、加害者の立場や被害者の特徴によって違いがある可能性がある。このことについて検討を行うために、Q3における選択肢（1：イヤだとはっきり伝える、2：それとなくイヤだ

と伝える、3：伝えない) および表 5-1 で用いた説明変数に基づき、順序ロジスティック回帰分析を行った。分析においては、基準カテゴリとした「男性」「60代以上」「職員」「任期付きでない」「短時間勤務でない」「外国籍でない」「同僚から」の変数を除いて分析を行った。結果を表 5-2 に示す。

表 5-2 セクシュアル・ハラスメント行為への嫌悪意思の伝達の規定要因

		Q3_1およびQ3_2			
独立変数		偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	
性別	女性	0.009	1.009	0.058	
	その他・回答しない	-0.127	0.881	0.172	
年齢	20代以下	-1.239	0.290	0.127	***
	30代	-1.143	0.319	0.094	***
	40代	-0.722	0.486	0.090	***
	50代	-0.470	0.625	0.091	***
教員である		0.311	1.365	0.057	***
任期付きである		-0.005	0.995	0.055	
短時間勤務である		0.165	1.179	0.068	*
外国籍である		1.027	2.792	0.143	***
役付き・上司から		-0.514	0.598	0.047	***
(定数1)		3.678	39.575	0.106	***
(定数2)		0.440	1.552	0.093	***
Nagelkerke決定係数		0.069			
モデル×2乗値		421.927			
N		7222			

注：+：p<0.10、\*：p<0.05、\*\*：p<0.01、\*\*\*：p<0.001。

結果より、被害者の身分が教員であり、年齢がより高く、外国籍であり、短時間勤務である場合に、相手に嫌だと伝える傾向がみられた。ただし、加害者が役付き教員・上司である場合よりも、同僚である場合のほうが意思を表明しやすいと感じる傾向にあった。被害者の性別と任期は、この結果に関与していなかった。

被害を受ける側は、役付き教員・上司から受ける行為のほうがセクシュアル・ハラスメントと感じやすい(表 5-1)にも関わらず、いざ被害を受けた場合には、役付き教員・上司には嫌だという意味を伝えるに感じていた。被害を伝えやすい年齢が高い者や教員は、研究室や学部・研究科等の組織において比較的強い立場にある場合が多い。そのため、自分の意見を周囲に伝えることに比較的抵抗が少ないと考えられる。

一方、若年の教職員は、組織内でのさまざまな意味での身分維持のために、自分よりも年齢や身分などが上の教員や上司などによる評価に敏感になりがちである。このような、セクシュアル・ハラスメント被害を受けてもイヤだという気持ちを表明しにくい立場にある教職員の声を聴くための工夫が組織として必要であろう。さらに、このような

立場の人々が明示的に主張しないからといって、「セクシュアル・ハラスメント被害を受けていないだろう」「このくらいならセクシュアル・ハラスメントと認識していないだろう」などと思いつくことのないよう、加害者は注意する必要がある。それに加えて、職場における周囲の者による積極的な注意も必要であろう。

外国籍の教員に関して、表 5-2 の結果を表 5-1 の結果と合わせて記述してみると、「外国籍の教員は、特定の行為をセクシュアル・ハラスメントと認識する割合は少ないが、その行為に対するイヤだという気持ちは相手に伝える傾向がある」と考えられる。外国籍でない教員はこの逆であり、「外国籍でない（≒日本人の）教員は、特定の行為をセクシュアル・ハラスメントと認識する割合は多いが、その行為に対するイヤだという気持ちはあまり相手に伝えない」ということになる。

教員・職員という身分や国籍（文化）に関わらず、自らの感じ方を相手に伝えやすく、またそれが傾聴される職場環境づくりは重要な課題である。今後は、特に日本人の職員に対して、いざ被害を受けた際に主張する方法や言葉を学内研修等で学ぶ機会を提供するなどの対策が必要になるだろう。

以下では、参考のため、性別、年齢、国籍の説明変数について、項目ごとの回答分布を示す（図 5-5～図 5-7）。



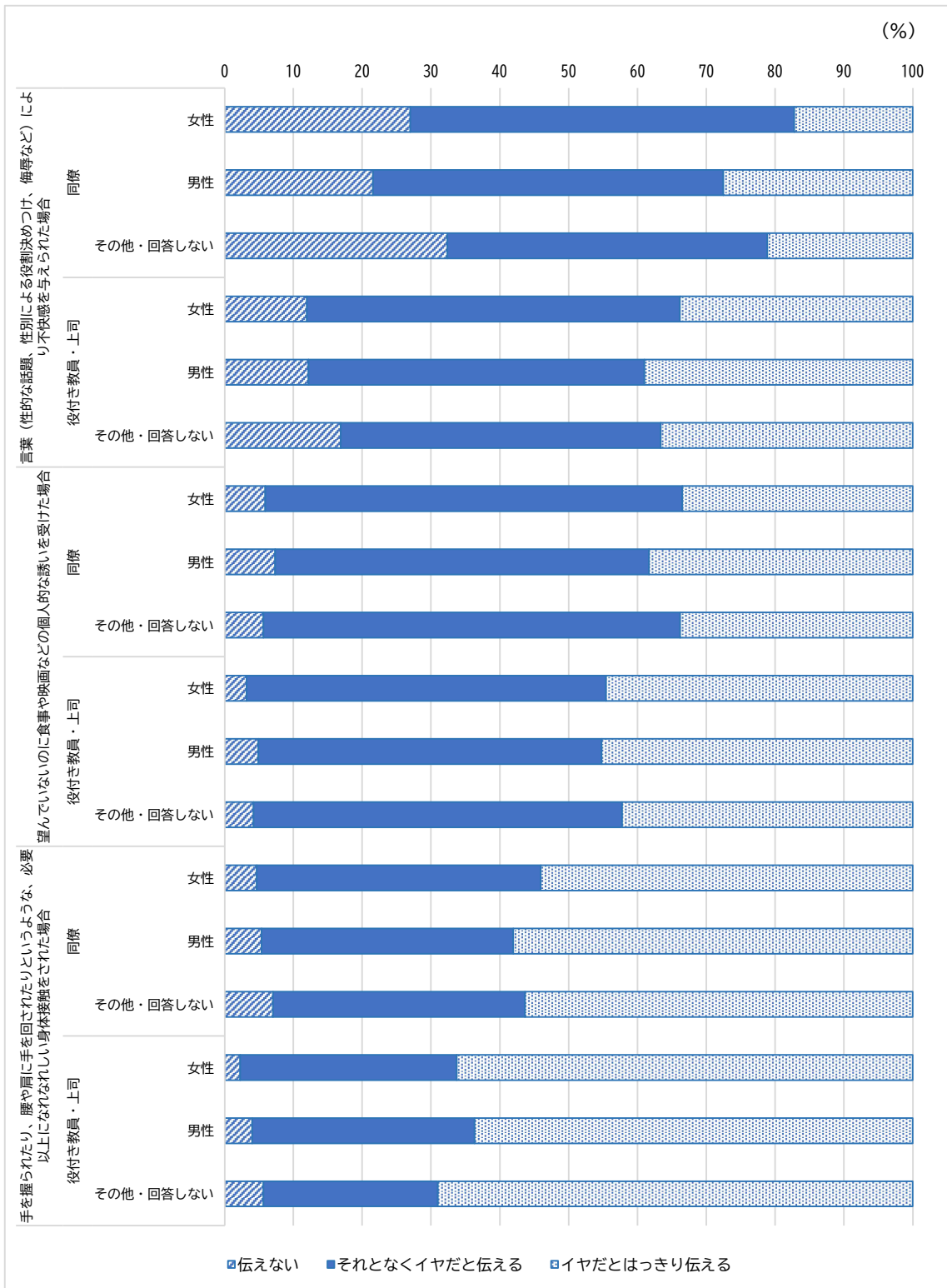


図 5-5 被害者の性別による感情表出の分布

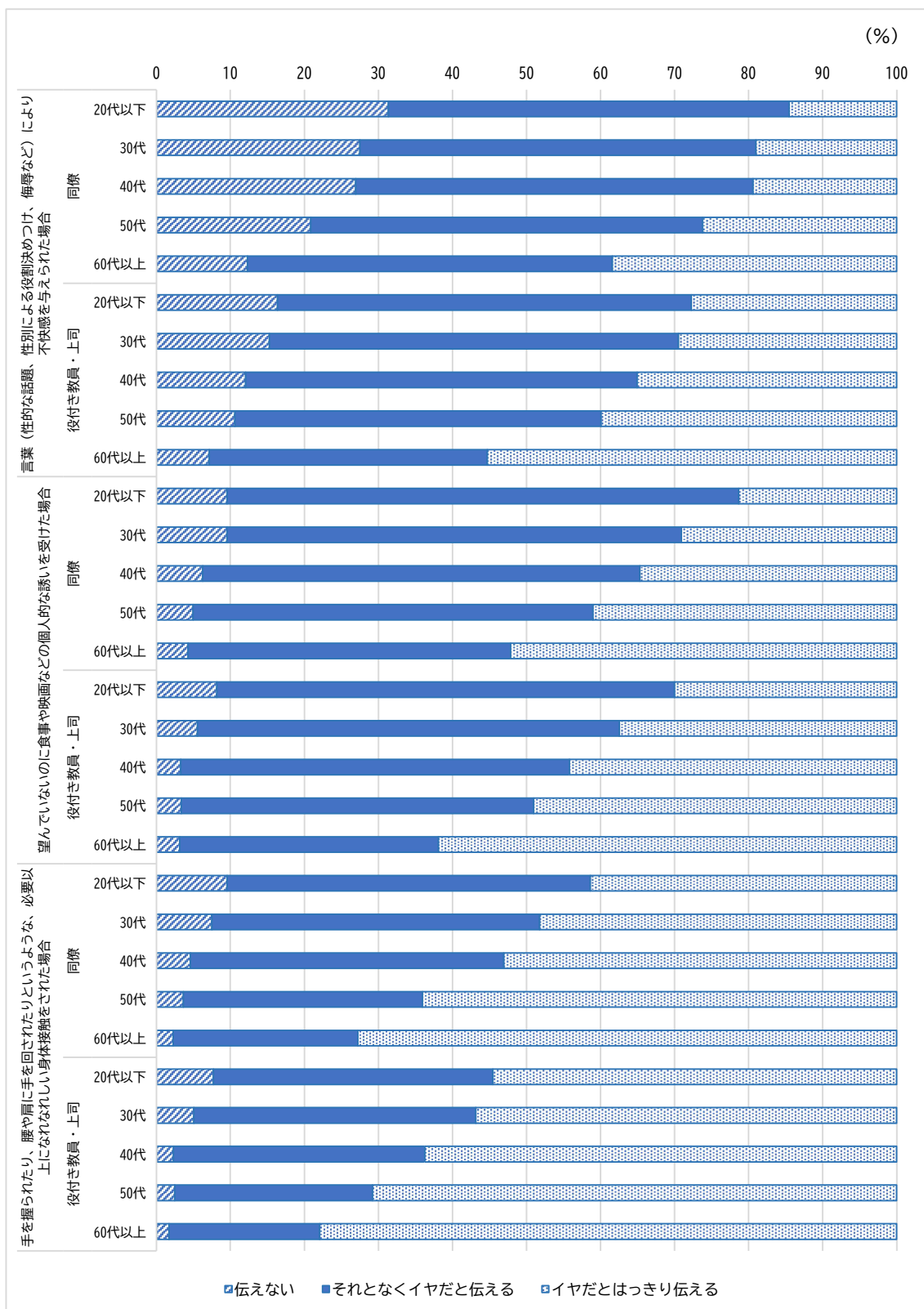


図 5-6 被害者の年齢による感情表出の分布

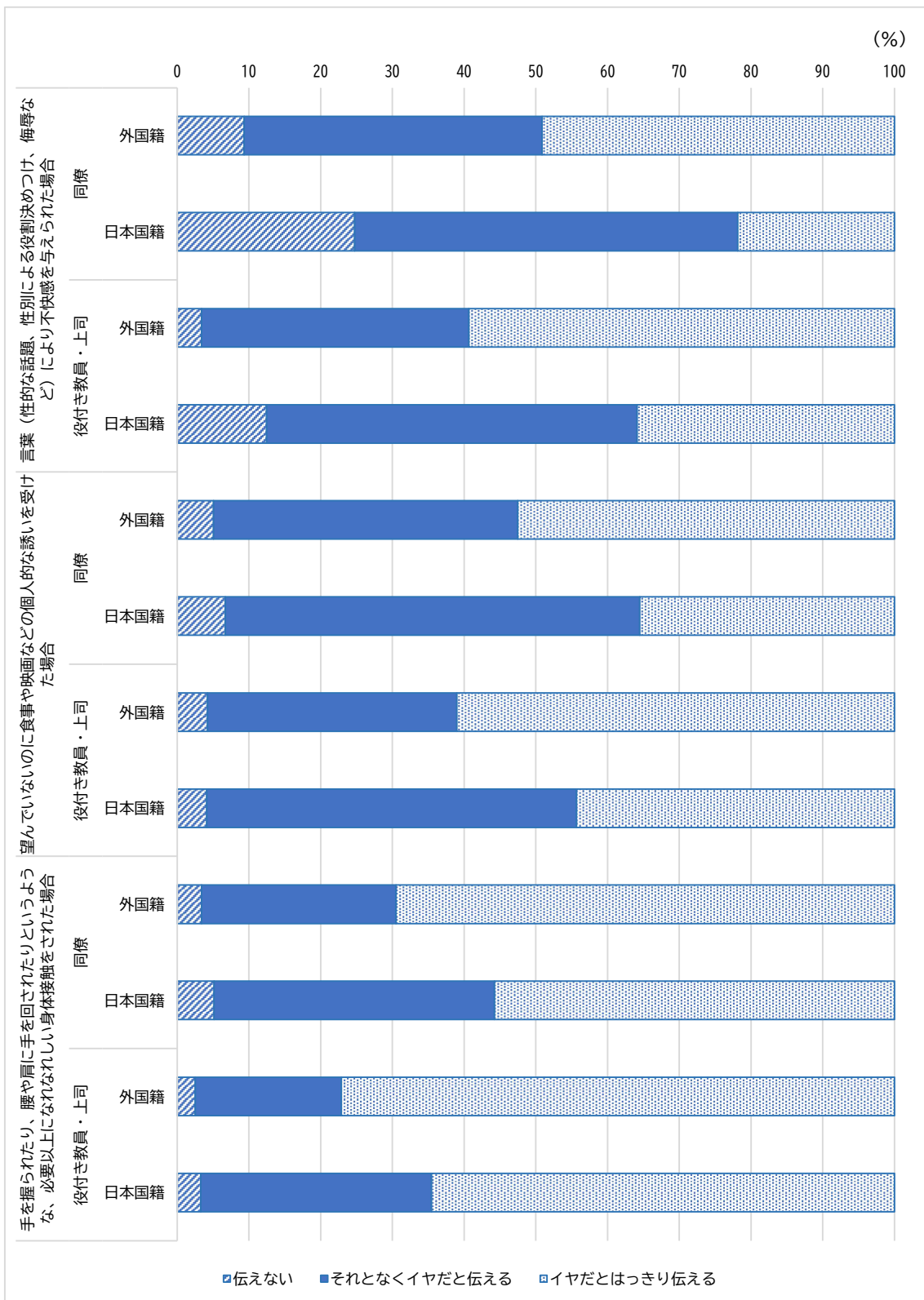


図5-7 被害者の国籍による感情表出の分布

#### 4 東京大学におけるセクシュアル・ハラスメントの被害経験

図 5-8 は、Q4「あなたは東京大学、またはそれに準じた場（教職員の懇親会、ゼミのコンパ、学会など）で、大学の構成員（教職員・大学院生／学部生等）または関係者から、実際に以下 Q4a)~m) のような行為を受けたことがありますか。または、そのような行為を受けたことがある人から相談されたり、そのような行為を目撃したり、話を聞いたことがありますか。過去 5 年ほどを目安として、それぞれの行為について、あてはまるものすべてを選択して下さい。」における回答（1：受けたことがある、2：相談されたことがある、3：目撃した／話を聞いたことがある、4：経験したことも見聞きしたこともない）について、「1：受けたことがある」と回答した者（N=869）によって選択された割合が多かった順に当該行為を並べたものである。

多かった被害の上位 3 つは「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた（25.66%）」「望まない性的な話題や猥談を聞かされた（22.55%）」「教育研究の場や職場で、性別の違いで役割分担を強要された。性別に基づいて仕事や研究の条件に関して態度を変えられた（18.18%）」であった。

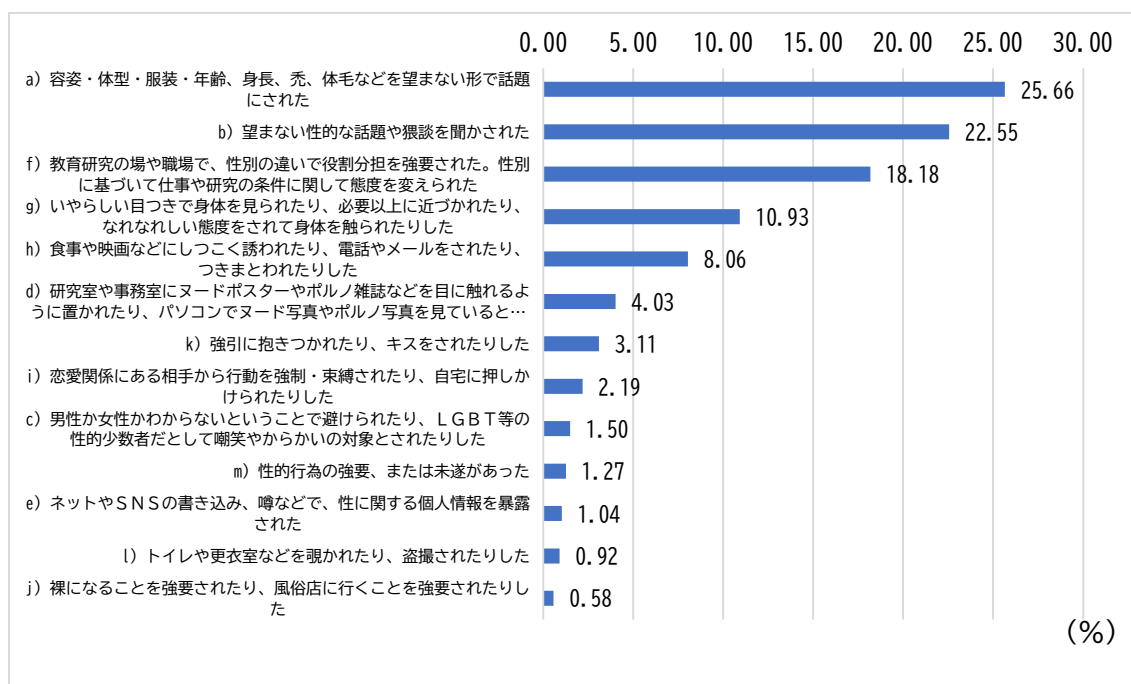


図 5-8 セクシュアル・ハラスメントの被害経験

図 5-8 に示した 13 個のセクシュアル・ハラスメントの被害内容を、以下のように 5 つに分類した。各分類において経験が 1 つでもあれば 1 を、なければ 0 を付した。これらのうち、経験ありと回答した群における被害の該当率を表 5-3 に示す。

- 性的話題の対象：「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」「男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした」「ネットや SNS の書き込み、噂などで、性に関する個人情報を暴露された」

- 環境型：「研究室や事務室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした」「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」
- 性役割の強要：「教育研究の場や職場で、性別の違いで役割分担を強要された。性別に基づいて仕事や研究の条件に関して態度を変えられた」
- 望まない関係：「いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした」「食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした」「恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした」
- 犯罪行為：「裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした」「強引に抱きつかれたり、キスをされたりした」「トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした」「性的行為の強要、または未遂があった」

表 5-3 5種類のセクシュアル・ハラスメントに対する説明変数の該当率

説明変数	この調査 における 回答者数	被害の種類・件数・該当率										
		性的話題の対象		環境型		性役割の強要		望まない関係		犯罪行為		
		件数	該当率	件数	該当率	件数	該当率	件数	該当率	件数	該当率	
性別	女性	1622	105	6.5%	72	4.4%	95	5.9%	76	4.7%	16	1.0%
	男性	1918	120	6.3%	83	4.3%	108	5.6%	48	2.5%	15	0.8%
	その他・回答しない	71	4	5.6%	3	4.2%	1	1.4%	1	1.4%	1	1.4%
年齢	20代以下	220	24	10.9%	25	11.4%	14	6.4%	18	8.2%	2	0.9%
	30代	825	63	7.6%	59	7.2%	64	7.8%	58	7.0%	12	1.5%
	40代	1210	91	7.5%	53	4.4%	78	6.4%	40	3.3%	14	1.2%
	50代	1007	31	3.1%	12	1.2%	29	2.9%	7	0.7%	2	0.2%
	60代以上	349	20	5.7%	9	2.6%	19	5.4%	2	0.6%	2	0.6%
身分	教員	1492	101	6.8%	72	4.8%	93	6.2%	53	3.6%	13	0.9%
	職員	2119	128	6.0%	86	4.1%	111	5.2%	72	3.4%	19	0.9%
任期	任期付きである	1582	105	6.6%	81	5.1%	99	6.3%	66	4.2%	19	1.2%
	任期付きでない	2029	124	6.1%	77	3.8%	105	5.2%	59	2.9%	13	0.6%
短時間勤務	短時間勤務である	918	55	6.0%	40	4.4%	51	5.6%	36	3.9%	8	0.9%
	短時間勤務でない	2693	174	6.5%	118	4.4%	153	5.7%	89	3.3%	24	0.9%
国籍	外国籍である	118	14	11.9%	9	7.6%	10	8.5%	11	9.3%	6	5.1%
	外国籍でない	3493	215	6.2%	149	4.3%	194	5.6%	114	3.3%	26	0.7%
被害ごとの該当件数			229		158		204		125		32	

以上のように5つに整理したセクシュアル・ハラスメント行為をそれぞれ目的変数とした二項ロジスティック回帰分析を行った。分析においては、基準カテゴリとした「その他・回答しない」「60代以上」「職員」「任期付きでない」「短時間勤務でない」「外国籍でない」の変数を除いて分析を行った。結果を表5-4に示す。なお、「犯罪行為」については、経験ありと報告された件数が32件と少数であり、妥当性をもった分析が難しかったため回帰分析からは除いた。「犯罪行為」については、表5-3における該当率を確認されたい。

表 5-4 タイプ別のセクシュアル・ハラスメント被害経験の規定要因

Q4

独立変数	性的話題の対象			環境型			
	偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	
性別	女性	-0.032	0.969	0.441	0.313	1.368	0.529
	男性	-0.769	0.464	0.447	-0.541	0.582	0.534
年齢	20代以下	0.762	2.143	0.407	0.578	1.782	0.526
	30代	0.799	2.224	0.352 *	1.297	3.660	0.437 **
	40代	0.496	1.642	0.349	1.047	2.849	0.434 *
	50代	0.503	1.654	0.353	0.757	2.132	0.443
教員である	-0.565	0.569	0.177 **	-0.310	0.733	0.179	
任期付きである	-0.019	0.981	0.161	-0.039	0.961	0.169	
短時間勤務である	-0.763	0.466	0.198 ***	-1.002	0.367	0.220 ***	
外国籍である	-0.120	0.887	0.441	-0.127	0.881	0.442	
(定数)	-2.498	0.082	0.542 ***	-3.329	0.036	0.665 ***	
Nagelkerke決定係数	0.046			0.055			
モデルR2乗値	0.037			0.045			
N	3611			3611			

独立変数	望まない関係			性役割の強制			
	偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	
性別	女性	0.036	1.036	0.482	1.616	5.034	1.016
	男性	-1.521	0.219	0.498 **	-0.868	0.420	1.047
年齢	20代以下	0.422	1.525	0.526	2.477	11.903	1.049 *
	30代	0.875	2.398	0.446 *	2.345	10.435	1.020 *
	40代	0.489	1.631	0.443	1.946	6.998	1.017
	50代	0.329	1.390	0.454	1.476	4.377	1.030
教員である	-0.621	0.538	0.609	0.085	1.088	0.246	
任期付きである	-0.267	0.766	0.207	-0.031	0.969	0.214	
短時間勤務である	-0.080	0.924	0.188	-0.711	0.491	0.250 **	
外国籍である	-1.282	0.277	0.250 ***	-0.912	0.402	0.743	
(定数)	-2.605	0.074	0.623 ***	-5.903	0.003	1.423 ***	
Nagelkerke決定係数	0.096			0.153			
モデルR2乗値	0.082			0.135			
N	3611			3611			

注：+：p<0.10、\*：p<0.05、\*\*：p<0.01、\*\*\*：p<0.001。

結果より、性差については、「望まない関係」は男性の場合に被害を受けにくいという結果を除き、いずれにおいても確認されなかった。しかしながら、男女間のオッズ比に注目すると、いずれの行為においても女性のほうがオッズ比が高かった。これは、当該行為にさらされるリスクが男性よりも女性の方が高いことを示している。この差より、「性役割の強制」「望まない関係」「環境型」「性的話題の対象」の順で、女性の被害リスクが高まっていると考えられる。

年齢別では、いずれも30代が特に被害を受けやすい傾向であった。「環境型」では40代も、「性役割の強制」では20代以下も被害に遭いやすかった。

職種別では、「性的話題の対象」において偏回帰係数が負の値で有意であったことから、職員が被害を受けやすいことがわかる。

短時間勤務でない（フルタイムの）者が、「性的話題の対象」「環境型」「性役割の強制」の被害にさらされやすかった。職場の滞在時間が長く、組織へのコミットメントが深

まることで、被害に遭遇しやすくなっていると考えられる。任期付きか否かには特に有意差がみられなかったが、偏回帰係数は全て負であることから、任期付きではない（終身雇用・テニユアの）教職員のほうが前述と同様の理由で被害を受けやすい傾向にあると推察される。

国籍別では、外国籍ではない（≡日本人である）者のほうが、「望まない関係」の被害に遭いやすかった。ここまでの分析からも、日本人は外国籍の者よりもセクシュアル・ハラスメント被害に遭いやすい傾向にあるといえる。

上記の特徴を総合すると、主に「30代、女性、職員、フルタイムの者、日本人」の教職員が、セクシュアル・ハラスメント被害に遭いやすいと言えそうである。

最後に、表 5-3 から「犯罪行為」の該当率を確認しておく。性別における該当率は、性別を「その他・回答しない」とした者（1.4%）が、他の性別よりも高かった。年齢では30代の者（1.5%）、40代の者（1.2%）の高さが際立っていた。任期付きの者も高かった（1.2%）。また、外国籍である者も高かった（5.1%）。性別を「その他・回答しない」とした者や外国籍である者については回帰分析では有意な差がみられにくかったが、該当率をみるとその被害率は高いことがわかる。

## 5 セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい場所・性別・年齢

### 5.1 セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい場所

セクシュアル・ハラスメント被害はどのような場所（状況）で生じているのだろうか。被害経験者（N=403）によって回答された割合が多かった順に、項目を図 5-9 に示す。なお、図 5-9 では代表して全体の傾向を示している。性別、国籍、年齢などで分けて集計してもこの傾向は同様であったためである。

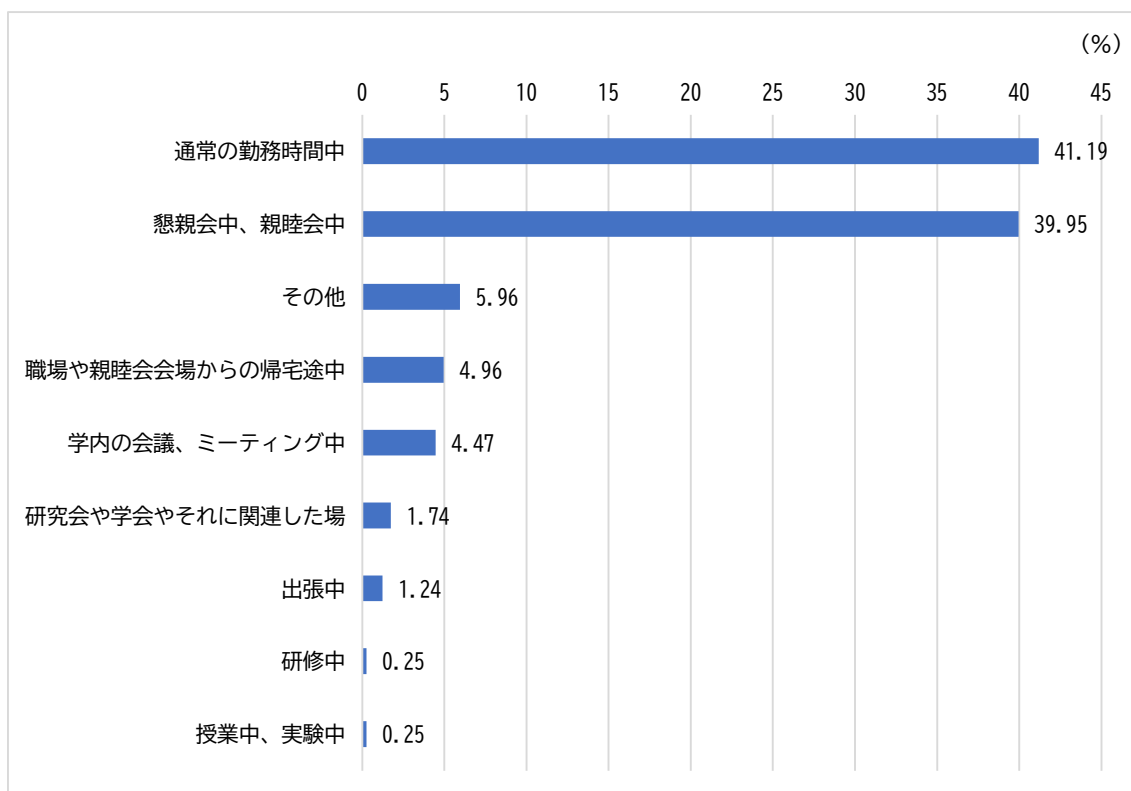


図 5-9 セクシュアル・ハラスメントを受けた場所

特に被害が生じやすい状況は「通常の勤務時間中」と「懇親会中、親睦会中」であった。学内外を問わず、しかも周囲に人目が多い状況であっても、セクシュアル・ハラスメント行為が行われていることが示されている。

3番目に多かった「その他」の状況を自由記述から確認した。その結果、閉鎖性が高かったり、人目が少なかったり（「教員の居室」「自宅」「研究室」「帰路（待ち伏せ）」）、加害者の立場の優位性が際立つ場面であったり（「任期更新の確認の時」「過去に自分が大学院を受けた際の入試面接」）といった特徴がみられた。周囲に人目が少ない状況であっても、セクシュアル・ハラスメント行為は行われている。

性別によって、被害を受けやすい場所に違いがみられた。被害経験者（N=403）の性別の内訳は、女性（N=258）64%、男性（N=136）34%、「その他・回答しない」とした者（N=9）2%であった。性別で集計すると、女性が最も被害を受けやすいのは勤務時間（116件、45%）、次に懇親会・親睦会（85件、33%）の順であった。また女性では、「職場や懇親会会場からの帰宅途中（16件、6%）」「学内の会議、ミーティング中（13件、5%）」も通算10件以上となっていた。男性では上位2つの順位が逆転しており、懇親会・親睦会（74件、54%）、勤務時間（45件、33%）の順で被害を受けやすかった。

## 5.2 セクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい性別と年齢

被害の受けやすさを性別から確認したところ、女性と性別「その他・回答しない」と回答した者を合わせると、男性よりも2倍近く被害を受けやすかった（女性N=258・64%、男性N=136・34%、その他・回答しないN=9・2%）。全回答者数にみる性別の割合（女性45%、男性53%、その他・回答しない2%）と比較すると、女性と「その他・回答しな



い」とした者における被害率の高さがわかる。なお、割合は少ないとはいえ、男性もセクシュアル・ハラスメントの被害を受けていることには留意しておく必要がある。

被害経験者における年齢構成では40代が最も多く（146件）、次いで30代（113件）、50代（95件）、20代以下（34件）、60代以上（15件）であった。この調査への回答者全体における年齢構成と上記の件数を比較したものが図5-10である。これを見ると、30代の被害割合が最も大きく、次いで40代と20代以下で増加しており、50代以上は被害経験が少なくなっている。

以上をまとめると、学内外での各種業務や人脈形成活動が盛んになりつつあり、かつ研究室や学部・研究科や課・係などにおける立場が上であるとは限らない、30代を中心としたその前後の年代、いわゆる若手から中堅世代に対して被害が集中する傾向があるといえる。

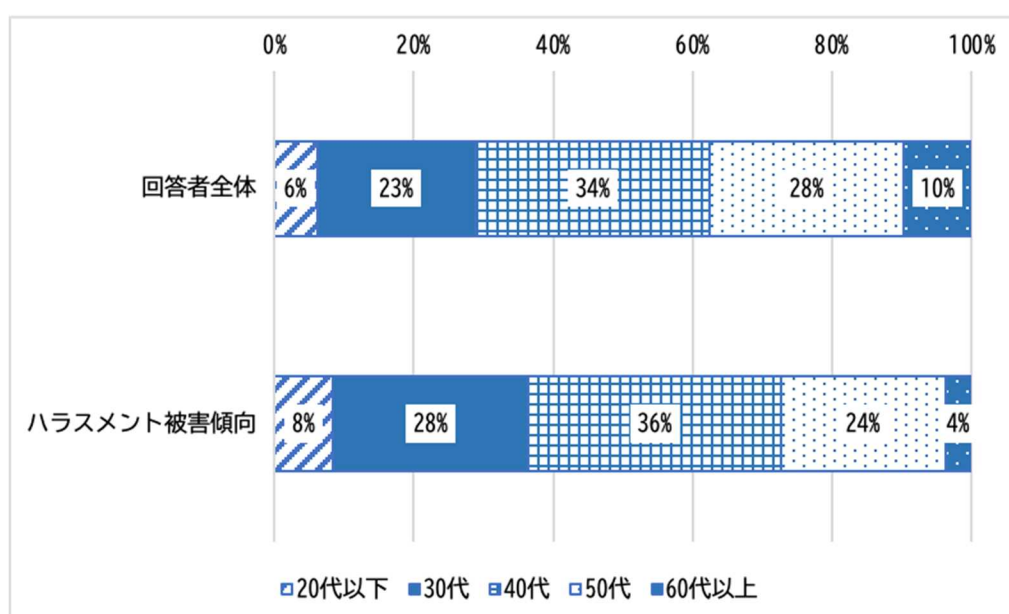


図5-10 セクシュアル・ハラスメント被害の年齢構成

## 6 セクシュアル・ハラスメントを受けた時の身分・加害者の特徴・被害の相談

### 6.1 被害者の身分

被害を受けた際の身分としては、事務系職員が最も多かった（46.9%）。この傾向は性別、年齢別、国籍別などに分けても同様であった。一方で教員は、特任も含めた教授・准教授・講師・助教・助手・特任研究員を合計すると22.3%であった。教員の中で最も被害率が高かったのは助教・助手（6.5%）と特任研究員（5.0%）であった。詳細な身分別の被害率を、全回答数における身分構成と比較して表5-5に示す。表より、やはり事務系職員が被害を受けやすくなっていることがわかる（47%）。

任期の有無では、特筆すべき傾向はなかった。短時間勤務の有無では、短時間勤務ではない（フルタイムの）者における被害傾向が高くなっていた。これは、ここまでの分析と整合性のある結果だといえる。

表 5-5 セクシュアル・ハラスメント被害の身分構成

身分		全体	ハラスメント被害傾向
職種	事務系職員	33%	47%
	学術支援専門職員、学術支援職員、 特任専門員、特任専門職員	14%	10%
	教授	12%	3%
	准教授	9%	4%
	助教、助手	7%	6%
	特任研究員	6%	5%
	技術系職員	6%	8%
	その他	5%	10%
	特任助教	3%	1%
	講師	2%	1%
	医療系職員	1%	2%
	特任教授	1%	0%
	特任准教授	1%	1%
	特任講師	1%	0%
計		100%	100%
任期	あり	44%	41%
	なし	56%	59%
計		100%	100%
短時間勤務	あり	25%	19%
	なし	75%	81%
計		100%	100%

ここからは、加害者と被害者の関係について述べる。被害者が女性の場合は、加害者は1人である場合が最も多かった（47.7%）。被害者が男性の場合は、加害者は3人以上である場合が最も多かった（46.3%）。男性がセクシュアル・ハラスメントを受ける場合は、多人数による多方面からの大きな被害に遭っている可能性が大きいといえる。

加害者の性別は、被害者の性別に関わらず、男性である場合が多かった（男性：85.5%、女性：14.9%）。ただし、女性が加害者になっている場合も少なからずある。

続く 6.2 では、加害者の人数別に特徴を掘りさげる。

## 6.2 加害者の特徴

まず、加害者が1人の場合である。被害者が女性教員の場合、加害者は職員が最も多く（39.8%）、次いで役付きや年長の教員が多かった（37.4%）。被害者が男性教員の場合も加害者は職員が最も多く（61.4%）、次点はその他（27.3%）であった。

被害者が女性職員の場合は、加害者は役付き・年長の教員（60.2%）、同僚の教員（13.8%）の順が多かった。被害者が男性職員の場合も同様の傾向であった。

次に、加害者が2人以上の場合である。被害者の性別によらず、加害者は男性のみ、もしくは男性と女性の組み合わせである場合が多かった。加害者の立場は、被害者が教員の場合は役付き・年長の教員、もしくは同僚の教員、職員である場合が多かった。被害者が職員の場合は、加害者は教員である場合が多かった。

同じ加害者から何度も嫌がらせを受けたと回答したのは、被害経験者のうち36.5%であった。加害者に対して、はっきりもしくはそれとなく意思表示をしたり抗議をしたりした被害者の割合は39.5%であった。無視、我慢、従うなどの対応をとった者は54.1%であった。

### 6.3 被害の相談

被害を誰かに相談した者は28.8%であった。相談相手は、同性の同僚（49.1%）、上司・年長の教職員（39.7%）、友人（38.8%）の順が多かった。一方、相談相手として選ばれる傾向が少なかったのは、弁護士などの専門家や専門機関（1.7%）、教職員組合（2.6%）、部局相談員（3.4%）であった。大学が設置している各種相談機関も低い割合にとどまっていた（東京大学ハラスメント相談所12.1%、保健センター、学生相談所、駒場学生相談所4.3%）。

被害を相談しなかったと回答した者のほうが、相談した者よりも多かった。相談しなかった理由は、「相談する必要性を感じなかったから（53.3%）」、「相談しても解決するとは思えなかったから（41.1%）」、「相談することで相手との人間関係が悪くなるのではないかと思ったから（18.8%）」の順が多かった。

セクシュアル・ハラスメントの被害はあまり相談されない傾向がみられた。このため、被害が生じてしまうと、周囲の人物や学内の機関が問題を発見したり相談に応じたりすることが難しくなると考えられる。したがって、セクシュアル・ハラスメントの被害を未然に防ぐことが非常に重要であるといえるだろう。そのためには、教職員（特に、加害者や被害者になりやすい性別・年代・身分の者）へのダイバーシティやセクシュアル・ハラスメントに関する啓発が必要であろう。また、周囲の人間が傍観者にならないことも重要であろう。被害を最小限に抑えるためには、家族・同僚・相談機関などが「ゲートキーパー」となることが必要かつ効果的である。その意味では、大学が設置している相談所があまり活用されていないことは問題であろう。今後はより活用されるような工夫が必要かもしれない。

## 7 相談の有無による被害後の影響

セクシュアル・ハラスメント被害は、その被害のみでは終わらない。被害者は、被害によって心身に不調をきたす場合もある。被害の経験と、他者への被害の相談の有無と、被害者の心身への影響について、二項ロジスティック回帰分析を行った。分析に際しては、Q11「Q10、Q10-1あるいはQ10-2に続けてお聞きします。上記の経験は、あなたにどのような影響をもたらしましたか。あてはまるものをすべて選んで下さい。」における以下の10項目を4つに分類した。

- 変化なし：「特に変化はなかった」

- ・ 対人・対自分の認識への悪影響：「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」「自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった」
- ・ 仕事への悪影響：「職場に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた」「何もする気がなくなって引きこもった」「仕事の能率が落ちた」「研究や仕事についての自信を失った」
- ・ 精神や生命の危機：「眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した」「落ち込んだり、攻撃的になったりと、精神的に不安定になった」「自傷行為に及んだり、自殺を図った」

分類したうちの項目に1つでもあてはまれば1を、あてはまらなければ0を付した。これらのうち、影響ありと回答した群における該当率を表5-6に示す。また、回帰分析の結果を表5-7に示す。分析においては、基準カテゴリとした「男性」「60代以上」「職員」「任期付きでない」「短時間勤務でない」「外国籍でない」「相談していない」の変数を除いて分析を行った。

なお、「精神や生命の危機」については、一部の該当率の低さから行列に疎になり分析の妥当性を保つことが難しかったため、回帰分析からは除いた。「精神や生命の危機」については、表5-6における該当率を確認されたい。

表 5-6 4 種類の影響に対する説明変数の該当率

説明変数	この調査における回答者数	影響の種類・件数・該当率								
		変化なし		対人・対自分の認識への悪影響		仕事への悪影響		精神や生命の危機		
		件数	該当率	件数	該当率	件数	該当率	件数	該当率	
性別	女性	1622	121	7.5%	93	5.7%	53	3.3%	50	3.1%
	男性	1918	95	5.0%	29	1.5%	10	0.5%	13	0.7%
	その他・回答しない	71	3	4.2%	2	2.8%	2	2.8%	2	2.8%
年齢	20代以下	220	16	7.3%	8	3.6%	5	2.3%	6	2.7%
	30代	825	56	6.8%	39	4.7%	21	2.5%	21	2.5%
	40代	1210	80	6.6%	44	3.6%	22	1.8%	26	2.1%
	50代	1007	57	5.7%	28	2.8%	14	1.4%	12	1.2%
	60代以上	349	10	2.9%	5	1.4%	3	0.9%	0	0.0%
身分	教員	1492	57	3.8%	38	2.5%	23	1.5%	23	1.5%
	職員	2119	162	7.6%	86	4.1%	42	2.0%	42	2.0%
任期	任期付きである	1582	64	4.0%	60	3.8%	40	2.5%	34	2.1%
	任期付きでない	2029	155	7.6%	64	3.2%	25	1.2%	31	1.5%
短時間勤務	短時間勤務である	918	34	3.7%	33	3.6%	17	1.9%	18	2.0%
	短時間勤務でない	2693	185	6.9%	91	3.4%	48	1.8%	47	1.7%
国籍	外国籍である	118	6	5.1%	2	1.7%	1	0.8%	1	0.8%
	外国籍でない	3493	213	6.1%	122	3.5%	64	1.8%	64	1.8%
相談	相談した	116	36	31.0%	58	50.0%	36	31.0%	40	34.5%
	相談していない	287	183	63.8%	66	23.0%	29	10.1%	25	8.7%
被害ごとの該当件数			219		124		65		65	

結果より、被害を相談しなかった者、任期のない者が「変化なし」になりやすく、女性では「変化なし」になりにくいと言える。ただし、「相談しないから変化がない」のか

「変化がないから相談しない」のかは不明である。今回の調査では、相談と影響の有無における時系列の関係は明確ではないためである。この点については、これ以降の解釈においても留意しておく必要がある。

「対人・対自分認識への悪影響」と「仕事での悪影響」では、相談することに有意差がみられたことから、「悪影響があったので相談した」もしくは「相談したので悪影響が生じた」のどちらかの事象が生じている可能性がある。「仕事での悪影響」では、「変化なし」とは逆に任期付きの者に影響が出やすい傾向があった。周囲の評価に敏感になりがちな任期付きの者に被害が生じることで、仕事のパフォーマンスに悪影響が出ている可能性がある。任期付きの者は組織へのコミットメントが浅いため、組織内で必要な支援が受けられていなかったり、相談できる者が少ないといった可能性もあるだろう。

表 5-7 セクシュアル・ハラスメント被害と心身への影響の規定要因

Q10

独立変数	変化なし			対人・対自分認識への悪影響				
	偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	偏回帰係数	オッズ比	標準誤差		
性別	女性	-0.605	0.546	0.256	*	0.299	1.349	0.281
	その他・回答しない	-1.340	0.262	0.757		-0.257	0.773	0.861
年齢	20代以下	-0.748	0.473	0.701		-0.616	0.540	0.729
	30代	-0.309	0.734	0.624		-0.259	0.772	0.622
	40代	-0.351	0.704	0.619		-0.282	0.754	0.617
	50代	-0.178	0.837	0.634		-0.247	0.781	0.633
教員である	-0.191	0.826	0.269		0.140	1.150	0.283	
任期付きである	-0.581	0.559	0.265	*	0.471	1.602	0.277	
短時間勤務である	0.256	1.291	0.322		0.034	1.035	0.326	
外国籍である	0.120	1.128	0.667		-0.826	0.438	0.819	
相談した	-1.185	0.306	0.256	***	1.071	2.918	0.255	***
(定数)	1.478	4.385	0.611	*	-1.291	0.275	0.607	*
Nagelkerke決定係数	0.170				0.124			
モデルR2乗値	0.099				0.075			
N	403				403			

独立変数	仕事への悪影響			
	偏回帰係数	オッズ比	標準誤差	
性別	女性	0.705	2.024	0.409
	その他・回答しない	1.034	2.812	0.911
年齢	20代以下	-0.358	0.699	0.895
	30代	-0.638	0.528	0.774
	40代	-0.454	0.635	0.768
	50代	-0.366	0.694	0.788
教員である	0.193	1.212	0.355	
任期付きである	1.171	3.226	0.347	***
短時間勤務である	-0.521	0.594	0.398	
外国籍である	-0.718	0.488	1.093	
相談した	1.247	3.480	0.315	***
(定数)	-2.681	0.069	0.775	***
Nagelkerke決定係数	0.183			
モデルR2乗値	0.129			
N	403			

注：+：p<0.10、\*：p<0.05、\*\*：p<0.01、\*\*\*：p<0.001。

最後に、表 5-6 から「精神や生命の危機」について該当率を確認しておく。性別では女性が最も高かった（3.1%）。また、性別を「その他・回答しない」とした者は、その回答者数の少なさ（71名）を考えれば2.8%という該当率は非常に高いといえる。さらに、女性は「変化なし」から「精神や生命の危機」に至るまでの該当率にゆるやかな減少傾向がみられるが、性別を「その他・回答しない」とした者の該当率は途中から横ばいで減少していないことがわかる。このことから、性別を「その他・回答しない」とした者では、心身の不調から精神・生命の危機に至るまで、より多数が影響を受けていると考えられる。相談した者の該当率が高かった（34.5%）点は、「対人・対自分の認識への悪影響」と「仕事への悪影響」と同様の傾向であった。「精神や生命の危機」についても、他の影響

と同様に被害と相談の因果関係を慎重に検討する必要があるだろう。その他の説明変数内においては、20代以下の者(2.7%)、職員(2.0%)、任期付きの者(2.1%)、短時間勤務である者(2.0%)、日本人(1.8%)の該当率が高かった。

## 8 まとめ

本章では、教職員のうちどのような特徴を持つ者が被害者や加害者になる傾向があるかを検討した。また、特に多いセクシュアル・ハラスメント行為の内容や、被害が生じている状況などの特徴の把握を試みた。

組織に長時間かつ深く関わる若手から中堅の教職員にハラスメント被害が生じやすい傾向がみられた。より詳しくは、30代の者、女性、職員、フルタイムの者、日本人がセクシュアル・ハラスメント被害に遭いやすい傾向にあった。このように、年齢が比較的低いほうが被害に遭いやすい一方で、当該行為がセクシュアル・ハラスメントであるとする認識は、年齢が高くなるほど積極的に行われる傾向がみられた。認識と、被害を受ける年齢にズレが生じていることから、被害の中心となっている30代とその前後の20代以下・40代に対して、被害者にならないための啓発や教育が重要であると考えられる。

被害者は、役付き教員・上司から被害を受けるほうがセクシュアル・ハラスメントであると感じやすいにも関わらず、いざ被害を受けても、役付き教員・上司にはイヤだという意味を伝えるに感じていた。したがって、組織内で立場や年齢が上である者は、立場や年齢が下の立場の者が明示的に主張しないからといって、「セクシュアル・ハラスメント被害を受けていないだろう」「このくらいならイヤがらないだろう」などと思いきまないよう注意を払う必要がある。

セクシュアル・ハラスメント被害は、特に「通常の勤務時間内」と「懇親会中・親睦会中」で生じやすかった。また、教員の居室などでも生じていた。周囲の人目の多寡に関わらず、セクシュアル・ハラスメント行為は生じている。特に上記の危険な場所では、構成員が互いに注意しあい、時に積極的な援助行動を行うといったことが、被害の抑止・軽減に有効であろう。専門家ではない一般の構成員にどのような援助行動ができるか、また、するべきかについて、職場単位で啓発する機会が必要であろう。

被害者・加害者の特徴を明確に分けているのは、性別である。女性と「その他・回答しない」とした性別の者をあわせると、男性よりも2倍近くセクシュアル・ハラスメント被害を受けやすい傾向にあった。さらに、被害を相談しなかった者、任期のない者が「(被害による心身や仕事への)変化なし」となりやすいが、女性では「変化なし」とはなりにくかった。つまり、「女性はセクシュアル・ハラスメント被害を受けやすく、さらにその被害によって何らかの影響を受けやすい」といえるだろう。女性へのセクシュアル・ハラスメントの防止と被害からの救済が急務であると言える。

ただし、割合は少ないとはいえ、男性もセクシュアル・ハラスメント被害を受けていることには留意しておく必要がある。男性も被害者なのである。男性が被害者の場合は加害者が3人以上である場合が多く、多人数・多方面から大きな被害を受けている可能性もある。女性や「その他・回答しない」との性別の者と同様の重要度で、男性の被害防止のための方策が必要であろう。

性別を「その他・回答しない」とした者や外国籍の教職員など、組織内では比較的少数である者たちにおける、セクシュアル・ハラスメント被害やその影響における該当率は高かった。割合から考えれば、これらの集団に属する者は、女性、男性、日本人という集

団に属する者よりもより被害率がより高くなっていると考えられる。職場における啓発や相談機会の拡充を検討する際には、これらの集団に属する者に対する対策を重視するべきであろう。

加害者は、男性である場合が多かった。特に、役付きであったり上司であったりという立場の男性は、自らが意図せず加害者にならないためにも、セクシュアル・ハラスメント被害を撲滅するために東京大学ができること・為すべきことについて、周囲の多様な教職員と学び、必要なことを協同して実践していく必要があるだろう。大学に設置されている各種相談所はこの実践の一翼を担うはずであるが、あまり活用されていない傾向が確認された。身近な専門家がよりよく活用されるような工夫が必要である。

#### <注>

- 1) 質問表では1歳刻みで年齢を尋ねていたが、分析にあたってカテゴライズした。
- 2) 質問票では、選択肢1が「常にそう思う」、3が「ならないと思う」であったが、結果の読み取りやすさのため、合成得点のラベリング時は1を3、3を1に逆転させた。
- 3) この分析では、10個のセクシュアル・ハラスメント行為に関する認識について、役付き教員や上司からと同僚からという2種類の加害者から受けた場合について同時に扱っている。そのため、この分析では同一の者による回答が2回カウントされていることに注意されたい。
- 4) 「東京大学における延べ勤務年数」という独立変数も収集されていたが、「任期付き」「短時間勤務」「年齢」といった独立変数による説明が可能と考えたため、本章の分析では言及しなかった。



## 第6章 学生の所属分野別の特徴

### ■要約

- ◎文系、理系、および学際・その他、の各分野に所属する学生について、ジェンダーおよびハラスメントの認識度合いを比較したところ、文系がやや高く、理系はやや低く、学際・その他はそれらの中間であったが、全般的には大きな相違は認められなかった。
- ◎仮定のハラスメント行為を受けた場合、その対応についての考え方に所属分野による相違は見られなかった。
- ◎ハラスメント行為の実体験について女性どうしを比較すると、文系では自分の意に沿わない人的交流に関わるハラスメント行為の経験度合いが他分野よりも高く、理系では性的役割分担や、サークル・研究活動の場における性的画像の掲示など、活動の場におけるハラスメント行為を受ける割合が高かった。学際・その他はハラスメント行為の経験度合いが低い傾向が見られ、これは在籍期間が短い学部 1,2 年生が多いことが要因の一つと考えられる。男性についても、経験度合いが小さい領域での比較ではあるが、所属分野別の傾向は女性とおおむね一致した。
- ◎学部 1 年生が約 6 割を占める学際・その他／学部生では、ハラスメント経験の割合が他属性の学生よりも顕著に小さい傾向が見られた。これは、コロナ禍による対面での人的交流が制限された影響と考えられる。
- ◎ハラスメント行為を受けた影響については「特に変化はなかった」とする回答が全分野で半数を超えた。一方、文系では、人に対する不信感やハラスメントが起きた現場への忌避感が他分野より高かった。男女別に比較すると、女性／文系では引きこもりや体調への影響、女性／理系はキャリアプランを変更の回答が高かった。男性は文系で、ハラスメント行為を受けた場所や組織の回避、敬遠が他分野より高かった。

### 1 本章の内容

本章では、設問 Q1～Q11 について学生の所属分野による相違を検討した。具体的には、所属分野を「文系」「理系」「学際・その他」の三分野に区分して回答を比較し、相違が見られた項目を取り上げて検討した。また、性別および学年（学部または大学院）による比較もおこなった。各設問の概要は以下のとおりである。

- Q1：ジェンダーおよびハラスメント行為の認識
- Q2, Q3：セクシュアル・ハラスメント行為の認識
- Q4～Q8：ハラスメント行為を受けた経験
- Q9～Q11：ハラスメント行為を受けた際の対応

### 2 基本データ

所属分野は「文系」「理系」「学際領域・その他」の三分野とした。それぞれの学部・研究科との対応は以下のとおりである。

文系	法学部・法学政治学研究科、文学部・人文社会系研究科、 経済学部・経済学研究科、教育学部・教育学研究科、公共政策学教育部
理系	医学部・医学系研究科、工学部・工学系研究科、理学部・理学系研究科、 農学部・農学生命科学研究科、薬学部・薬学系研究科、数理科学研究科、 情報理工学系研究科
学際・その他	教養学部・総合文化研究科、情報学環・学際情報学府、 新領域創成科学研究科、その他

各所属分野について性別、学部・大学院別の人数を表 6-1 に示した。

表 6-1 所属分野別 回答人数

		女性	男性	その他	回答しない	(空欄)	合計
文系	(合計)	564	806	12	36	2	1420
	学部	244	454	5	15	1	719
	大学院	303	339	7	18	1	668
理系	(合計)	841	2523	26	77	5	3472
	学部	222	866	7	33	1	1129
	大学院	595	1608	18	41	3	2265
学際・その他	(合計)	772	1450	28	67	3	2320
	学部	351	833	15	30	3	1232
	大学院	384	572	11	27	0	994

※ 「学際・その他」には学部前期課程(1年生 N = 757、2年生 N = 332)を含む。

※ 各所属分野の全体数には研究生等を含むため、学部、大学院の合計とは一致しない。

性別「その他」「回答しない」の回答者は、ジェンダー認識、ハラスメント行為に対する認識および経験の度合いが「男性」や「女性」と比較していずれも大幅に高い傾向であった。一方、所属分野による大きな相違は見られず、回答者数が少ない(N=246, 全回答者の3.4%)ことから、本章では「男性」と「女性」を対象に検討することとした。

また、ハラスメントに対する認識や実際の被害経験は女性と男性で大きく異なることが明らかとなっている。そこで、所属分野による男女比率の違いを考慮し、男女比率1:1に補正した場合についても比較した。さらに、必要に応じて、女性どうし、男性どうしで所属分野による相違があるか否かも検討した。

### 3 所属分野別の回答結果の違い

#### 3.1 ジェンダーおよびハラスメントに対する意識(Q1)

以下、Q1\_1~12の項目について、「そう思う」「ややそう思う」「そうは思わない」「あまりそうは思わない」「無回答」から一つ選択し、回答を求めた。

Q1\_1 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする

- Q1\_2 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ
- Q1\_3 東京大学学部学生の男女比が 8：2 であるのは、男女の学力の差が原因である
- Q1\_4 さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ
- Q1\_5 東京大学の学生サークルに、「東大女子お断り」の団体があることは問題だ
- Q1\_6 相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる
- Q1\_7 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない
- Q1\_8 誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ
- Q1\_9 セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない
- Q1\_10 同性同士の恋愛は異常である
- Q1\_11 性別を男性か女性かの 2 つに分けることは、あたりまえだと思う
- Q1\_12 人間は生まれ持った性別を変えるべきではない

選択肢のうち、「そう思う」「ややそう思う」を肯定的回答、「そうは思わない」「あまりそうは思わない」を否定的回答とし、図 6-1 に所属分野別の回答を示した。所属分野の男女比率の違いによる影響を考慮し、男女比率 1：1 に補正した結果も示した。全ての設問において理系よりも文系のハラスメント認識が高い傾向が見られた。また、学際・その他は、概ね文系と理系の間であった (Q1\_5 を除く)。男女比率を補正すると文系と理系の回答差は小さくなったが、逆転することはなかった。相違が大きかった回答は、Q1\_4「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」と Q1\_11「性別を男性か女性かの 2 つに分けることは、あたりまえだと思う」であった。Q1\_9「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」と Q1\_8「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ」もやや相違が大きかった。

次に、各所属分野の男女別の回答比率を図 6-2 に示す。全ての項目について、ハラスメントと認識する度合いは女性が男性よりも高く、特に Q1\_1「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする」、Q1\_2「女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ」、Q1\_10「同性同士の恋愛は異常である」、Q1\_11「性別を男性か女性かの 2 つに分けることは、あたりまえだと思う」、および Q1\_12「人間は生まれ持った性別を変えるべきではない」の 5 項目では、所属分野にかかわらず 2~5 倍程度の顕著な相違が確認された。また、男性、女性のいずれも、所属分野によるハラスメント認識度合いの相違は図 6-1 とおおむね同等の傾向を示し、所属分野によるハラスメント認識に男女の明確な違いは認められなかった。次に各項目で所属分野別に男女の回答比率を比較したところ、文系は Q1\_3「東京大学学部学生の男女比が 8：2 であるのは、男女の学力の差が原因である」と Q1\_12「人間は生まれ持った性別を変えるべきではない」で男女差が他分野よりも小さく、Q1\_6「相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる」は男女差がやや大きかった。また学際・その他は、Q1\_7「異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない」と Q1\_8「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ」で男女差が小さく、Q1\_2「女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ」は大きかった。

続いて、学部生と大学院生のジェンダーおよびハラスメント認識を各所属分野別に検討した (図 6-3)。まず、学部生と大学院生それぞれの回答傾向はおおむね図 6-1 と同等であ

った。学部生と大学院生を比較すると、学部生は Q1\_1「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする」と Q1\_4「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」で全ての分野において大学院生よりも肯定的な回答比率が高く、Q1\_6「相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる」と Q1\_9「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」もやや高かった。大学院生は「Q1\_10「同性同士の恋愛は異常である」と Q1\_12「人間は生まれ持った性別を変えるべきではない」で学部生よりも肯定的な回答比率が高く、ジェンダー認識の相違が見られた。また、所属分野によって学部生と大学院生の回答比率が異なる項目も見られた。例えば、Q1\_7「異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない」と Q1\_11「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う」は、文系では学部生が、他は大学院生の肯定的回答が多かった。一方、Q1\_8「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ」は理系で大学院生の肯定的回答が高く、他は学部生が高かった。また、Q1\_3「東京大学学部学生の男女比が8:2であるのは、男女の学力の差が原因である」は文系と理系は学部生の肯定的回答が高かったのに対し、学際・その他では大きな相違はなかった。

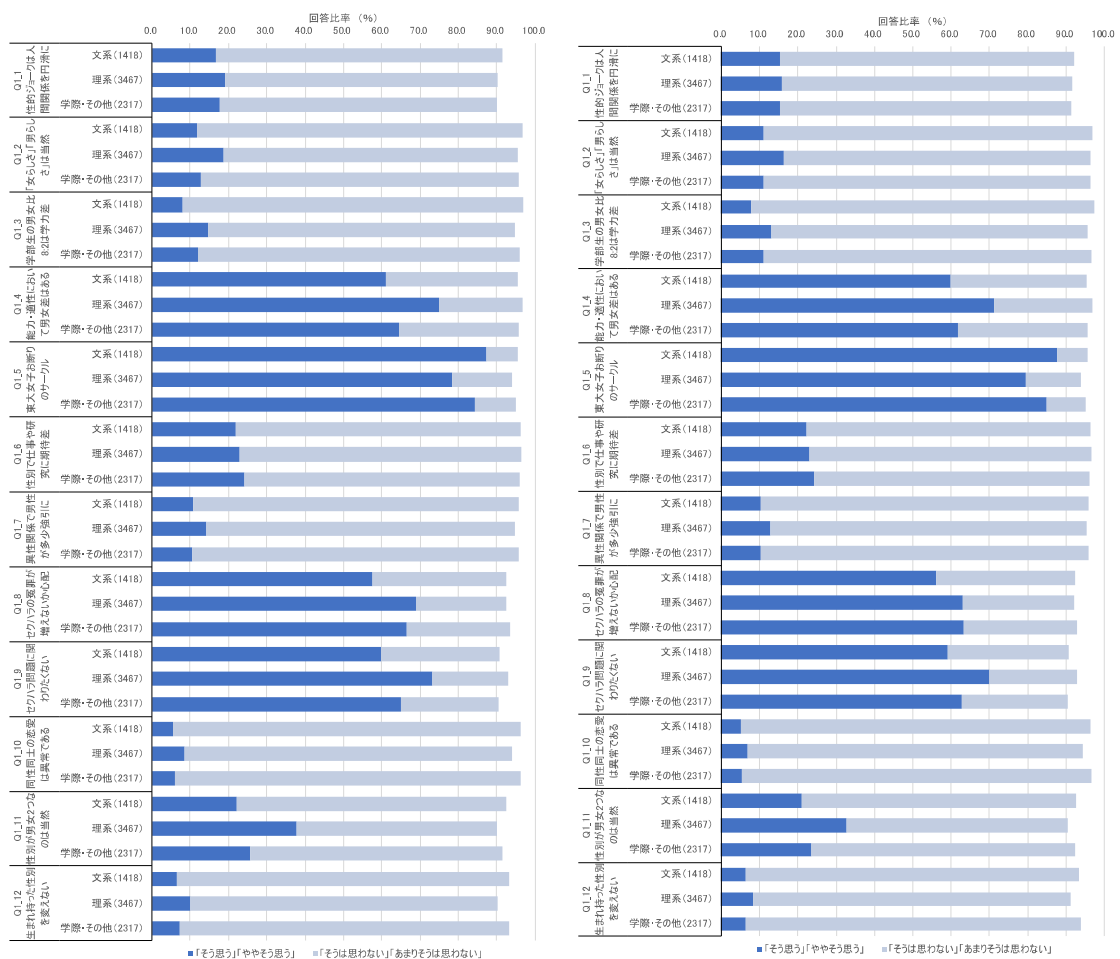


図 6-1 ジェンダーおよびハラスメント認識 (所属分野別) (男女比率補正 左:なし/右:あり)

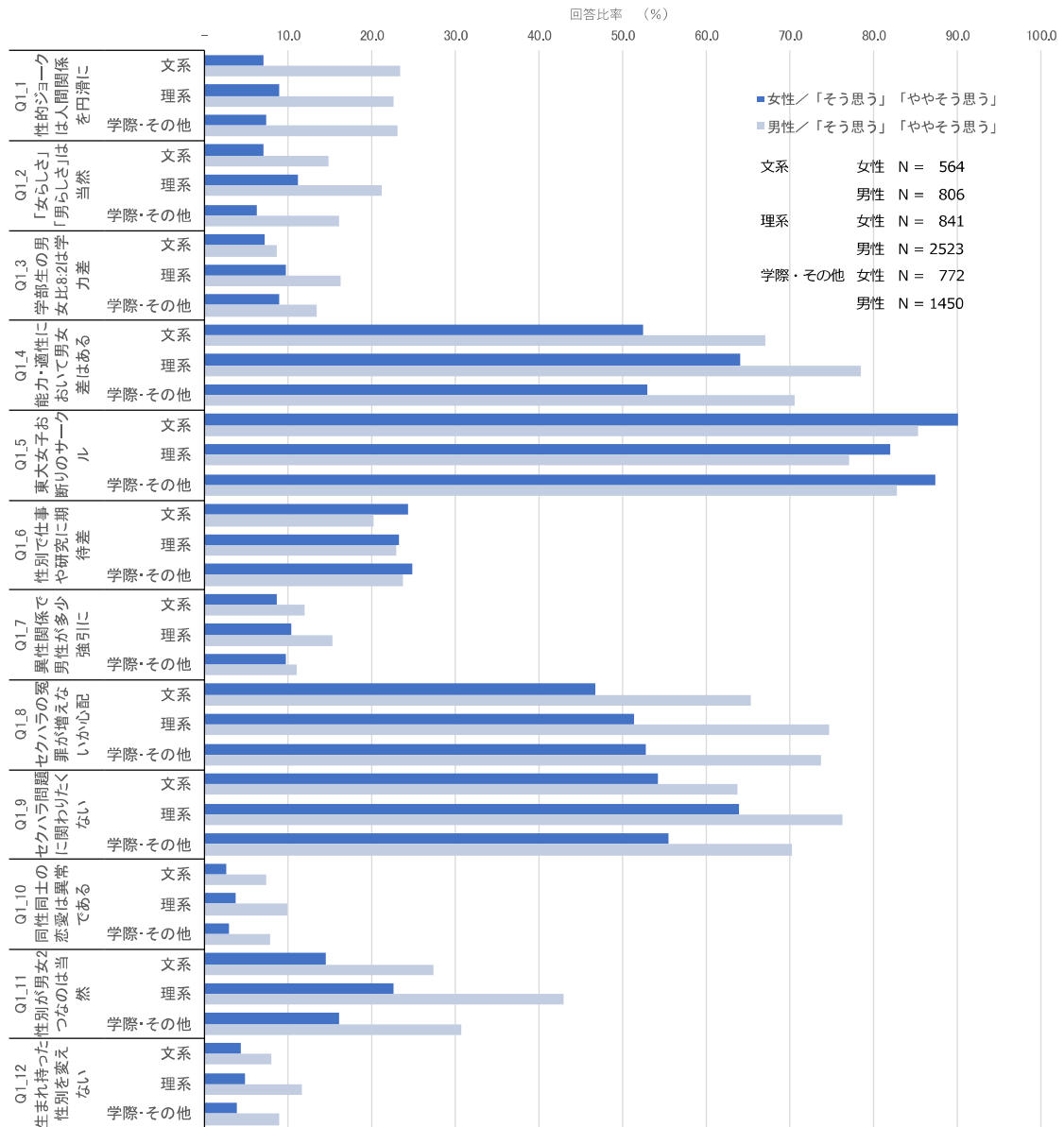


図6-2 ジェンダーおよびハラスメント認識（所属分野別×男女別）

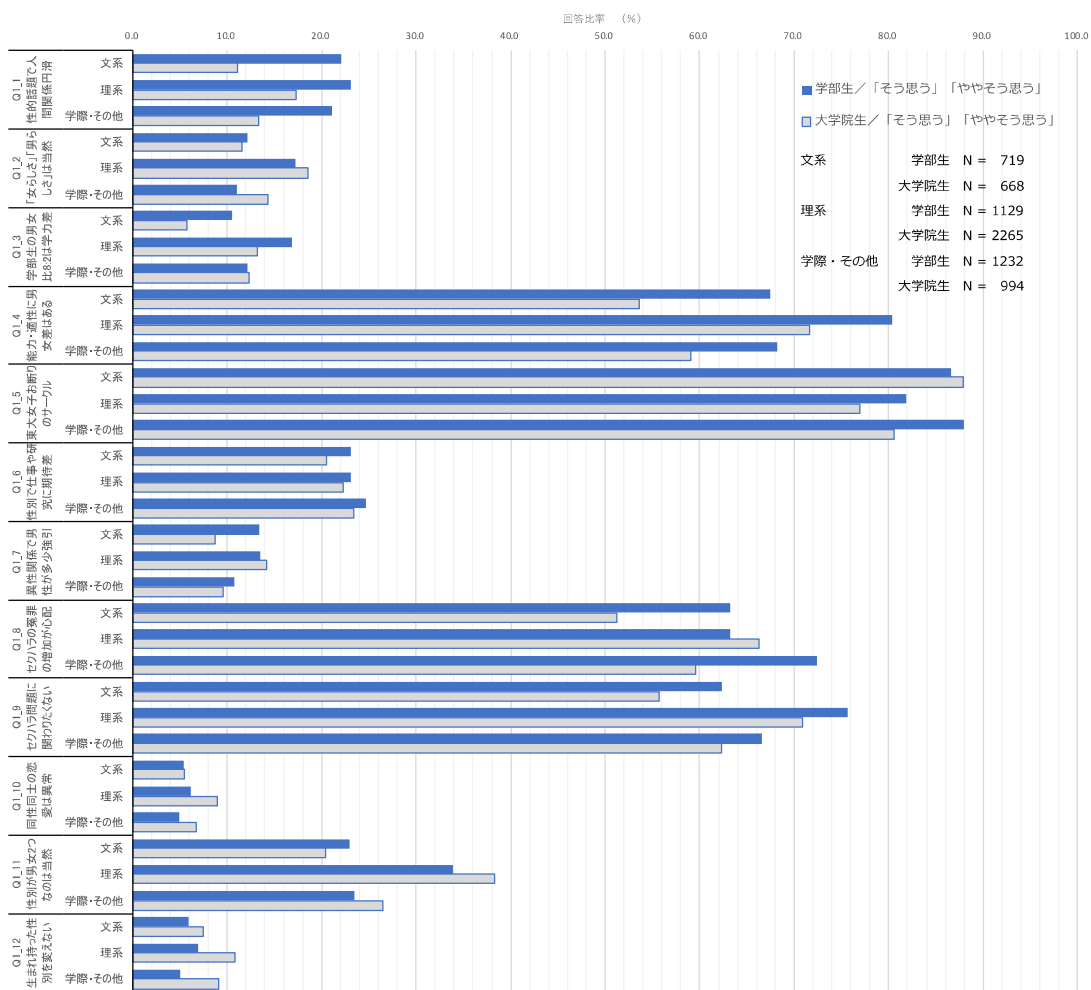


図 6-3 ジェンダーおよびハラスメント認識（所属分野別×学部・大学院）

### 3.2 特定の行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するか否かの認識 (Q2)

Q2\_1 a) ~j) それぞれの行為について、セクシュアル・ハラスメントに該当すると思うか、「常にそう思う」「なる場合もあると思う」「ならないと思う」「無回答」から選択する設問である。相手を3通り想定して回答を求めた。

#### 想定される行為

- 酒席で隣に座るように言われる
- 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、秀、体毛などについて話題にされる
- 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる
- 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる
- 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）
- 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる
- 食事やデートに誘われる
- 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される

- i) 自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる
- j) ゲイやレスビアン、性別不詳の第三者を名指したり、揶揄する

想定される相手ごとに所属分野別の回答を図 6-4~6-6 に示した。男女比率を補正しても明確な変化は見られなかったことから、補正後の図は割愛した。また、学部と大学院についても、所属分野による大きな相違は見られなかった。

### 3.2.1 相手が大学教員・職員である場合

図 6-4 に示したように、「常にそう思う」と「なる場合もあると思う」との肯定的回答の合計は全ての設問で 70 % を超え、90% に達する項目も見られた。また所属分野別に見ると、全ての設問について、文系、学際・その他、理系の順に高い数値であった。特筆すべき大きな相違は見られなかったが、a) 「酒席で隣の席に座るようにいわれる」と c) 「恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる」では、文系の肯定的回答が理系よりも 1 割ほど多かった。

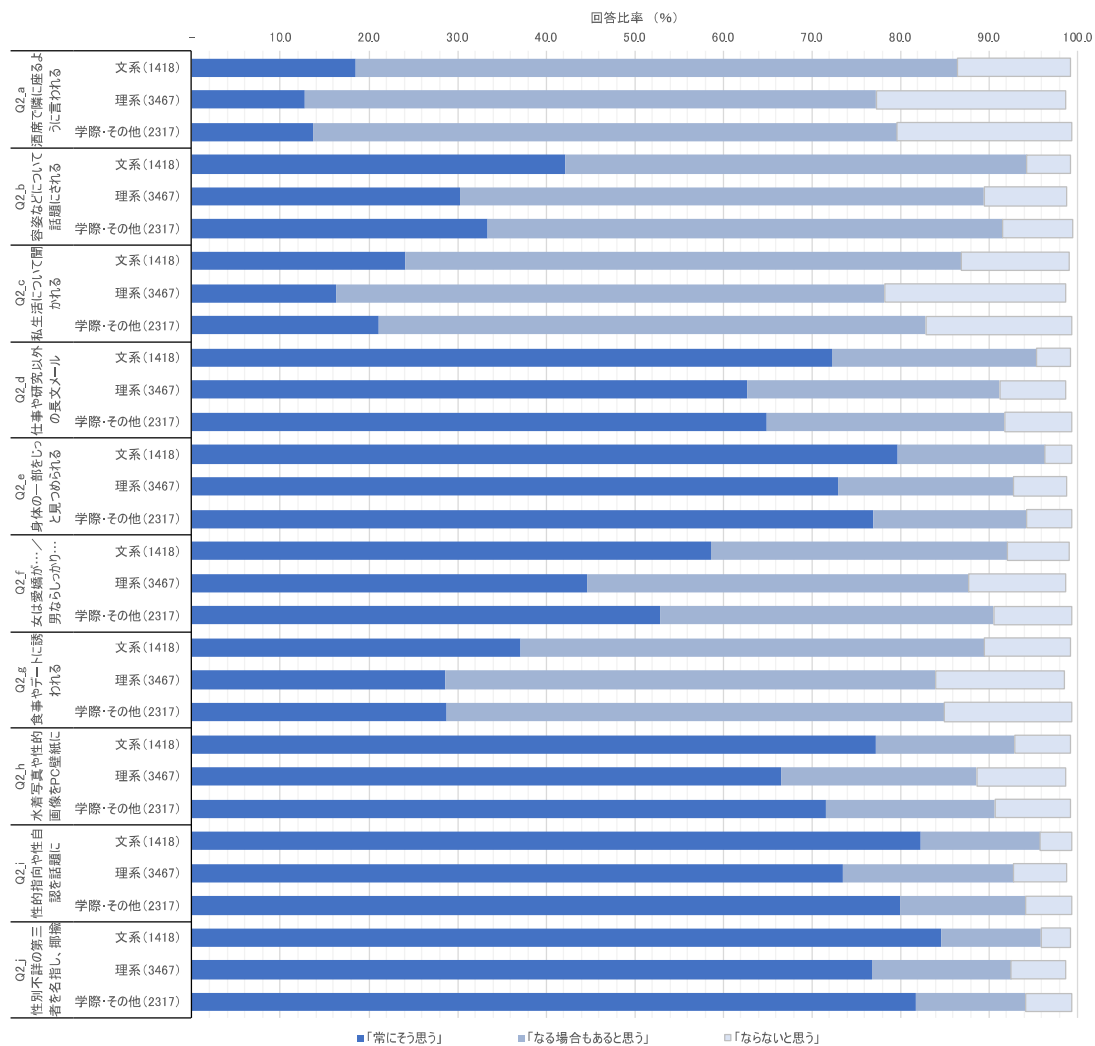


図 6-4 相手が大学教員・職員である場合のセクシュアル・ハラスメント認識

### 3.2.2 相手が上級生・先輩など目上である場合

図 6-5 に示すとおり、「常にもそう思う」と「なる場合もあると思う」の肯定的回答の合計は、g)「食事やデートに誘われる」をのぞいて、文系、学際・その他、理系の順であった。a)「酒席で隣の席に座るようにいわれる」、c)「恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる」および g)「食事やデートに誘われる」では、文系の肯定的回答の割合が理系よりも 1 割ほど大きかった。また、図 6-4 (相手が大学教員・職員である場合)と比較すると、g)「食事やデートに誘われる」をセクシュアル・ハラスメントと認識する割合は全分野で減少したが、他の項目では明確に相違は認められなかった。



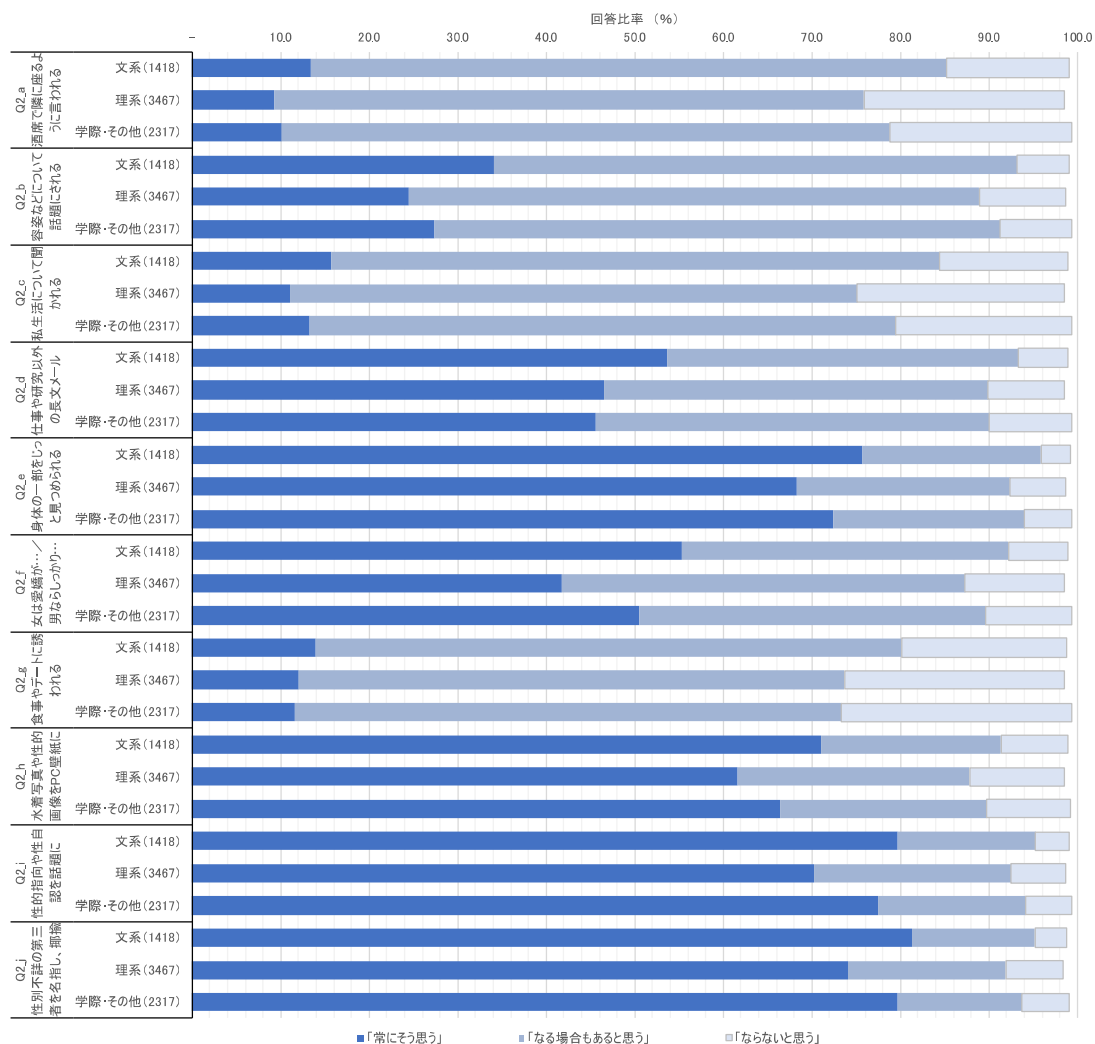


図 6-5 相手が上級生・先輩など目上である場合のセクシュアル・ハラスメント認識

### 3.2.3 相手が同級生・下級生など目下である場合

図 6-6 に示すとおり、「常にそう思う」と「なる場合もあると思う」の肯定的回答の合計は、目下が相手の場合とおおむね類似していたが、a)「酒席で隣の席に座るようにいわれる」については全分野で割合が 10 ポイント程度減少した。所属分野別に比較すると、教職員および目下が相手の場合と同様に、a)「酒席で隣の席に座るようにいわれる」、c)「恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる」で、文系の肯定的回答の割合は理系よりも 1 割ほど大きかった。

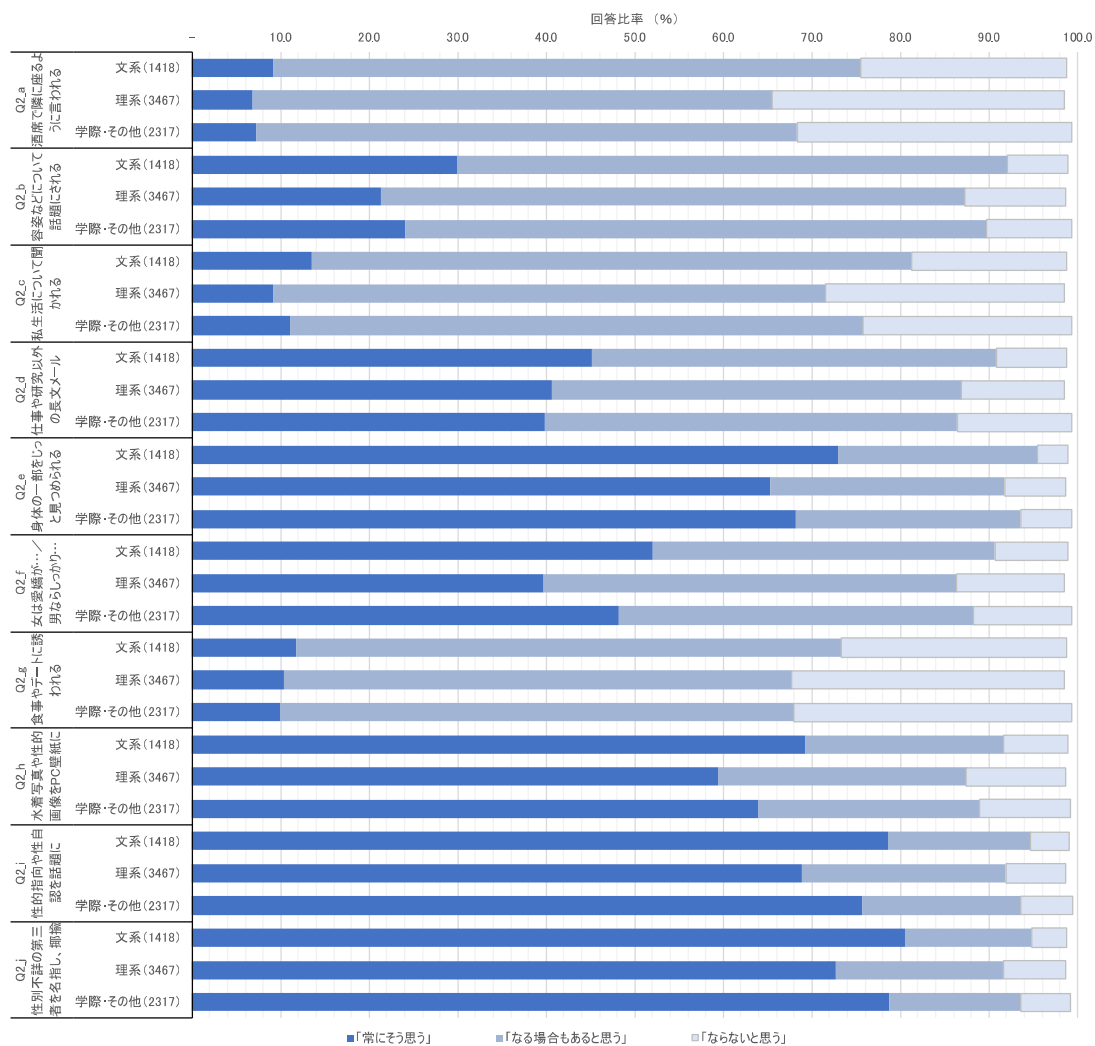


図 6-6 相手が同級生・下級生など目下である場合のセクシュアルハラスメント認識

### 3.3 相手の立場によるハラスメント行為への対応の相違 (Q3)

以下の a) ~c) に挙げるハラスメント行為を、指導教員、指導教員以外の教職員、先輩、上級生などの目上の人、同級生や下級生・後輩など目下の人、の 4 通りの相手から受けたことを想定し、相手によって「イヤだとはっきり伝える」「それとなくイヤだと伝える」「伝えない」の 3 つの選択肢から回答を求めた。男女比率を補正しても大きな変化は見られなかったことから、補正後の図は割愛した。

想定するハラスメント行為

- a) 言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合
- b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合
- c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合

### 3.3.1 相手が指導教員である場合の対応

図 6-7, 6-8 は、「該当なし（指導教員はいない）」「無回答」を除いた 3 つの選択肢の合計を 100%として回答比率を示したものである。それぞれの回答に所属分野による明確な相違は認められず、男女比率を補正しても同様であった。学部生と大学院生を比較すると、a)「言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合」では大学院生で「イヤだとはっきり伝える」割合がいずれの分野でも学部生よりも高く、文系と理系では有意に高かった。項目 b)および c)でも、大学院生の「イヤだとはっきり伝える」割合は学部生より高い場合が多かったが、「それとなくイヤだと伝える」との合計ではむしろ学部生が高いという結果であった。

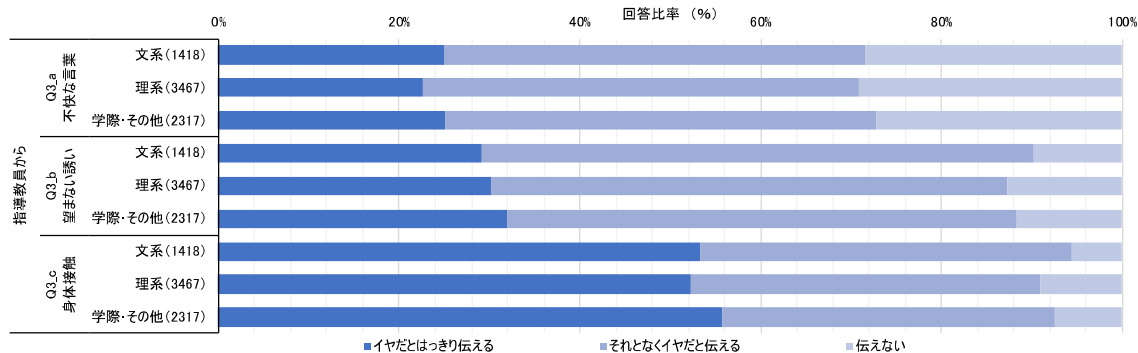


図 6-7 指導教員からのハラスメント行為への対応（所属分野別）

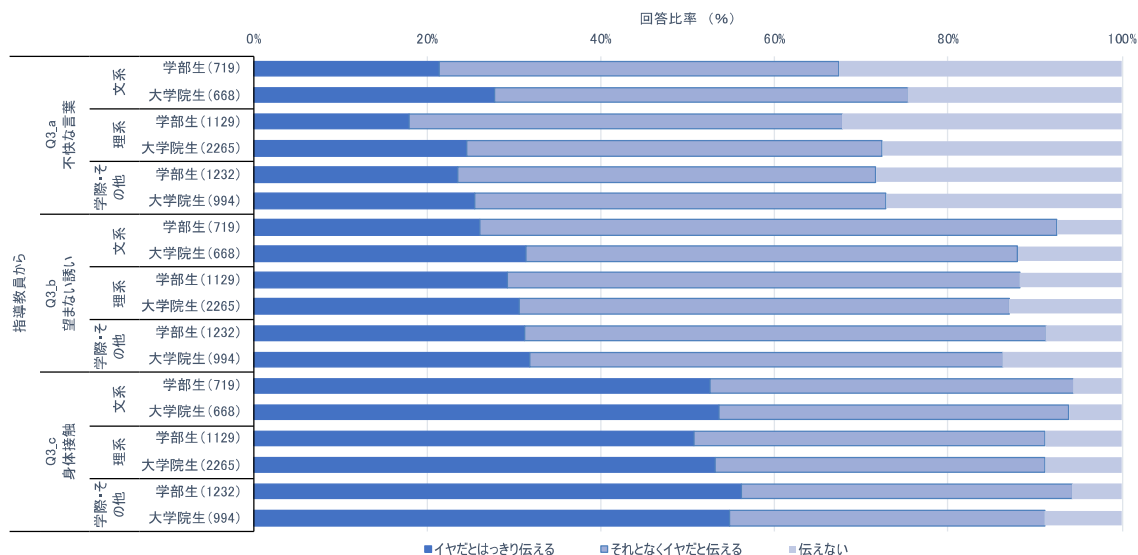


図 6-8 指導教員からのハラスメント行為への対応（所属分野×学部・大学院）

### 3.3.2 相手が指導教員以外の教職員／目上の人／目下の人である場合の対応

相手が、指導教員以外の教職員、先輩、上級生などの目上の人、そして同級生や下級生、後輩など目下の人、の 3 つの場合の回答を図 6-9 に示した。「イヤだとはっきり伝える」と

「それとなくイヤだと伝える」の合計は、いずれの項目、相手の場合も文系が高い値であったが、その差は小さく、有意な差とは言い難い。また、「イヤだとはっきり伝える」との回答割合は、所属分野による相違は見られなかった。この回答傾向は、男女比率を補正しても同様であった。

図 6-10 では学部と大学院について「イヤだとはっきり伝える」と「それとなくイヤだと伝える」を合計し、比較した。全ての設問、相手について理系はやや低い比率であったが、全般的に所属分野による大きな相違は確認されなかった。また a)「言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合」の設問について、学部生は「指導教員以外の教職員」と「先輩、上級生など目上の人」に対して大学院生よりも1割ほど低い値であったが、「同級生、下級生、後輩など目下の人」に対しては、大学院生と大きな相違は認められなかった。

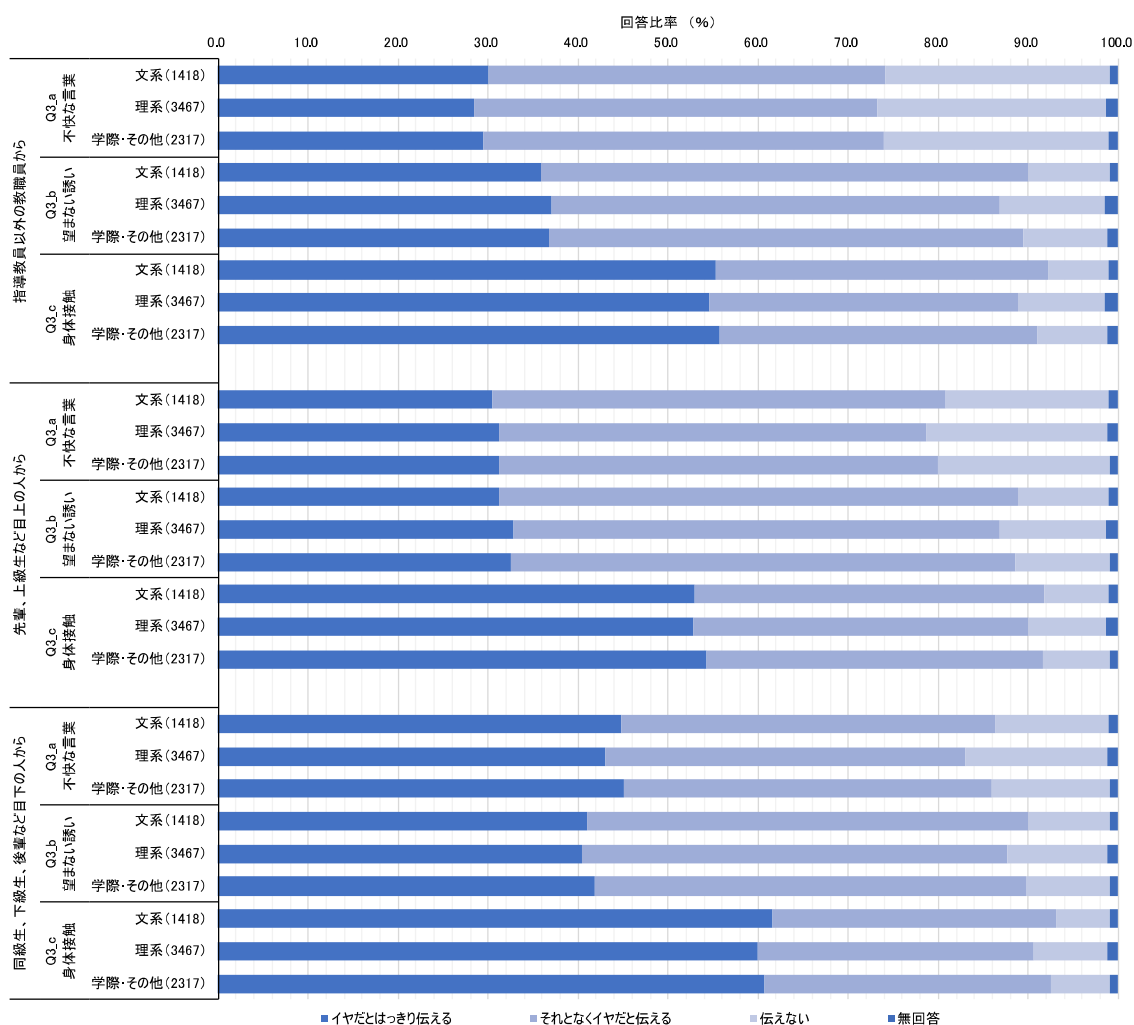


図 6-9 指導教員以外の者からのハラスメント行為への対応（所属分野別）

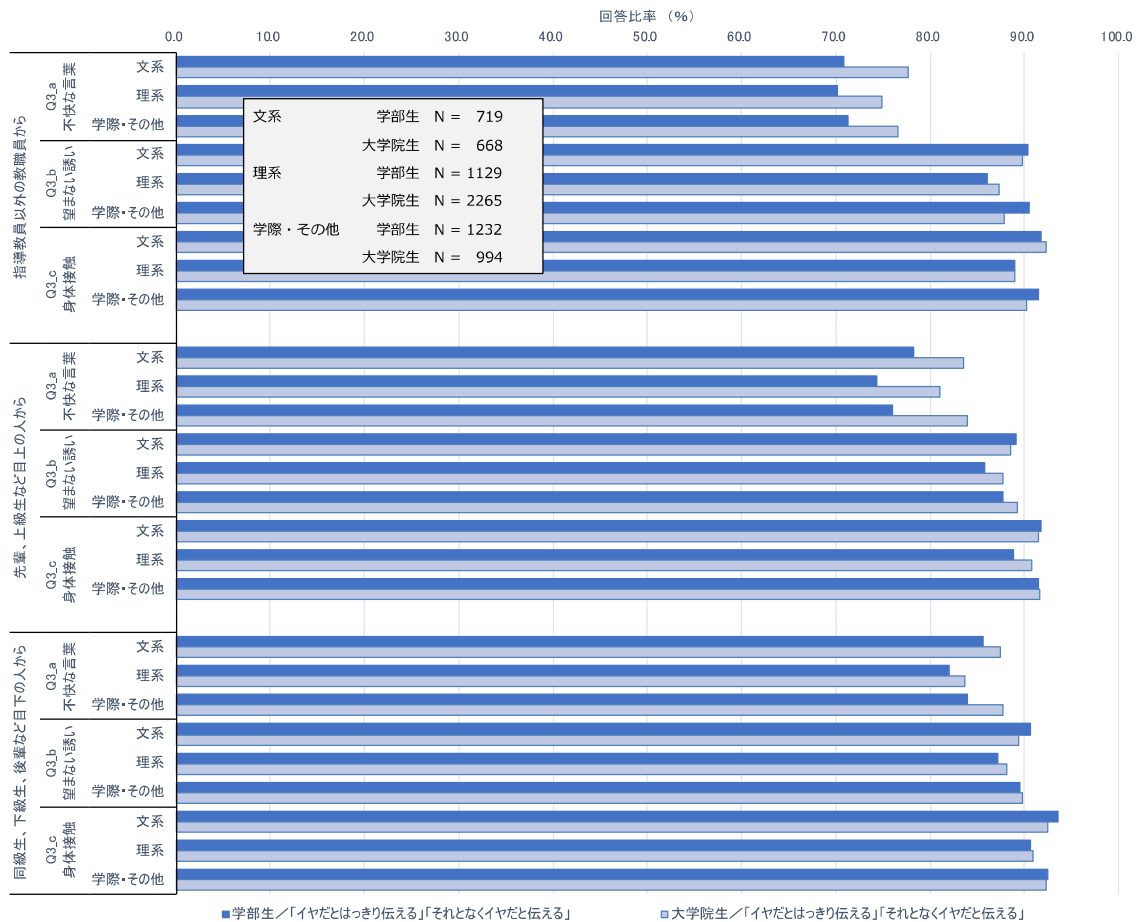


図 6-10 指導教員以外の者からのハラスメント行為への対応（所属分野×学部・大学院）

### 3.4 ハラスメント行為を受けた経験の有無 (Q4)

本設問では、以下 a~m) に示す 13 種類のハラスメント行為について、「受けたことがある」「相談されたことがある」「目撃した／話を聞いたことがある」「経験したことも見聞きしたこともない」から選択する（複数回答可）。

- 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた
- 望まない性的な話題や寝談を聞かされた
- 男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT 等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした
- 部室や研究室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした
- ネットや SNS の書き込み、噂などで、性に関する個人情報を暴露された
- 教育研究の場で性別に基づいて役割分担を付与されたり、研究指導の条件、就職・進路相談の態度を変えられたりした
- いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした

- h) 食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした
- i) 恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした
- j) 裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした。
- k) 強引に抱きつかれたり、キスをされたりした
- l) トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした
- m) 性的行為の強要、または未遂があった。

図 6-11 に「受けたことがある」の回答比率を所属分野別に、男女比率補正あり／なしのふた通り示した。男女比率補正なしの場合は、全ての設問で文系が最も高く、特に a)、b)、g)、h)、k) では他分野と最大約 2 倍の相違が確認された。理系と学際・その他の大小はまちまちであった。男女比率を補正すると多くの設問で分野間の相違は小さくなった。特に文系と理系の差が小さくなり、f) では割合が逆転して理系が最も多くなった。ハラスメント認識 (Q1) とは異なり、ハラスメントの実体験は女性と男性で大きな相違があることが反映された結果と考えられる。

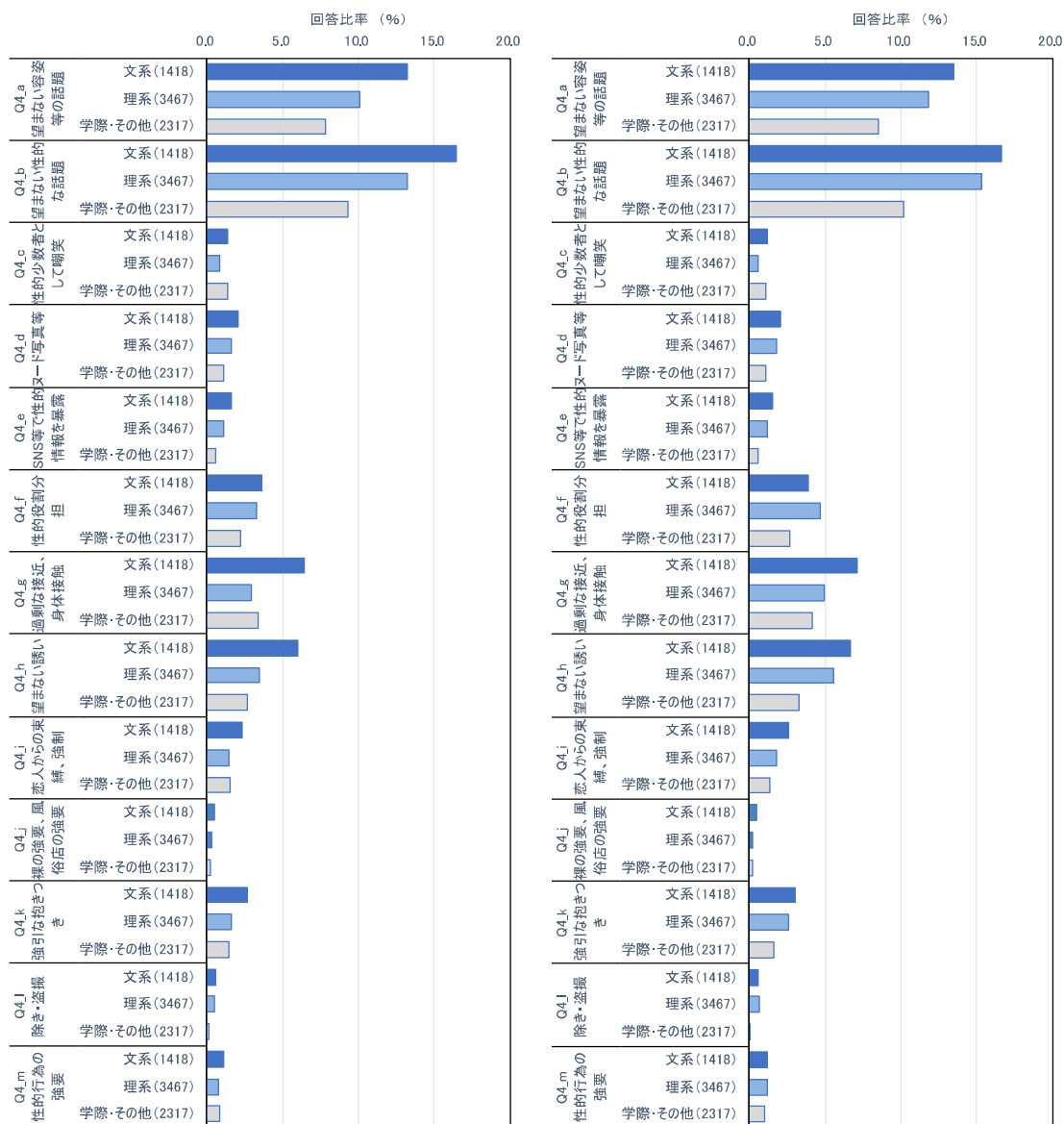


図 6-11 経験したハラスメント行為（所属分野別）（男女比率補正 左:なし/右:あり）

次に、各所属分野の男女別の回答比率を図 6-12 に示した。女性は男性よりも「受けたことがある」の割合が高い項目が多く、a)、b) は全ての所属分野について女性が男性の 1.5～2 倍、さらに f～i)、k)、m) は 2～10 倍の値であった。一方 j) は、絶対数は小さいが所属分野に関係なく女性よりも男性が 3～4 倍であり、他の項目とは逆の結果であった。

女性を所属分野別に比較すると、d)、f)、l) 以外は文系が最も多く、学際・その他がほぼ全ての項目で最も低い割合であった。d)、f) は理系が最も多く、研究活動の環境がハラスメント経験に影響している可能性が考えられる。男性を比較すると、概ね文系が他の分野よりも割合が高かったが、a) と b) 以外、他分野との差は女性よりも一般に小さかった。

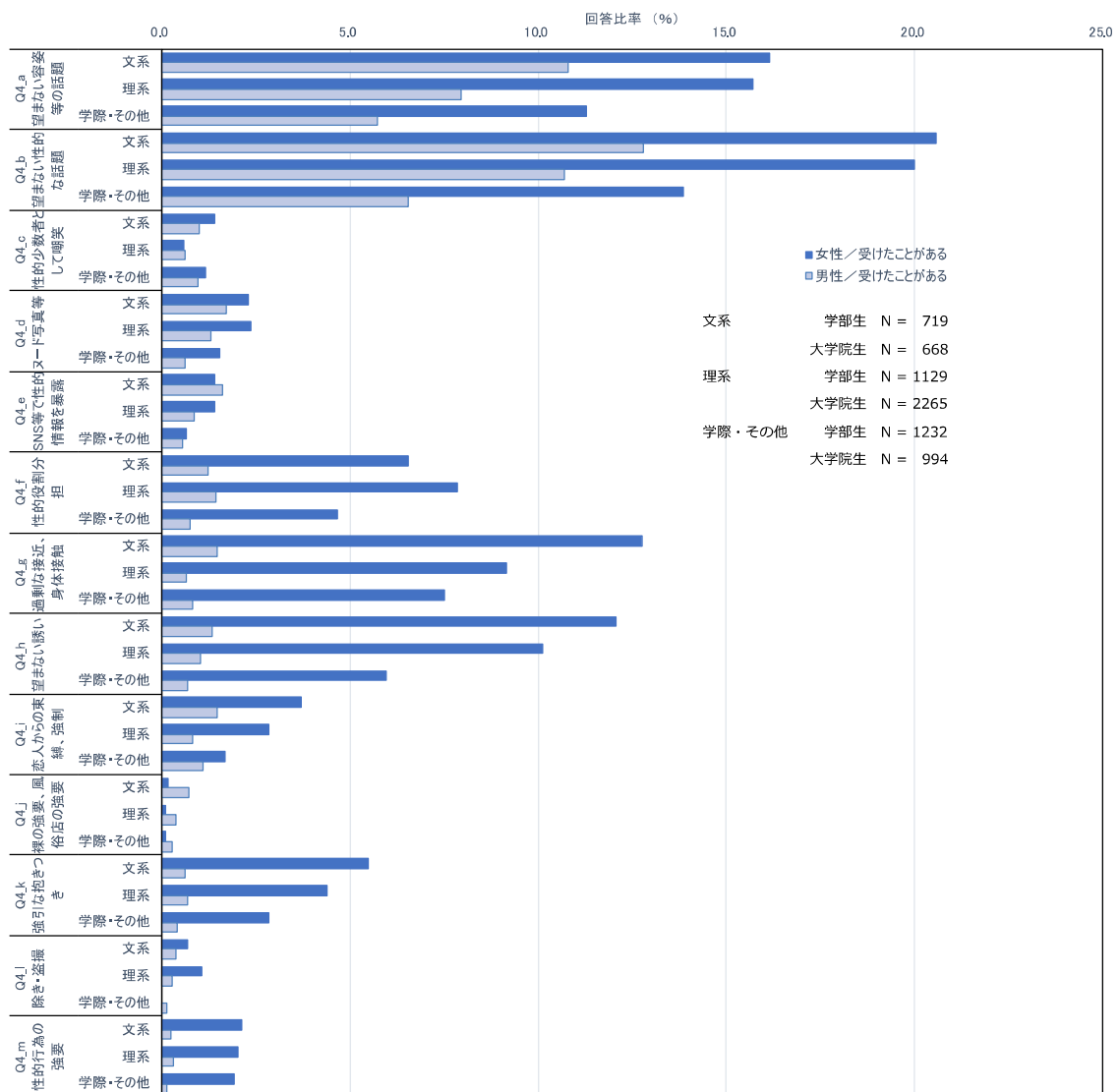


図 6-12 経験したハラスメント行為（所属分野×男女別）

所属分野別の学部生と大学院生の回答比率を図 6-13（男女比率補正なし）、図 6-14（男女比率補正あり）にした。以下、相違点について述べる。まず a) は、文系では学部生が高く、理系と学際・その他では大学院生が高い割合を示した。また e) は、理系で学部生が高く、文系と学際・その他では大学院生が高い割合を示した。この傾向は男女比率補正前後で変化はなかった。一方、g～i)、k～m) では男女比の補正により分野間の差が有意に小さくなり、望まない人的交流や身体接触をとまなうハラスメント行為については、所属分野よりも男女の相違が大きいことが見て取れた。

また、d) と f) は所属分野にかかわらず大学院生が高く、1,2 年生が多い学際・その他／学部生の割合が低かったことから、研究環境の影響を反映しているものと推定される。

学際・その他／学部生は、13 項目のうち a)、d～f)、h～j)、l) の 8 項目について「受けたことがある」との回答が、他分野の学部生および全分野の大学院生よりも 2～7 割小さい値であった。これは、学際・その他／学部生の 6 割を占める 1 年生について、東大在籍期間



が他の属性よりも短いことに加え、コロナ禍の影響で対面での人的交流が限定的であったためにハラスメント行為を受ける機会が通常よりも少なかったことが影響していると推定される。学際・その他/大学院生についても、他分野の大学院生より c)、j) を除いて低い値を示したが、詳細は不明である。

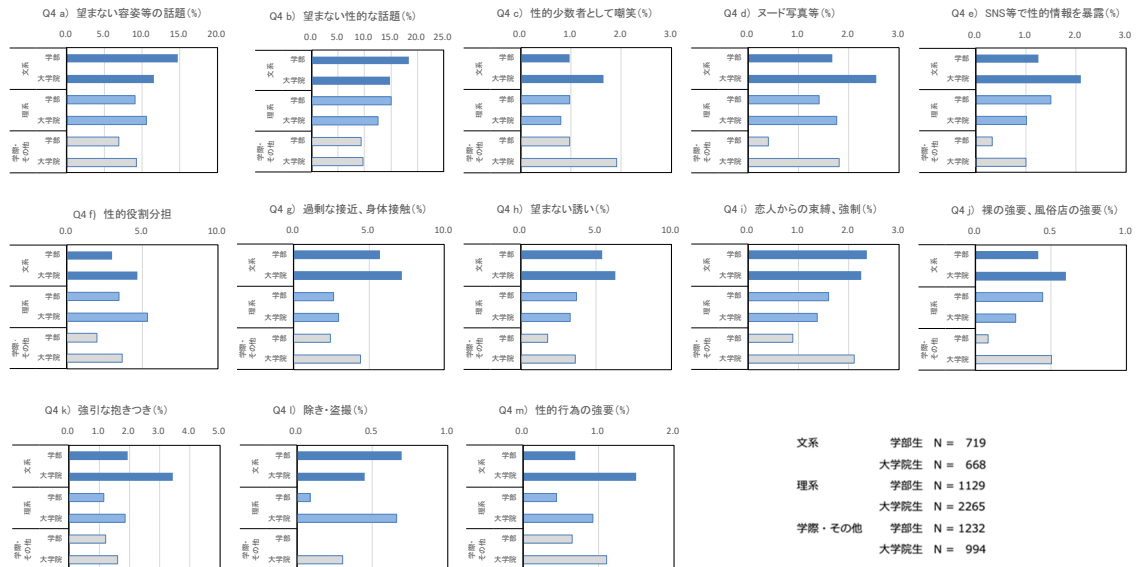


図 6-13 経験したハラスメント行為 (所属分野×学部・大学院) (男女比率補正なし)

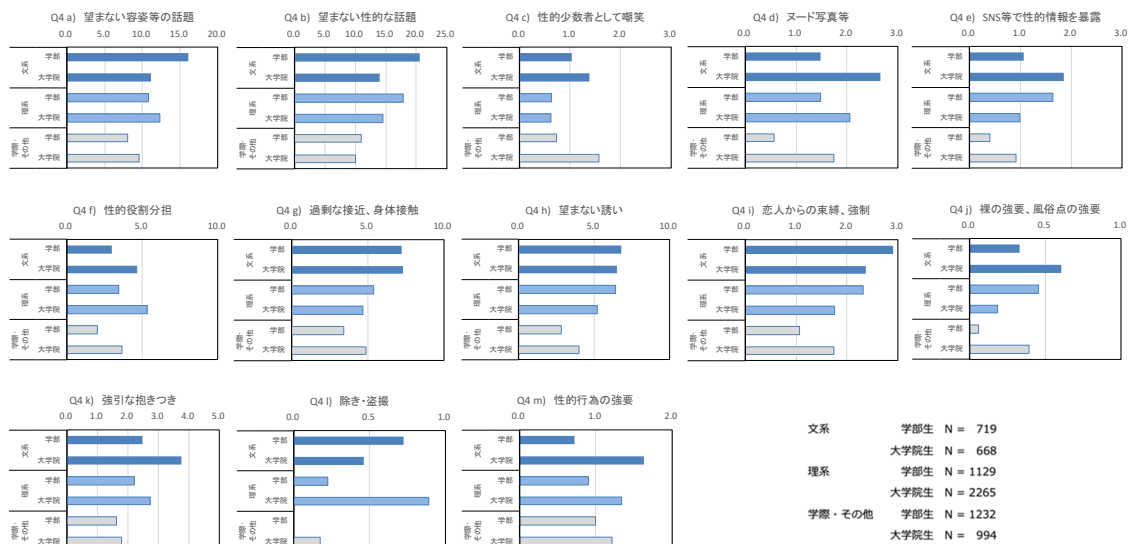


図 6-14 経験したハラスメント行為 (所属分野×学部・大学院) (男女比率補正あり)

### 3.5 ハラスメント行為を経験した場面 (Q5)

表 6-2 に示す 11 の選択肢のうち 1 つの回答を求めた。所属分野にかかわらず、「懇親会中、親睦会中」が最も多く、「通常のサークル活動中」「その他、研究と関連した場」が続いた。主な相違点を箇条書きで以下に記す。

- ・「通常のサークル活動中」は文系（23.1%）が他分野の約1.5倍であった。
- ・学際・その他の「サークルの合宿中」（5.5%）は他分野の約6割の値であり、コロナ禍による活動制限が要因の一つと推定される。
- ・理系の「ゼミ中」（0.8%）は他分野の5割以下であった。理系は『ゼミ』という用語を使わない分野が多く、「その他、研究と関連した場」を選択した可能性が高い。
- ・文系の「その他、研究と関連した場」（5.4%）は、それぞれ他分野の半数であった。理系とは逆に、「ゼミ中」を選択した可能性が高い。
- ・学際・その他の「寮生活」（4.4%）は他分野の2倍強であった。学際・その他は前期課程の学生が多いことによると推定される。

表 6-2 ハラスメント行為を経験した場面（所属分野×性別）（%）

		(N)	講義中、	ゼミ中	ゼミの	個人	サークル	通常の	寮生活	懇親会	その他、	その他	無回答
			実験中	中、実	合宿	指導中	の合宿中	サークル	活動中	中、親睦	中、親睦	研究と関	
文系	全体	(368)	5.7	1.6	1.4	2.2	9.0	23.1	0.8	33.7	5.4	14.7	2.4
	女性	(191)	6.8	1.6	1.6	3.1	8.4	17.3	1.0	32.5	6.8	18.3	2.6
	男性	(157)	5.1	1.3	0.0	1.3	10.8	31.8	0.6	33.1	3.8	10.2	1.9
理系	全体	(719)	8.2	0.8	0.7	2.2	9.0	18.5	1.8	32.8	11.1	11.5	3.2
	女性	(275)	10.5	0.4	0.4	2.5	6.5	10.9	0.7	35.6	14.5	15.3	2.5
	男性	(409)	5.9	1.2	1.0	2.0	11.2	23.7	2.4	31.8	8.1	8.8	3.9
学際・ その他	全体	(361)	7.2	1.7	0.3	3.0	5.5	15.8	4.4	32.1	11.9	15.0	3.0
	女性	(180)	7.2	1.7	0.6	3.9	0.6	13.3	5.0	32.2	14.4	18.9	2.2
	男性	(158)	6.3	1.9	0.0	1.9	12.0	20.3	3.8	31.0	8.9	9.5	4.4

### 3.6 ハラスメント行為を受けた際の回答者の立場（Q6）

回答は「学部生」「大学院生（研究生を含む）」「その他」「無回答」から一つ選択してもらった。学部生は、全ての分野で「学部生」との回答が96%超であった。

続いて、大学院生の回答を表6-3に示す。文系と理系では、「学部生」だった頃にハラスメント行為を受けたとの回答が多く、学際・その他は「大学院生（研究生を含む）」の時が多かった。また各分野に共通して、性別による明確な違いが見られた。具体的には、女性は「大学院生（研究生を含む）」との回答が1.2~2倍多かったのに対し、男性は「学部生」の頃の回答が「大学院生（研究生を含む）」とほぼ同じか最大1.8倍と、逆の結果であった。

表 6-3 ハラスメント行為を受けた際の立場（大学院生）（%）

	(N)	文系		理系		学際・その他			
		学部生	大学院生 (研究生を 含む)	学部生	大学院生 (研究生を 含む)	学部生	大学院生 (研究生を 含む)		
全体	(159)	52.2	45.3	(450)	53.1	40.7	(176)	37.5	59.1
女性	(80)	43.8	52.5	(185)	43.2	50.3	(96)	32.3	65.6
男性	(67)	61.2	38.8	(245)	60.8	33.1	(69)	46.4	47.8

### 3.7 ハラスメント行為をおこなった相手の人数 (Q7)

「1人」「2人」「3人以上」「無回答」から一つの回答を求めた。

いずれの所属分野でも「1人」が4~5割、「3人以上」が3~4割であり、大きな相違は確認されなかった。また、所属分野に関係なく、大学院生は学部生よりも「1人」が数ポイント高く、「3人以上」が数ポイント低かった。

#### 3.7.1 相手の性別と回答者から見た立場 (相手の人数「1人」)

性別については、いずれの分野においても、女性は「男性」が約95%で、男性は「男性」約8割、「女性」約2割であった。学部と大学院では明確な相違は見られなかった。

相手の立場は「同級生や友人」が約45%と最も多く、次いで「上級生や先輩」が約25%であった。学際・その他で「ゼミ等の指導教員」(12.3%)が他分野の約2倍であった。また、「上級生や先輩」は全分野で女性が多く、文系は男性の1.8倍であった。一方、「同級生や友人」は全分野で男性が多く、文系と学際・その他は女性のそれぞれ1.6倍、1.4倍であった。所属分野ごとに男女の解答を比較すると、「ゼミ等の指導教員」は、文系と理系で男性は女性の2倍、学際・その他は女性が男性の1.3倍であった。

表 6-4 回答者から見た相手の立場 (相手の人数「1人」)(%)

		上級生 (N)	同級生 や先輩 や友人	下級生 や後輩	ゼミ等 の指導 教員	指導教 員以外 の教員	職員	その他	無回答	
文系	全体	(168)	25.6	47.0	2.4	5.4	8.3	0.0	10.7	0.6
	女性	(90)	30.0	41.1	0.0	4.4	8.9	0.0	15.6	0.0
	男性	(66)	18.2	56.1	4.5	7.6	9.1	0.0	3.0	1.5
理系	全体	(316)	26.6	42.4	6.6	6.3	8.2	4.4	4.1	1.3
	女性	(140)	27.1	41.4	4.3	3.6	8.6	5.7	7.9	1.4
	男性	(163)	24.5	44.8	9.2	8.0	7.4	3.7	1.2	1.2
学際・ その他	全体	(187)	23.5	43.3	1.6	12.3	10.2	3.7	4.8	0.5
	女性	(106)	25.5	35.8	0.9	13.2	10.4	5.7	7.5	0.9
	男性	(66)	21.2	56.1	1.5	10.6	7.6	1.5	1.5	0.0

#### 3.7.2 相手の性別と回答者から見た立場 (相手の人数「2人」「3人以上」)

所属分野に関係なく、女性は相手が「男性」との回答が約8割、「男性と女性」が約2割であり、男性はそれぞれ約7割と約3割であった。また、学部生は「男性」が約8割、「男性と女性」が約2割であり、大学院生はそれぞれ約7割と約3割であった。

相手の立場を表 6-5 に示す。いずれの分野も「同級生や友人」が約7割と最も多く、次いで「上級生や先輩」が約5割であった。文系で「指導教員以外の教員」「職員」が他分野より少なかった。相手が1人(表 6-4)の場合と異なり、「上級生や先輩」と「同級生や友人」の回答に、所属分野や性別による大きな相違はみられなかった。一方、「指導教員以外の教員」は女性で10%を超え、理系/女性は20%に近い割合であったのに対し、男性は全分野で5%未満であった。「ゼミ等の指導教員」についても、女性は同じ所属分野の男性の1.5~2倍で、女性を比較すると理系は他分野の約1.5倍であった。

表 6-5 回答者から見た相手の立場（相手の人数「2人」「3人以上」）（%）

		上級生 (N)	同級生 や先輩 や友人	下級生 や後輩	ゼミ等 の指導 教員	指導教 員以外 の教員	職員	その他	無回答	
文系	全体	(189)	53.4	73.0	15.3	5.8	6.3	1.1	3.2	0.0
	女性	(95)	55.8	70.5	13.7	6.3	10.5	1.1	3.2	0.0
	男性	(88)	48.9	78.4	17.0	4.5	1.1	1.1	3.4	0.0
理系	全体	(377)	52.0	66.6	14.3	5.8	10.3	4.0	2.7	0.8
	女性	(127)	55.1	59.1	16.5	8.7	19.7	6.3	3.1	0.8
	男性	(228)	50.0	70.6	11.8	3.5	3.9	2.2	2.2	0.9
学際・ その他	全体	(159)	54.1	69.2	8.2	6.3	10.7	3.8	3.8	0.6
	女性	(68)	42.6	67.6	8.8	5.9	13.2	5.9	0.0	0.0
	男性	(84)	60.7	70.2	7.1	3.6	4.8	0.0	6.0	1.2

### 3.8 同じ相手からハラスメント行為を受けた頻度 (Q8)

同じ人から「何度も嫌がらせを受けた」との回答は文系で 35.3%で、他分野よりも 5~8 ポイント高い値であった。男女比を補正すると相違はより明確となった。また、各分野とも学部生は 2~3 割であったのに対し、大学院生は 3~4 割であった。

### 3.9 ハラスメント行為を受けたことに対する回答者の対応 (Q9)

表 6-6 に示したように、理系と文系は「無視した、避けた、逃げた」が 3 割強で最も高く、次いで「それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた」「我慢した、従った」が続いた。学際・その他は、「それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた」が 33.5%で最も高く、「無視した、避けた、逃げた」「我慢した、従った」の順であった。

「イヤだとはっきり意思表示・抗議した」割合は女性で 10%を超え、理系/女性は 17.5%と最も高い割合であった。男性は全分野で 8%程度であった。「無視した、避けた、逃げた」も全分野で女性が高かったが、男性の 1.1~1.2 倍程度であった。一方、「それとなく…」は全分野の男性と学際・その他/女性で 30~35%であったのに対し、文系および理系/女性はそれぞれ 25%, 20%であった。

学部生と大学院生で、分野による大きな相違は見られなかった。

表 6-6 ハラスメント行為を受けたときの対応 (%)

		(N)	イヤだとはっきり 意思表示・抗議し た	無視した、避け た、逃げた	それとなく、または冗 談めかして、イヤなこ とを伝えた	我慢した、 従った	その他	無回答
文系	全体	(368)	11.4	33.7	28.5	21.2	3.0	2.2
	女性	(191)	13.6	37.7	25.1	18.3	3.1	2.1
	男性	(157)	8.3	29.9	33.8	23.6	2.5	1.9
理系	全体	(719)	12.0	37.7	26.1	19.7	2.6	1.8
	女性	(275)	17.5	41.8	20.4	17.5	2.2	0.7
	男性	(409)	8.3	35.0	30.1	21.0	2.9	2.7
学際・ その他	全体	(361)	10.2	29.1	33.5	21.3	2.8	3.0
	女性	(180)	11.7	30.0	34.4	20.6	1.1	2.2
	男性	(158)	7.6	27.8	34.8	22.2	3.8	3.8

### 3.10 ハラスメント行為を受けたことを他者に相談したか否か (Q10)

「相談した」と「相談しなかった」の回答比率は、文系と学際・その他が 3：7、理系は 2：8 であった。学部生のみ、大学院生のみを比較した場合も、同様の回答比率であった。一方、女性で「相談した」と回答したのは、文系が 49.7%でほぼ半数、理系と学際・その他は、40%程度であった。男性は学際・その他が 15.2%、文系と理系は約 10%であった。

#### 3.10.1 ハラスメント行為を受けたことの相談先（「相談した」と回答した者）

14 の選択肢を提示して複数回答可として回答を求め、表 6-7 にまとめた。全分野で「同級生や知人」が 7~8 割と最も多く、「家族」「上級生や先輩」「大学外の友人・知人」が 30%前後で続いた。所属分野別に見ると、文系は「東京大学ハラスメント相談所」(12.4%)「弁護士などの専門家や専門機関」(4.1%)、理系は「保健センター、学生相談所、駒場学生相談所」(13.9%)、学際・その他は「大学外の友人・知人」(33.3%) が他分野よりもやや高い値であった。また、ひとりあたりの回答数は、文系/女性：2.5、理系および学際・その他/女性：2.1、全分野/男性：1.6~1.7 であった。

学部生は、所属分野にかかわらず概ね同じ回答傾向であった。理系は「同級生や知人」(88.9%) が約 1 割高く、文系では「上級生や先輩」(35.9%) が 1 割以上大きい値であった。学際・その他は「大学外の友人・知人」(26.1%) が約 1 割高い値であった。また、ひとりあたりの回答数は、文系 2.0、理系 1.6、学際・その他 1.7 であった。

大学院生も所属分野による目立った相違は見られなかった。一方、ひとりあたりの回答数は、文系 2.8、理系および学際・その他 2.2 と、やや大きな差が見られた。これは文系回答者の女性比率が高く、回答数が 3.0 と他の属性よりも多いことによる（回答数：理系/女性 2.3、学際・その他/女性 2.4、全分野/男性 1.7~1.8）。

表 6-7 ハラスメント行為を受けたことの相談先 (%)

		家族 (N)	上級生 や先輩	同級生 や友人	下級生や 後輩	大学外の 友人・知 人	ゼミ等 の指導 教員	それ以 外の教 員	職員	東京大学ハ ラスメント 相談所	保健センター、 学生相談所、駒 場学生相談所	部局 相談 員	弁護士など の専門家や 専門機関	その他	無回答	
文系	全体	(121)	34.7	34.7	77.7	9.1	27.3	13.2	5.0	5.0	12.4	6.6	0.8	4.1	0.8	0.0
	女性	(95)	40.0	37.9	75.8	8.4	28.4	14.7	6.3	5.3	14.7	7.4	1.1	5.3	1.1	0.0
	男性	(17)	17.6	23.5	88.2	11.8	17.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0
理系	全体	(158)	33.5	24.1	69.6	7.0	25.3	8.9	7.6	4.4	7.6	13.9	0.6	0.6	2.5	0.0
	女性	(112)	36.6	24.1	69.6	6.3	24.1	8.9	8.0	6.3	7.1	15.2	0.9	0.9	3.6	0.0
	男性	(38)	26.3	21.1	68.4	5.3	23.7	7.9	5.3	0.0	7.9	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0
学際・ その他	全体	(108)	27.8	23.1	72.2	8.3	33.3	9.3	4.6	3.7	8.3	7.4	0.0	0.9	0.9	1.9
	女性	(75)	28.0	26.7	70.7	8.0	33.3	10.7	5.3	5.3	10.7	6.7	0.0	1.3	1.3	1.3
	男性	(24)	29.2	8.3	79.2	12.5	29.2	4.2	0.0	0.0	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2

#### 3.10.2 ハラスメント行為を受けたことを相談しなかった理由（「相談しなかった」回答者）

9 つの選択肢を提示して複数回答可として回答を求め、表 6-8 にまとめた。全ての所属分野で「相談する必要性を感じなかったから」が 6 割以上で最も高く、理系は 74.9%と他分野よりも 10 ポイント以上高い値であった。次いで「相談しても解決するとは思えなかったから」が 4 割前後であった。文系は、「相談することが苦痛だったから」(14.2%) が他分野

の約2倍であった。

学部生は、学際・その他で「相談した内容が外部に漏れるのではと思ったから」(8.1%)が他分野よりもやや高かった。一方、文系では「真剣に相談にのってもらえないと思ったから」(8.1%)、「相談したことによって自分に不利益が生じるのではと思ったから」(41.5%)、「相談することが苦痛だったから」(13.3%)の回答が他分野よりも高かった。文系では回答者の女性比率が他分野よりも大きく、これが影響していると考えられる。

大学院生では、文系で「真剣に相談にのってもらえないと思ったから」(12.3%)、「相談することが苦痛だったから」(15.1%)が他分野の約1.5倍であった。学部生とは異なり、回答者の男女比率の影響は小さいと考えられる。

表 6-8 ハラスメント行為を受けたことを相談しなかった理由 (%)

		(N)	相談した内容が外部に漏れるのではと思ったから	真剣に相談にのってもらえないと思ったから	相談しても解決するとは思えなかったから	相談したことによって自分に不利益が生じるのではと思ったから	相談する必要を感じなかったから	相談することが苦痛だったから	相談することで相手との人間関係が悪くなるのではないかと思ったから	その他	無回答
文系	全体	(240)	5.8	10.0	43.8	13.3	63.8	14.2	19.2	7.1	0.0
	女性	(92)	5.4	12.0	50.0	14.1	48.9	15.2	25.0	9.8	0.0
	男性	(137)	5.1	6.6	36.5	10.2	73.7	12.4	13.9	5.8	0.0
理系	全体	(545)	4.4	6.4	35.8	10.6	74.9	7.2	13.9	5.0	0.2
	女性	(160)	3.8	4.4	48.1	13.1	67.5	10.6	19.4	5.0	0.0
	男性	(358)	4.5	7.5	30.4	8.7	78.8	4.5	10.9	5.0	0.3
学際・その他	全体	(242)	6.6	7.4	39.7	12.0	62.4	8.3	19.0	6.6	1.7
	女性	(101)	6.9	9.9	47.5	19.8	52.5	11.9	24.8	8.9	2.0
	男性	(127)	5.5	3.9	30.7	4.7	74.0	3.1	11.8	4.7	1.6

### 3.11 ハラスメント行為を受けた経験の影響 (Q11)

13の選択肢を提示して複数回答可として回答を求め、表6-9にまとめた。一人当たりの回答数は、文系/女性:1.8、理系および学際・その他/女性:1.6、全分野/男性:1.2であった。「特に変化はなかった」との回答がいずれの分野も最も多かったが、理系と学際・その他は6割前後であったのに対し文系は49.2%と半数以下であった。男女比率を補正すると文系も半数を超えたが、他分野よりも低い割合であった。分野間で比較すると、文系で「人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」(30.4%)、「それが起きた場所や組織(ゼミ・サークル等)に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた」(17.9%)が他分野よりも1.5倍程度高かった。また絶対数は少ないが「自傷行為に及んだり、自殺を凶った」(1.1%)は他分野の約2倍で、これは文系/女性(1.6%)が反映された値と考えられる。一方で「進路先など、将来のキャリアプランを変更した」(3.3%)は他分野の6割程度であった。

女性どうしで比較すると、文系は「何もする気がなくなって引きこもった」(7.3%)、「眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した」(9.4%)および「自傷行為に及んだり、自殺を凶った」(1.6%)、理系は「進路先など、将来のキャリアプランを変更した」(7.8%)の回答が、それぞれ他分野よりも高かった。また男性は、文系の「それが起きた場所や組織

(ゼミ・サークル等)に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた」(14.6%)が他分野の約3倍であった。

学部生は、分野による大きな相違は見られなかった。一方、大学院生については、文系で「それが起きた場所や組織(ゼミ・サークル等)に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた」(21.9%)、「自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった」(13.8%)が他分野の1.5~2倍であった。また学際・その他では「進路先など、将来のキャリアプランを変更した」(8.5%)が他分野の1.6倍であった。

表 6-9 ハラスメント行為を受けた経験の影響 (%)

	(N)	特に変化は なかった	研究や勉強 に支障をき たした	進路先など、 将来のキャリ アプランを変 更した	人に対して不 信感・嫌悪 感・恐怖感を 持つようにな った	それが起きた場所や 組織(ゼミ・サーク ル等)に行かなく なった、休んだ、あ るいはやめた	大学を休んだ	何もする気が なくなって引 きこもった	自分にも落ち 度があったと 思い、自分を 責めるように なった	眠れなくなっ た、食欲が落 ちたなど、体 調を崩した	落ち込んだ り、攻撃的に なったりと、 精神的に不安 定になった	自傷行為に及 んだり、自殺 を回った	その他	無回答
文系 全体 (%)	(368)	49.2	10.9	3.3	30.4	17.9	3.5	4.6	8.7	5.4	14.1	1.1	4.3	3.0
女性	(191)	40.3	14.7	4.2	41.4	19.4	4.2	7.3	14.1	9.4	17.8	1.6	5.8	2.1
男性	(157)	61.8	5.1	1.3	14.6	14.6	2.5	0.6	1.3	0.0	8.9	0.0	3.2	4.5
理系 全体	(719)	64.5	8.1	4.5	19.6	8.9	3.2	3.8	5.4	4.0	10.4	0.6	2.8	2.5
女性	(275)	50.2	11.6	7.6	31.3	11.6	5.1	4.4	9.1	5.1	16.0	0.7	5.1	1.8
男性	(409)	75.3	4.6	2.2	10.5	6.4	2.0	2.9	2.2	2.7	5.6	0.0	1.2	3.2
学際・ その他 全体	(361)	55.1	9.1	5.0	23.8	11.4	1.7	3.6	8.9	4.2	11.9	0.6	4.4	3.0
女性	(180)	43.3	12.8	5.6	30.0	15.6	2.2	5.6	12.2	5.0	15.0	0.6	4.4	3.3
男性	(158)	72.8	3.8	3.8	11.4	5.1	1.3	1.3	3.8	3.2	5.7	0.0	5.1	3.2

#### 4 まとめ

本章では、学生の所属分野別に、ハラスメント認識、経験、およびそれに対する対応について、比較検討した。まず、ジェンダーおよびハラスメントの認識については、文系の認識度合いが高く、理系はやや低く、学際・その他はそれらの中間との結果であり、男女それぞれで比較した場合も所属分野別の回答傾向はおおむね同様であった。しかし全体的に所属分野による顕著な相違は認められなかった。また、ハラスメント行為を受けたと想定した場合の対応についても、所属分野による相違はみられなかった。

一方、ハラスメント経験については、性別による相違が大きいことが図 6-12 から明白であり、性別に依らない所属分野別の相違を議論することには注意が必要である。そこで、男女それぞれで所属分野による違いを検討した。まず女性について、文系では、望まない誘い、恋人からの束縛、過剰な接近や身体的接触といった、人的交流に関わるハラスメント行為の経験度合いが他分野よりも高かった。理系では、性的役割分担や、サークル・研究活動の場における性的画像の掲示といった、活動の場におけるハラスメントを受ける割合が高いことが認められた。一方、学際・その他は、文系および理系と比較して一般にハラスメント行為の経験度合いが低い値であった。これは、在籍期間が短い学部 1, 2 年生が多いことが要因の一つと考えられる。男性についても、所属分野別の傾向は女性とおおむね類似していた。人的交流に関わるハラスメント行為のうち、過剰な接近や身体接触、恋人からの束縛については、学際・その他よりも理系の割合が低かったが、回答比率が小さい領域での比較であり、有意な相違とは直ちに判断できない。さらに 3.4 項で議論したように、アンケートが実施さ

れた 2020 年度はコロナ禍で対面での人的交流が極度に制限されたことから、特に学部 1 年生を含む学際・その他分野ではハラスメント経験の度合いが低下した可能性を考慮すべきであろう。

ハラスメント行為を受けた場面は、懇親会等（約 30%）、サークル活動等（約 20%）、研究に関連する場（約 10%）がいずれの分野でも上位であり、相手は同級生や友人、上級生や先輩が多かった。相手が 1 人の場合、学際・その他では指導教員との回答割合（12.3%）が他分野の 2 倍であることが目立つ相違であった。

ハラスメント行為を受けたことの相談先は、全分野で「同級生や知人」（約 80%）が最も多く、「家族」「上級生や先輩」「大学外の友人・知人」が続いた。所属分野別では、文系は「東京大学ハラスメント相談所」（12.4%）と「弁護士などの専門家や専門機関」（4.1%）、理系は「保健センター、学生相談所、駒場学生相談所」（13.9%）、学際・その他は「大学外の友人・知人」（33.3%）が他分野よりもやや高い割合を示した。また、ひとりあたりの回答数は、文系／女性：2.5、理系および学際・その他／女性：2.1、全分野／男性：1.6～1.7 であり、文系／女性は相談相手の種類が多いことが示唆された。

一方、ハラスメント行為を受けたことを「相談しなかった」理由については、全分野で「相談する必要性を感じなかったから」が 6 割以上であった。女性を比較すると、文系は「真剣に相談に乗ってもらえないと思ったから」（12.0%）が他分野の 2 倍であったのに対し、理系は「相談する必要性を感じなかったから」（67.5%）が他分野の 1.5 倍であった。男性は文系で「相談することが苦痛だったから」（12.4%）が他分野の 3 倍であることが目立つ相違点であった。

最後にハラスメント行為を受けた影響であるが、「特に変化はなかった」との回答が全分野で最大であったものの、理系と学際・その他は 6 割前後であったのに対し文系は半数をやや超える値であった。また文系では、人に対する不信感や、ハラスメントが起きた場所や組織に行かなくなったとの回答が高かった。男女それぞれを比較すると、女性／文系では、引きこもった、眠れなくなった、食欲が落ちたなど、行動や体調への影響に関わる解答が多く、また少数ではあるが自傷行為の回答も目立った。一方、女性／理系はキャリアプランを変更したとの回答が高かった。また男性では、ハラスメントが起きた現場への拒否感が文系で他分野の約 3 倍であった。

以上、ハラスメント行為の体験にとその対応については、所属分野による相違も認められたが、今回の結果のみで一般化することは難しい。今後の継続的な調査をふまえ、本学における各所属分野の課題が明らかとなり、効果的な対応方針が策定されることを望みたい。



## 第7章 出身校と在学中の意識変化

### ■要約

- ◎学部生の出身高校の共学・別学などの違いによって、ジェンダーやセクシュアル・ハラスメントに関する意識の差はほとんどみられなかった。また大学院生の出身大学についても、東京大学出身の大学院生と他大学出身の大学院生とのあいだでの意識の違いはわずかであり、それほど大きいものではなかった。
- ◎セクシュアル・ハラスメントの被害経験に関しては、別学高校出身の女子学部生および東京大学内部進学的女子大学院生において、顕著に多い傾向がみられた。男性でも、東京大学内部進学の男子大学院生は、他大学出身の院生に比べ、ハラスメントの被害経験が多かった。
- ◎学部生、大学院生ともに、学年が上がるほど、セクシュアル・ハラスメントの被害を経験したり、ハラスメントを見聞きする経験が多くなることがわかった。

### 1 本章の内容

本章では、学生調査に基づき、ジェンダーおよびハラスメントに関する意識、セクシュアル・ハラスメントの認識、セクシュアル・ハラスメントへの対応、そしてセクシュアル・ハラスメントの経験に関して、出身校による相違とその学年間の比較をおこなう。各設問については、既にここまでの章において詳しい解析がなされてきた。そこで本章は、それら諸設問間の相互関係を俯瞰しつつ、そのなかで出身校の位置づけを確認していくこととしたい。

ただし、分析対象としては、学部1年生から4年生までと、大学院修士課程1年生から博士課程3年生までに限定する。さらに、出身高校の種別についての回答が「その他」や「無回答」であった学部生と、出身大学についての回答が「その他」や「無回答」であった大学院生も、分析から除外することとした。なお、海外の高校出身の学部生は少数であったため、一部の分析において参考値として結果を示すにとどめた。

これ以降、第2節では、多数の変数の相互関係と属性との対応関係を視角化して、全体像の把握を試みる。第3節では、ジェンダーに関する意識項目と、セクシュアル・ハラスメントの認識、セクシュアル・ハラスメントに対し拒否を表明できるかどうかをとりあげ、出身および学年による違いを検討する。それから第4節では、セクシュアル・ハラスメントの被害経験、相談をされた経験、見聞きした経験の出身・学年による違いをみていく。

## 2 全体像の把握

### 2.1 変数と分析手続き

本節では、問1でたずねられたジェンダーおよびハラスメントに関する意識、問2のセクシュアル・ハラスメントに関する認識、問3のセクシュアル・ハラスメントに対する対応（拒否表明の予測）、そして問4のセクシュアル・ハラスメントの経験（被害、相談、見聞）を変数として用いる。それぞれ小問を複数含んでいるため、分析すべき変数はすべて合わせると106もの数にのぼる。大問ごとの個別の検討は次節以降にまわし、ここではそれら多くの変数の関連構造を明らかにする。

それと同時に、学生の性別、出身と学年を組み合わせた属性がどこに布置するのかを描く。ここでいう出身とは、学部生においては出身高校の種別（共学か、別学か、海外か）、大学院生においては卒業した大学の種別（東京大学か、国内の他大学か、海外の大学か）のことをさす。

解析手法として対応分析を適用する。今回は、106 もの多くの変数（カテゴリ数は 141）の関連を探索しやすい強みがあるのでこの方法を採用することとした。また、どのような属性の集団が、どのようなカテゴリを選択しやすいか、対応関係を調べるにも有用である。

## 2.2 対応分析の結果

図 7-1 は、対応分析をおこない、属性と諸変数の回答の布置を同時にプロットした散布図である。2次元の解で累積寄与率は約 76%に達しており、十分と判断した。

図の見方であるが、基本的には、近い位置にある属性同士は、諸変数の回答分布が類似しているとみればよい。変数間の関係についても、近い位置にあれば、それら選択肢はだいたい関連が強めというようにみることができる。同じ属性のなかでの学年の違いは、矢印をつけることで把握できるようにした。矢印に沿って、学部 1 年から 2 年、3 年…とあがっていくというわけである。諸変数の回答は、ジェンダー平等的あるいはハラスメントに拒否的な選択肢を正応答として黒塗りで表し、それに反する選択肢を負応答として白抜きで示した。

諸変数の付置から、次の 3 点を指摘できる。まず第 1 に、最も情報量の多い横軸（第 1 次元）は、ジェンダーおよびセクシュアル・ハラスメントに関する意識ないし態度の基本次元をあらわしていることである。図の右のほうには、問 2 のセクシュアル・ハラスメントの認識について、問題視しない立場の選択肢が位置している。特に、「自分の性的指向や性自認について勝手に話題にされる」や「身体の一部をじっと見つめられる」といった行為に関してさえ「(セクシュアル・ハラスメントには) ならないと思う」という選択肢がもっとも右側にある。他方で、図の左側には、問 2 で示されたさまざまな行為が「(セクシュアル・ハラスメントに該当すると) 常にそう思う」とする選択肢が集中的に存在している。加えて、この横軸に沿って、問 1 のジェンダーやセクシュアル・ハラスメントに関する意識の選択肢も分布しており、やはり相対的に左側にはジェンダー平等的、セクシュアル・ハラスメントに批判的な選択肢が並び、逆の右側にはそれらとは相容れない立場の選択肢が並んでいる。よって、横軸は、左のほうにいくにつれて、ジェンダー平等を志向し、セクシュアル・ハラスメントに対し厳しくとらえる態度が強くなるようになっている。

第 2 に、縦軸（第 2 次元）は、セクシュアル・ハラスメントの被害経験にかかわる次元となっていることである。図の最下部には、回答者が直接に被害を受けたとする選択肢が並んでいる。その上にいくと、セクシュアル・ハラスメントに関しての相談を受けた経験が位置し、さらに図の真ん中（原点）付近には、セクシュアル・ハラスメントを目撃したり聞いたことがあるという選択肢が位置している。つまり、縦軸の下の方ほど、セクシュアル・ハラスメントの被害経験がより直接的で、より深刻なものがあがってくるわけである。それゆえ、縦軸は、セクシュアル・ハラスメントの被害経験の程度を意味するものとして考えることができる。

そして第 3 に、問 3 のセクシュアル・ハラスメントを受けたときの対応に関する質問群は、他の質問との関連が弱めである。というのは、問 3 で「イヤだとはっきり伝える」とす

る選択肢と、「伝えない」という選択肢とが、横軸や縦軸に沿って分化していないことにより裏付けられる。相反するはずの選択肢が、互いに近くに付置しているわけである。この質問は、ジェンダー意識やハラスメント被害経験とはまた別の情報をあらわしているのであろう。

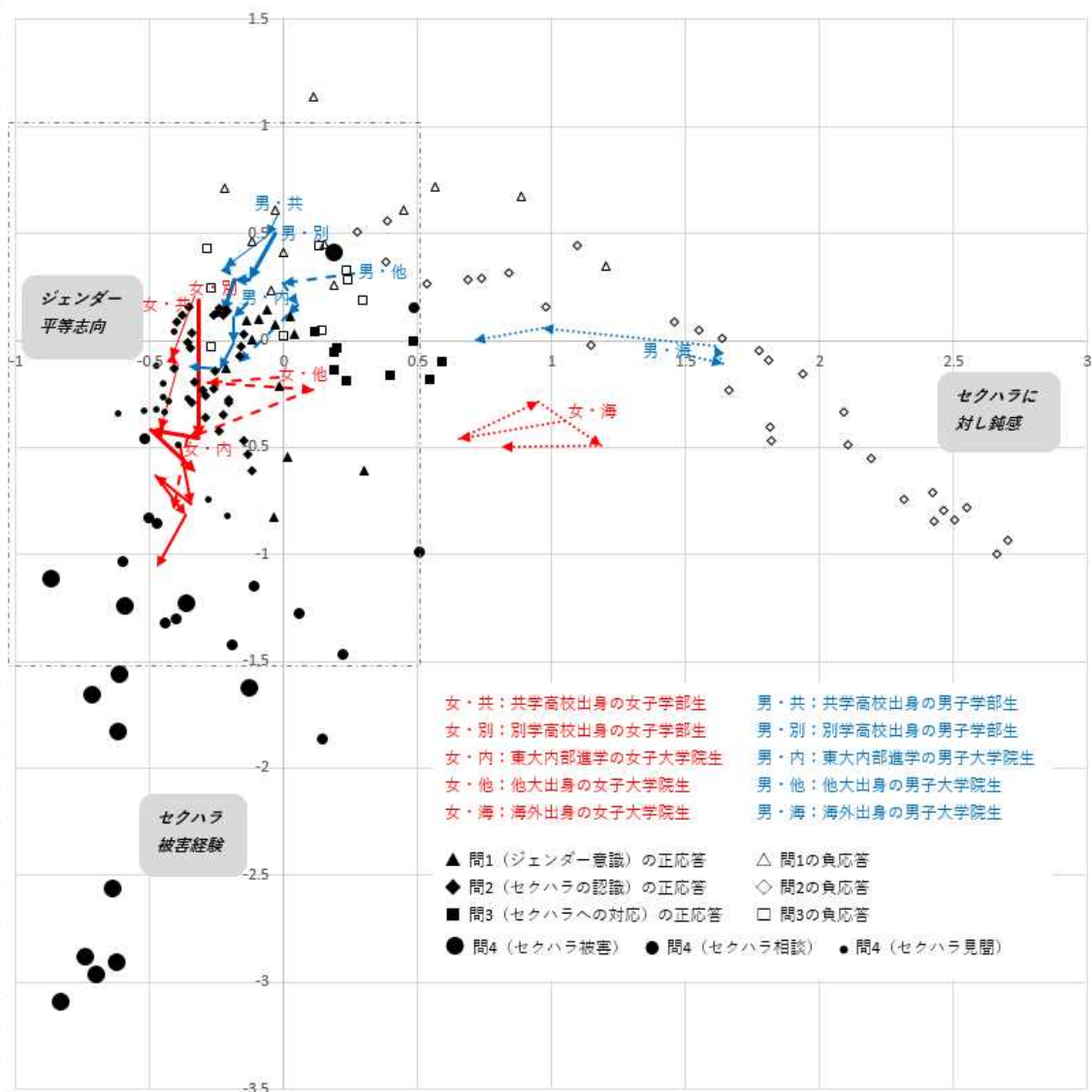


図 7-1 学生の属性とハラスメントに関する意識・対応・経験の関連 (全体図)

さて、属性の付置に着目してみよう。他の条件を同一として男女差をみると、女性のほうが図において常に左下に位置することがわかる。左にあるということは、女性はよりジェンダー平等志向で、なおかつセクシュアル・ハラスメントに厳しい態度を有することを意味する。そして、下にあるということは、男性よりも女性のほうがセクシュアル・ハラスメント被害を受けやすいことを示す。さらに詳細に検討すると、横方向よりもどちらかといえば縦方向に沿って、男性と女性は距離が離れがちであることもわかる。これにより、態度や意識

にも男女差があるが、それ以上にセクシュアル・ハラスメント被害経験に大きな性差があることが明らかとなる。

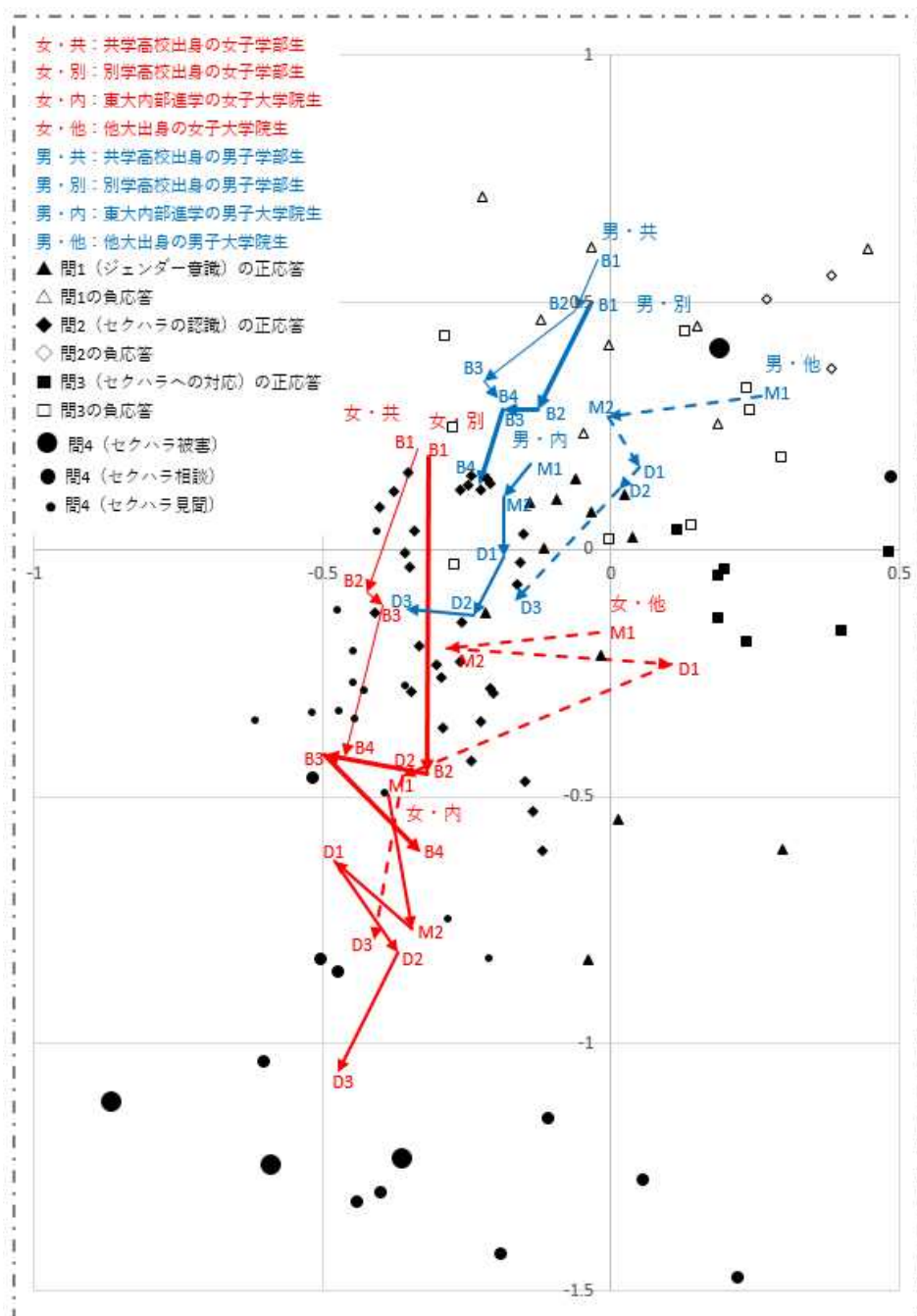


図 7-2 学生の属性とハラスメントに関する意識・対応・経験の関連（部分図）

図 7-2 は、図 7-1 の原点付近（左上の一点鎖線で囲われた箇所）を拡大した部分図である。こちらをみることにより、出身学校の違いや学年による変化の把握が容易になる。

出身の高校による違いは、あまりみられないといえる。男性での別学高校出身と共学高校出身は、概ね同じ位置からはじまり、類似した軌道をたどっていく。女性についても、学部

1年生時の位置はだいたい同じである。ただし、学年が上がると、別学高校、要するに女子高出身者のほうがより下方向への動きがやや大きくなる。

一方で、出身の大学による院生間の違いはそれなりにみられる。男女ともに、他大学出身者は、東京大学の内部進学者よりも、相対的に右側を起点としている。そしてその後修士課程2年、博士課程1年と学年が進むにつれて、左下へ向かい、内部進学者の位置へと近づくようだ。また海外の大学出身者は、明らかに右側のほうに位置している。ただ、これが何を意味するのかについては、彼女／彼らがどの言語で回答したか、東京大学内部特有の事情をどの程度理解して回答したかなどを検討してから、総合的に再考すべきものと思われる。

そして最後に、同一属性での学年による違いにも注目しよう。矢印の向きと長さをみると、若干左の方向へ向かっていくことと、特に女性では大きく下方向へと向かっていくことが図よりうかがえる。このことより、ジェンダー意識のシフトと、東京大学内でのセクシュアル・ハラスメント経験が累積していつてしまうことが示唆される。

### 3 出身・学年による意識や認識の違い

#### 3.1 変数と分析手続き

本節では、問1でたずねられたジェンダーおよびハラスメントに関する意識、問2のセクシュアル・ハラスメントに関する認識、問3のセクシュアル・ハラスメントに対する対応（拒否表明の予測）、の属性別分布を記述する。

分析は2段階に分けて進める。まず第1段階では、各項目を加算した合成変数をつくり、合成変数の平均値をプロットした折れ線グラフで出身と学年による意識の違いをみる。折れ線グラフでは、女性を赤色、男性を青色で表現している。学部生の共学高出身は細線、別学高出身は太線とした。大学院生のうち東京大学内部進学者は実線、他大学出身者は破線、海外大学出身者は点線にした。その後の第2段階では、各項目の選択率を個別に示す表により、細部を確認する。

#### 3.2 ジェンダーとハラスメントに関する意識

図7-3は、ジェンダーやセクシュアル・ハラスメントに関する意識項目に関して合成変数を作成し、その得点の属性間での違いをあらわしている<sup>1)</sup>。ここでは、ジェンダーに関して平等的、ハラスメントに対して敏感で批判的なほど、値が大きくなるようにしている。

これにより明らかなことは、大きな性差がみられることである。男性よりも女性のほうが、明らかにジェンダー意識が平等志向であることがうかがえる。

他方、出身高校や出身大学による違いはほとんどみられなかった。男子校だから、あるいは東京大学内部進学者だからといって特異な傾向があるわけではなく、ジェンダーやハラスメントに関する意識の水準は概ねどの出身でも同程度ということである。

学年による違いについては、全体的に緩やかな右上がりの傾向がみられる。つまり、学年が上がるほど、ジェンダー意識が平等的にシフトしていくということになる。この傾向は、学部生、大学院生とも共通である。

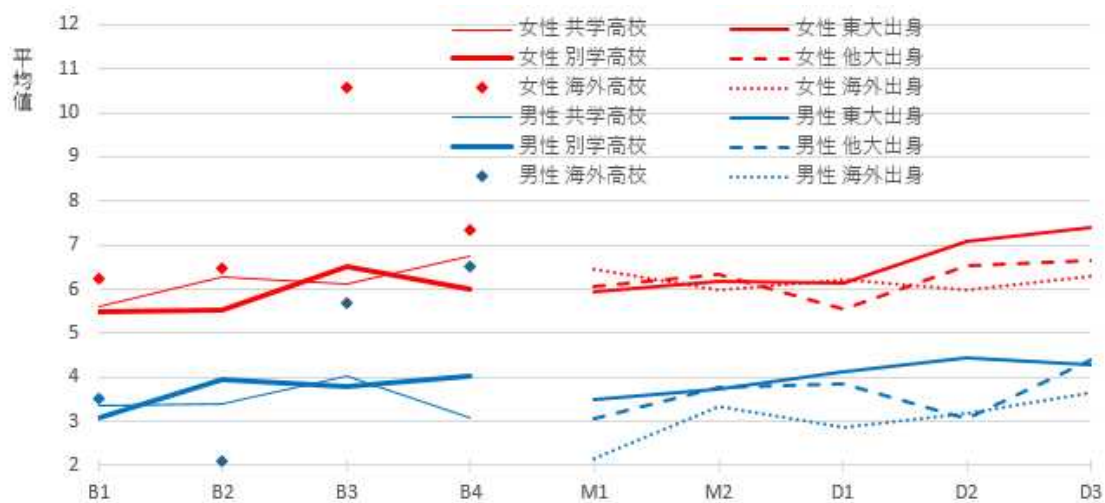


図 7-3 ジェンダーやハラスメントに関する意識 (Q1) への応答

表 7-1 は、ジェンダーやセクシュアル・ハラスメントに関する意識項目を、12 個の下位項目を個別に集計し、属性ごとに正応答（ここではジェンダー平等的なカテゴリを意味する）の割合をあらわしたものである。

これにより、男女差が明瞭なのが、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする」、「性別を男性か女性かの 2 つに分けることは、あたりまえだと思う」、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」といった項目であることがわかる。また、学年が上がるごとに回答割合が上昇する項目としては、「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」、「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ」といったものが挙げられる。そうした質問に対して賛成しない傾向が高学年のほうで強くなっていくことが、特に女性に関してみられる。

表 7-1 ジェンダーやハラスメントに関する意識 (Q1) の項目別正応答率

			性的話題で 関係円滑	女らしさ、 男らしさ	男女比は学 力差	能力・適性 に男女差	東大女子お 断りの団体	仕事の期待 に性差	異性関係で 男性は強引	セクハラ 冤罪	セクハラ問 題と関わり	同性愛は異 常	性別2分は 当然	性別変える べきでない
女性	共学高校	B1	0.78	0.89	0.77	0.34	0.91	0.72	0.86	0.27	0.23	0.94	0.79	0.91
		B2	0.84	0.92	0.86	0.38	0.90	0.73	0.86	0.35	0.32	0.98	0.80	0.91
		B3	0.84	0.90	0.91	0.32	0.90	0.77	0.84	0.35	0.26	0.98	0.79	0.97
		B4	0.87	0.92	0.94	0.32	0.87	0.74	0.89	0.48	0.35	0.98	0.82	0.96
	別学高校	B1	0.84	0.89	0.84	0.34	0.90	0.63	0.79	0.29	0.32	0.95	0.79	0.91
		B2	0.87	0.84	0.86	0.22	0.89	0.72	0.83	0.37	0.30	0.95	0.74	0.91
		B3	0.87	0.93	0.87	0.36	0.84	0.77	0.92	0.41	0.25	0.98	0.83	0.95
		B4	0.79	0.92	0.81	0.33	0.87	0.72	0.87	0.45	0.39	0.94	0.75	0.90
	東大出身	M1	0.85	0.89	0.87	0.33	0.86	0.77	0.87	0.38	0.23	0.96	0.75	0.87
		M2	0.89	0.89	0.85	0.32	0.81	0.79	0.86	0.44	0.40	0.92	0.76	0.87
		D1	0.86	0.93	0.90	0.31	0.79	0.71	0.90	0.40	0.46	0.95	0.74	0.88
		D2	0.89	0.98	0.91	0.42	0.84	0.84	0.96	0.42	0.31	0.93	0.80	0.91
		D3	0.89	0.95	0.96	0.52	0.92	0.78	0.92	0.47	0.39	0.95	0.82	0.95
	他大出身	M1	0.84	0.86	0.87	0.35	0.88	0.68	0.90	0.40	0.31	0.94	0.78	0.93
		M2	0.88	0.88	0.82	0.39	0.88	0.74	0.85	0.42	0.37	0.96	0.79	0.93
		D1	0.83	0.80	0.86	0.36	0.84	0.70	0.89	0.36	0.27	0.94	0.66	0.84
		D2	0.91	0.96	0.90	0.26	0.87	0.68	0.87	0.55	0.24	0.99	0.82	0.93
		D3	0.95	0.96	0.88	0.46	0.86	0.59	0.91	0.51	0.33	0.95	0.75	0.91
	海外出身	M1	0.87	0.89	0.96	0.57	0.77	0.83	0.85	0.35	0.37	0.91	0.67	0.88
		M2	0.85	0.85	0.92	0.52	0.78	0.73	0.84	0.39	0.38	0.88	0.68	0.84
		D1	0.85	0.92	0.96	0.49	0.79	0.81	0.81	0.28	0.40	0.89	0.68	0.87
		D2	0.86	0.80	0.98	0.50	0.84	0.76	0.84	0.36	0.38	0.84	0.67	0.82
		D3	0.85	0.82	0.94	0.58	0.83	0.75	0.90	0.46	0.35	0.84	0.66	0.77
男性	共学高校	B1	0.54	0.76	0.79	0.18	0.87	0.70	0.84	0.15	0.15	0.88	0.56	0.82
		B2	0.54	0.79	0.79	0.18	0.86	0.74	0.84	0.13	0.16	0.88	0.56	0.85
		B3	0.65	0.81	0.81	0.22	0.87	0.79	0.83	0.18	0.16	0.92	0.60	0.82
		B4	0.58	0.76	0.77	0.15	0.79	0.75	0.82	0.17	0.18	0.86	0.51	0.86
	別学高校	B1	0.57	0.76	0.79	0.18	0.82	0.60	0.81	0.13	0.15	0.88	0.60	0.85
		B2	0.63	0.78	0.86	0.24	0.86	0.73	0.80	0.16	0.23	0.89	0.58	0.84
		B3	0.62	0.78	0.81	0.21	0.84	0.72	0.81	0.20	0.22	0.90	0.59	0.85
		B4	0.64	0.83	0.79	0.22	0.80	0.74	0.78	0.24	0.28	0.88	0.62	0.87
	東大出身	M1	0.69	0.79	0.76	0.19	0.82	0.73	0.83	0.17	0.15	0.90	0.52	0.84
		M2	0.70	0.76	0.81	0.18	0.80	0.74	0.82	0.29	0.23	0.87	0.52	0.83
		D1	0.77	0.81	0.83	0.18	0.79	0.81	0.87	0.18	0.20	0.91	0.58	0.85
		D2	0.71	0.83	0.83	0.24	0.78	0.84	0.83	0.23	0.23	0.90	0.62	0.86
		D3	0.77	0.83	0.80	0.24	0.77	0.76	0.85	0.33	0.25	0.84	0.53	0.77
	他大出身	M1	0.65	0.76	0.76	0.21	0.74	0.71	0.76	0.18	0.19	0.85	0.52	0.80
		M2	0.72	0.75	0.81	0.23	0.79	0.76	0.80	0.21	0.19	0.85	0.59	0.84
		D1	0.77	0.75	0.83	0.21	0.82	0.74	0.86	0.19	0.17	0.89	0.52	0.80
		D2	0.70	0.76	0.81	0.19	0.77	0.65	0.83	0.17	0.13	0.84	0.52	0.79
		D3	0.75	0.80	0.82	0.27	0.75	0.74	0.83	0.27	0.22	0.83	0.59	0.81
	海外出身	M1	0.65	0.54	0.83	0.34	0.71	0.73	0.69	0.28	0.20	0.68	0.34	0.58
		M2	0.67	0.68	0.84	0.34	0.74	0.76	0.78	0.33	0.23	0.79	0.40	0.60
		D1	0.77	0.59	0.85	0.38	0.77	0.76	0.85	0.20	0.22	0.64	0.31	0.55
		D2	0.67	0.66	0.85	0.34	0.73	0.74	0.74	0.30	0.29	0.77	0.30	0.68
		D3	0.71	0.68	0.88	0.41	0.79	0.83	0.83	0.24	0.24	0.80	0.38	0.66

### 3.3 さまざまな行為のセクシュアル・ハラスメント認識

図 7-4 は、さまざまな行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかを問う質問群を、同様に合成して平均値を属性別にプロットしたものである<sup>2)</sup>。質問で挙げられた行為がセクシュアル・ハラスメントにいかなる場合でも該当すると回答者が判断するほど、高い値をとるようにスコアがつけられている。

こちらに関しても、男女差が明瞭にみられる。女性のほうが、同じ行為であってもセクシュアル・ハラスメントとして認識しやすい。言い換えれば、男性は認識が甘いともいえる。

ただし、出身や学年による違いはみられない。別学高校出身の学部生でも、共学高校出身の学部生でも、セクシュアル・ハラスメントの認識にはほとんど変わりはない。他大学出身の大学院生と東京大学の内部進学大学院生のあいだでも、大きな違いがあるとはいえない。また、学年が上がるごとに右上がりになっていくようなことも、確認はできなかった。

表 7-2、表 7-3、表 7-4 までを比較することで、個々の行為に関して、行為主体すなわち誰がおこなうとセクシュアル・ハラスメントとして認識されやすいかを把握することができる。同じ行為であっても、どちらかといえば先輩や後輩よりも教職員がおこなうほうが、よりセクシュアル・ハラスメントとして認識されやすいようである。

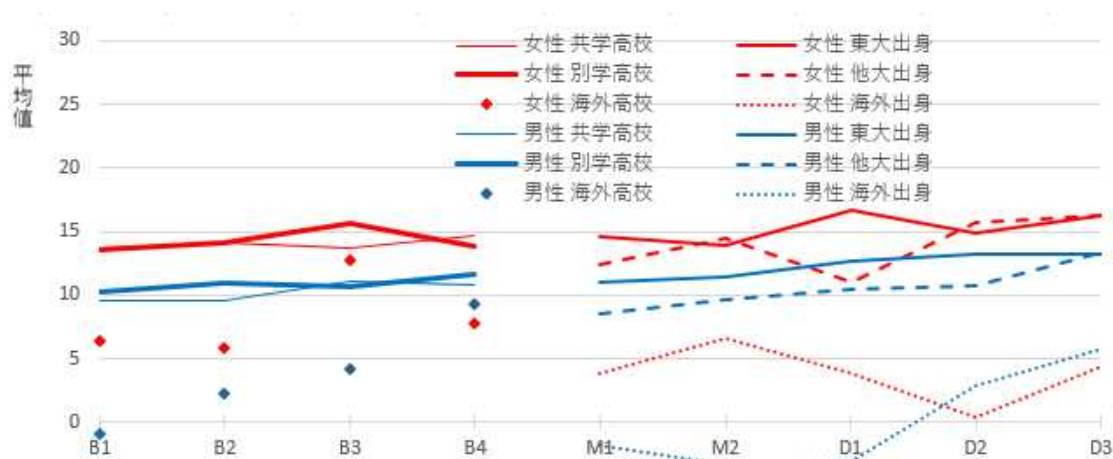


図 7-4 セクシュアル・ハラスメントの認識への応答 (Q2)



表 7-2 大学教員・職員からのセクシュアル・ハラスメントに「常にそう思う」(Q2) 項目別応答率

			酒席で隣に	自分の容姿	私生活を聞	毎日長文	身体を見ら	女は愛嬌、	食事やデー	PCに性的画	自分の性的	ゲイやレス
			を話題	を話題	かれる	メール	れる	男はしっか	トの誘い	像	嗜好を話題	ビアンを擲
								り				揄
女性	共学高校	B1	0.17	0.34	0.24	0.69	0.86	0.61	0.31	0.87	0.91	0.91
		B2	0.16	0.37	0.22	0.78	0.86	0.63	0.37	0.88	0.86	0.89
		B3	0.12	0.49	0.28	0.79	0.88	0.58	0.34	0.84	0.90	0.89
		B4	0.17	0.44	0.25	0.80	0.87	0.66	0.41	0.86	0.89	0.89
	別学高校	B1	0.17	0.40	0.22	0.74	0.93	0.62	0.22	0.89	0.95	0.96
		B2	0.26	0.51	0.30	0.72	0.83	0.66	0.43	0.82	0.84	0.89
		B3	0.20	0.46	0.30	0.88	0.88	0.70	0.45	0.92	0.87	0.98
		B4	0.19	0.40	0.32	0.84	0.88	0.70	0.48	0.81	0.90	0.93
	東大出身	M1	0.18	0.47	0.18	0.82	0.86	0.69	0.51	0.81	0.86	0.88
		M2	0.24	0.41	0.27	0.80	0.86	0.65	0.47	0.76	0.80	0.86
		D1	0.19	0.43	0.26	0.88	0.93	0.64	0.40	0.88	0.90	0.95
		D2	0.23	0.39	0.23	0.82	0.93	0.70	0.51	0.79	0.89	0.86
		D3	0.21	0.51	0.32	0.82	0.93	0.79	0.39	0.82	0.92	0.90
	他大出身	M1	0.20	0.39	0.21	0.70	0.83	0.61	0.41	0.77	0.83	0.87
		M2	0.23	0.42	0.27	0.71	0.85	0.69	0.43	0.83	0.89	0.92
		D1	0.16	0.37	0.17	0.65	0.78	0.59	0.30	0.70	0.75	0.81
		D2	0.16	0.37	0.25	0.79	0.85	0.72	0.31	0.84	0.90	0.90
		D3	0.22	0.50	0.33	0.77	0.84	0.69	0.46	0.83	0.88	0.84
	海外出身	M1	0.08	0.35	0.14	0.50	0.74	0.47	0.29	0.50	0.62	0.68
		M2	0.16	0.41	0.18	0.51	0.80	0.51	0.29	0.55	0.66	0.73
D1		0.17	0.29	0.10	0.52	0.75	0.37	0.35	0.52	0.63	0.69	
D2		0.04	0.17	0.15	0.44	0.69	0.35	0.23	0.42	0.54	0.60	
D3		0.11	0.39	0.13	0.49	0.73	0.54	0.31	0.49	0.61	0.68	
男性	共学高校	B1	0.09	0.24	0.18	0.61	0.73	0.42	0.17	0.74	0.81	0.80
		B2	0.13	0.31	0.19	0.59	0.72	0.46	0.21	0.75	0.77	0.85
		B3	0.13	0.30	0.21	0.67	0.75	0.47	0.26	0.73	0.78	0.82
		B4	0.10	0.29	0.16	0.70	0.73	0.45	0.27	0.76	0.82	0.88
	別学高校	B1	0.13	0.25	0.20	0.66	0.73	0.46	0.23	0.72	0.82	0.83
		B2	0.16	0.34	0.24	0.69	0.78	0.51	0.26	0.76	0.78	0.85
		B3	0.15	0.30	0.19	0.67	0.81	0.41	0.24	0.78	0.85	0.84
		B4	0.13	0.33	0.20	0.68	0.75	0.52	0.29	0.79	0.81	0.83
	東大出身	M1	0.11	0.34	0.18	0.70	0.75	0.49	0.35	0.74	0.82	0.82
		M2	0.13	0.35	0.20	0.70	0.74	0.47	0.31	0.74	0.78	0.80
		D1	0.11	0.39	0.14	0.70	0.76	0.61	0.35	0.77	0.85	0.83
		D2	0.18	0.43	0.24	0.79	0.74	0.57	0.39	0.75	0.81	0.90
		D3	0.20	0.33	0.20	0.76	0.75	0.53	0.38	0.73	0.80	0.83
	他大出身	M1	0.12	0.30	0.17	0.61	0.72	0.40	0.32	0.67	0.75	0.80
		M2	0.13	0.30	0.16	0.64	0.70	0.40	0.34	0.68	0.73	0.77
		D1	0.10	0.27	0.14	0.68	0.74	0.48	0.28	0.66	0.77	0.78
		D2	0.17	0.32	0.12	0.70	0.75	0.45	0.31	0.68	0.78	0.76
		D3	0.29	0.42	0.28	0.71	0.79	0.52	0.36	0.74	0.80	0.79
	海外出身	M1	0.11	0.21	0.08	0.34	0.57	0.23	0.21	0.32	0.46	0.53
		M2	0.05	0.15	0.07	0.26	0.59	0.28	0.19	0.29	0.48	0.47
D1		0.06	0.19	0.06	0.28	0.50	0.15	0.07	0.34	0.51	0.53	
D2		0.12	0.32	0.18	0.42	0.65	0.32	0.18	0.45	0.60	0.63	
D3		0.09	0.25	0.16	0.46	0.72	0.39	0.20	0.45	0.63	0.70	

表 7-3 上級生・先輩など目上の人からのセクシュアル・ハラスメントに「常にそう思う」  
(Q2) 項目別応答率

			酒席で隣に	自分の容姿 を話題	私生活を聞 かれる	毎日長文 メール	身体を見ら れる	女は愛嬌、 男はしっか り	食事やデー トの誘い	PCに性的画 像	自分の性的 嗜好を話題	ゲイやレス ビアンを揶 揄
女性	共学高校	B1	0.09	0.27	0.14	0.40	0.85	0.56	0.08	0.84	0.91	0.90
		B2	0.09	0.27	0.11	0.53	0.80	0.61	0.11	0.85	0.85	0.86
		B3	0.08	0.34	0.11	0.50	0.83	0.53	0.10	0.82	0.88	0.87
		B4	0.08	0.31	0.13	0.55	0.86	0.61	0.10	0.84	0.85	0.86
	別学高校	B1	0.04	0.28	0.10	0.49	0.87	0.59	0.05	0.86	0.91	0.95
		B2	0.18	0.41	0.22	0.47	0.79	0.61	0.16	0.79	0.84	0.86
		B3	0.12	0.36	0.16	0.60	0.86	0.69	0.12	0.83	0.88	0.98
		B4	0.10	0.27	0.13	0.57	0.82	0.60	0.16	0.77	0.87	0.88
	東大出身	M1	0.13	0.44	0.10	0.55	0.87	0.69	0.17	0.77	0.83	0.88
		M2	0.21	0.31	0.17	0.58	0.83	0.59	0.20	0.74	0.78	0.84
		D1	0.17	0.43	0.24	0.69	0.88	0.64	0.19	0.83	0.90	0.90
		D2	0.18	0.34	0.09	0.59	0.86	0.72	0.20	0.74	0.77	0.84
		D3	0.15	0.38	0.15	0.69	0.88	0.74	0.19	0.79	0.92	0.89
	他大出身	M1	0.15	0.34	0.14	0.54	0.77	0.56	0.19	0.73	0.81	0.86
		M2	0.16	0.33	0.19	0.51	0.83	0.62	0.22	0.79	0.87	0.89
		D1	0.14	0.36	0.17	0.48	0.73	0.61	0.17	0.61	0.72	0.80
		D2	0.12	0.31	0.21	0.65	0.84	0.75	0.16	0.81	0.85	0.90
		D3	0.18	0.47	0.25	0.66	0.84	0.69	0.18	0.82	0.87	0.82
	海外出身	M1	0.10	0.31	0.14	0.33	0.72	0.50	0.10	0.41	0.59	0.66
		M2	0.15	0.39	0.16	0.36	0.77	0.51	0.14	0.46	0.64	0.71
D1		0.08	0.27	0.06	0.27	0.75	0.39	0.16	0.51	0.63	0.65	
D2		0.04	0.15	0.08	0.27	0.67	0.35	0.13	0.33	0.50	0.60	
D3		0.10	0.36	0.14	0.39	0.70	0.53	0.11	0.48	0.62	0.68	
男性	共学高校	B1	0.06	0.18	0.10	0.41	0.65	0.40	0.06	0.69	0.78	0.78
		B2	0.10	0.23	0.13	0.40	0.65	0.41	0.08	0.65	0.73	0.81
		B3	0.08	0.23	0.11	0.50	0.70	0.46	0.07	0.68	0.76	0.78
		B4	0.05	0.23	0.09	0.51	0.66	0.39	0.05	0.69	0.78	0.84
	別学高校	B1	0.08	0.22	0.15	0.48	0.68	0.43	0.09	0.66	0.79	0.80
		B2	0.11	0.28	0.12	0.46	0.75	0.46	0.12	0.69	0.76	0.82
		B3	0.09	0.21	0.11	0.48	0.73	0.38	0.09	0.69	0.82	0.81
		B4	0.08	0.29	0.13	0.54	0.73	0.50	0.08	0.74	0.78	0.79
	東大出身	M1	0.11	0.25	0.12	0.52	0.70	0.46	0.13	0.68	0.79	0.79
		M2	0.11	0.27	0.14	0.55	0.70	0.43	0.14	0.69	0.75	0.77
		D1	0.09	0.32	0.12	0.58	0.69	0.59	0.18	0.72	0.82	0.79
		D2	0.15	0.36	0.12	0.62	0.71	0.57	0.18	0.67	0.76	0.88
		D3	0.17	0.29	0.12	0.63	0.70	0.48	0.16	0.70	0.77	0.80
	他大出身	M1	0.07	0.23	0.12	0.43	0.62	0.38	0.11	0.59	0.72	0.78
		M2	0.12	0.26	0.13	0.46	0.62	0.40	0.14	0.60	0.67	0.72
		D1	0.06	0.23	0.11	0.54	0.71	0.44	0.15	0.60	0.72	0.77
		D2	0.12	0.30	0.13	0.52	0.72	0.44	0.14	0.62	0.74	0.73
		D3	0.21	0.35	0.23	0.59	0.76	0.53	0.21	0.70	0.79	0.77
	海外出身	M1	0.09	0.18	0.06	0.25	0.53	0.23	0.11	0.28	0.45	0.53
		M2	0.06	0.15	0.07	0.22	0.53	0.26	0.09	0.29	0.45	0.45
D1		0.05	0.19	0.06	0.18	0.46	0.15	0.06	0.31	0.48	0.54	
D2		0.08	0.16	0.08	0.28	0.59	0.28	0.08	0.38	0.54	0.56	
D3		0.07	0.17	0.08	0.36	0.71	0.43	0.16	0.41	0.61	0.71	

表 7-4 同級生や下級生、後輩など目下の人からのセクシュアル・ハラスメントに「常にそう思う」(Q2) 項目別応答率

			酒席で隣に	自分の容姿	私生活を聞	毎日長文	身体を見ら	女は愛嬌、	食事やデー	PCに性的画	自分の性的	ゲイやレス
			を話題	を話題	かれる	メール	れる	男はしっか	トの誘い	像	嗜好を話題	ビアンを擲
								り				揄
女性	共学高校	B1	0.06	0.21	0.09	0.39	0.78	0.51	0.07	0.84	0.89	0.89
		B2	0.08	0.24	0.11	0.47	0.81	0.58	0.11	0.85	0.85	0.87
		B3	0.02	0.32	0.06	0.42	0.77	0.51	0.08	0.80	0.85	0.86
		B4	0.06	0.28	0.12	0.47	0.84	0.57	0.11	0.83	0.84	0.86
	別学高校	B1	0.01	0.25	0.09	0.35	0.82	0.58	0.08	0.85	0.90	0.93
		B2	0.13	0.38	0.20	0.45	0.72	0.58	0.16	0.82	0.82	0.84
		B3	0.11	0.30	0.16	0.41	0.83	0.63	0.13	0.82	0.84	0.94
		B4	0.09	0.20	0.12	0.49	0.80	0.58	0.15	0.77	0.86	0.91
	東大出身	M1	0.11	0.39	0.07	0.47	0.85	0.64	0.16	0.73	0.82	0.87
		M2	0.15	0.28	0.13	0.53	0.80	0.59	0.16	0.73	0.77	0.84
		D1	0.07	0.38	0.29	0.67	0.83	0.62	0.26	0.76	0.90	0.90
		D2	0.11	0.36	0.11	0.42	0.84	0.66	0.16	0.70	0.77	0.80
		D3	0.11	0.33	0.15	0.67	0.83	0.68	0.17	0.79	0.92	0.89
	他大出身	M1	0.09	0.29	0.10	0.43	0.76	0.52	0.14	0.72	0.81	0.85
		M2	0.12	0.30	0.16	0.45	0.79	0.61	0.19	0.77	0.86	0.88
		D1	0.08	0.31	0.14	0.44	0.72	0.55	0.17	0.63	0.72	0.78
		D2	0.10	0.30	0.21	0.64	0.85	0.72	0.18	0.82	0.88	0.91
		D3	0.13	0.47	0.23	0.57	0.85	0.69	0.16	0.79	0.86	0.83
	海外出身	M1	0.07	0.31	0.14	0.33	0.69	0.46	0.10	0.40	0.60	0.65
		M2	0.12	0.36	0.14	0.34	0.75	0.52	0.12	0.47	0.59	0.68
D1		0.06	0.21	0.04	0.25	0.69	0.42	0.15	0.52	0.58	0.62	
D2		0.04	0.13	0.08	0.27	0.67	0.31	0.13	0.29	0.52	0.57	
D3		0.08	0.31	0.11	0.26	0.69	0.51	0.10	0.47	0.61	0.66	
男性	共学高校	B1	0.04	0.14	0.09	0.36	0.60	0.36	0.05	0.66	0.77	0.77
		B2	0.07	0.22	0.11	0.33	0.61	0.36	0.06	0.62	0.71	0.78
		B3	0.05	0.19	0.08	0.41	0.69	0.44	0.05	0.65	0.76	0.78
		B4	0.04	0.19	0.08	0.45	0.62	0.37	0.04	0.67	0.78	0.82
	別学高校	B1	0.05	0.22	0.12	0.44	0.61	0.41	0.06	0.63	0.77	0.80
		B2	0.08	0.24	0.10	0.38	0.69	0.47	0.09	0.67	0.73	0.79
		B3	0.06	0.16	0.08	0.38	0.69	0.33	0.07	0.66	0.78	0.80
		B4	0.04	0.23	0.11	0.45	0.71	0.46	0.06	0.70	0.76	0.78
	東大出身	M1	0.07	0.23	0.09	0.44	0.64	0.44	0.11	0.65	0.78	0.78
		M2	0.07	0.24	0.10	0.49	0.66	0.42	0.12	0.66	0.73	0.75
		D1	0.09	0.27	0.10	0.53	0.66	0.56	0.17	0.69	0.81	0.80
		D2	0.12	0.34	0.10	0.57	0.71	0.54	0.14	0.66	0.75	0.86
		D3	0.11	0.23	0.10	0.55	0.68	0.46	0.12	0.67	0.73	0.78
	他大出身	M1	0.04	0.20	0.11	0.36	0.59	0.37	0.11	0.57	0.70	0.76
		M2	0.08	0.22	0.10	0.40	0.59	0.38	0.09	0.58	0.65	0.70
		D1	0.06	0.23	0.10	0.48	0.67	0.43	0.15	0.58	0.71	0.77
		D2	0.10	0.28	0.08	0.47	0.67	0.41	0.10	0.56	0.71	0.70
		D3	0.19	0.32	0.20	0.54	0.73	0.49	0.19	0.70	0.79	0.77
	海外出身	M1	0.08	0.16	0.08	0.23	0.52	0.21	0.10	0.24	0.43	0.49
		M2	0.06	0.12	0.05	0.18	0.49	0.27	0.08	0.27	0.41	0.45
D1		0.05	0.11	0.06	0.15	0.44	0.15	0.06	0.24	0.44	0.51	
D2		0.08	0.13	0.07	0.24	0.60	0.28	0.08	0.37	0.53	0.53	
D3		0.07	0.16	0.08	0.33	0.66	0.45	0.15	0.38	0.59	0.70	

### 3.4 セクシュアル・ハラスメントに対する対応

図7-5は、セクシュアル・ハラスメントを受けたとしたら「イヤだとはっきり伝える」対応ができるかどうか、問うた質問への回答を合成した変数の平均値を示したものである<sup>3)</sup>。ただし、教養前期課程に在籍していたり、集団指導体制のもとで指導教員が定まっていない者がいることと、1年生にとっては東京大学において後輩がまだいない事情を考慮して、問3のうち、「指導教員以外の教職員からされた場合」と「先輩、上級生など目上の人からされた場合」についての質問群のみを使用することとした。実際に生起した事象に対する態度ではなく、仮想的な状況を想定した質問となっていることには、解釈上注意が必要であろう。なお、数値が大きいほど、はっきりと拒否感を表明できることを意味するようにしている。

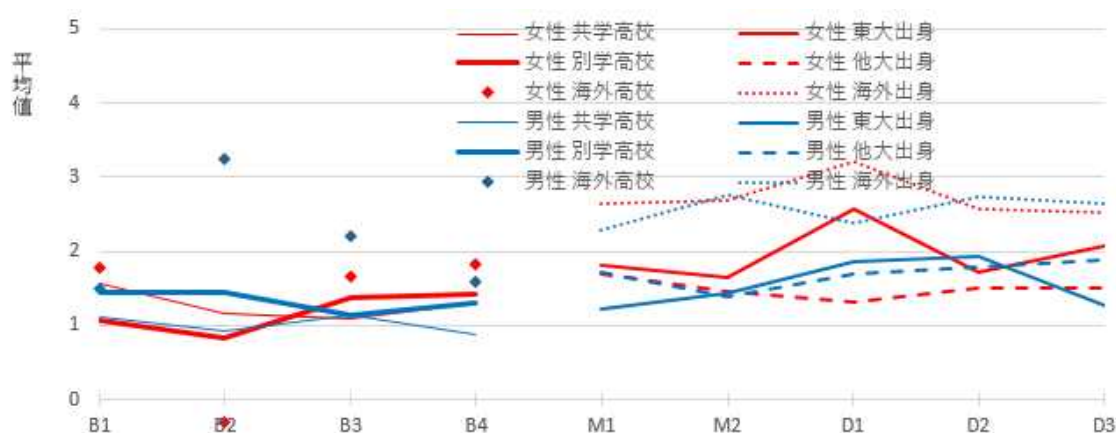


図7-5 セクシュアル・ハラスメントへの対応（拒否表明）への応答（Q3）

こちらについては、これまでにみた項目とは異なり、男女差がみられない。それから、出身の高校、あるいは出身の大学による違いも明瞭ではない。ただ、海外出身の大学院生は、比較的拒否感をあらわす対応をする傾向があるようだ。

学年による相違については、学部生はほとんどみられない。一方、大学院生のほうは、学年間での揺らぎがみられるものの、単調増加などといった系統的なパターンを示してはおらず、やはり違いがあるとはいいいがたい。

細部をみるために、表7-5により下位項目ごとの回答分布をみたものの、属性間での違いはやはり大きくはない。下位項目のあいだでの応答率を比べると、「手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合」が、「言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合」や「望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合」よりも、拒否を表明しやすいことがうかがえる。相手との関係に関しては、先輩よりは教職員からの行為のほうが、はっきり拒否を伝えるであろうと回答する傾向があり、それはどの属性でもおしなべて共通にみられる。

表 7-5 セクシュアル・ハラスメントへ「イヤだとはっきり伝える」(Q3) 項目別応答率

			教職員：言 葉での不快	教職員：個 人的な誘い	教職員：身 体接触	先輩：言葉 での不快	先輩：個人 的な誘い	先輩：身体 接触
女性	共学高校	B1	0.24	0.37	0.54	0.21	0.29	0.48
		B2	0.23	0.32	0.52	0.24	0.22	0.50
		B3	0.15	0.30	0.45	0.16	0.23	0.51
		B4	0.21	0.34	0.57	0.23	0.23	0.52
	別学高校	B1	0.27	0.32	0.58	0.25	0.24	0.46
		B2	0.19	0.39	0.48	0.16	0.21	0.40
		B3	0.24	0.46	0.55	0.16	0.25	0.47
		B4	0.24	0.45	0.63	0.22	0.27	0.54
	東大出身	M1	0.28	0.46	0.59	0.27	0.27	0.51
		M2	0.28	0.38	0.57	0.34	0.28	0.58
		D1	0.33	0.52	0.64	0.40	0.50	0.71
		D2	0.23	0.30	0.41	0.41	0.41	0.55
		D3	0.34	0.44	0.59	0.37	0.45	0.65
	他大出身	M1	0.23	0.38	0.54	0.30	0.38	0.56
		M2	0.24	0.35	0.56	0.31	0.31	0.51
		D1	0.23	0.27	0.48	0.28	0.34	0.58
		D2	0.26	0.31	0.54	0.31	0.28	0.59
		D3	0.20	0.33	0.59	0.26	0.35	0.57
	海外出身	M1	0.49	0.47	0.65	0.56	0.53	0.71
		M2	0.43	0.53	0.70	0.55	0.56	0.73
D1		0.58	0.58	0.73	0.64	0.51	0.74	
D2		0.46	0.44	0.63	0.60	0.48	0.69	
D3		0.41	0.46	0.64	0.47	0.57	0.64	
男性	共学高校	B1	0.26	0.31	0.56	0.21	0.22	0.46
		B2	0.23	0.34	0.47	0.24	0.25	0.45
		B3	0.20	0.35	0.51	0.26	0.28	0.47
		B4	0.22	0.31	0.48	0.23	0.27	0.45
	別学高校	B1	0.27	0.41	0.55	0.23	0.30	0.50
		B2	0.28	0.33	0.56	0.27	0.26	0.53
		B3	0.26	0.33	0.56	0.22	0.24	0.49
		B4	0.28	0.32	0.55	0.29	0.29	0.50
	東大出身	M1	0.25	0.36	0.51	0.27	0.30	0.48
		M2	0.27	0.35	0.53	0.28	0.31	0.52
		D1	0.35	0.38	0.56	0.39	0.33	0.53
		D2	0.32	0.43	0.62	0.31	0.37	0.58
		D3	0.24	0.31	0.53	0.28	0.32	0.52
	他大出身	M1	0.32	0.38	0.57	0.33	0.36	0.59
		M2	0.28	0.34	0.49	0.29	0.33	0.49
		D1	0.34	0.33	0.60	0.35	0.32	0.56
		D2	0.33	0.33	0.58	0.33	0.31	0.56
		D3	0.34	0.39	0.58	0.38	0.41	0.59
	海外出身	M1	0.43	0.45	0.61	0.47	0.45	0.65
		M2	0.50	0.52	0.69	0.58	0.56	0.71
D1		0.51	0.48	0.60	0.54	0.45	0.61	
D2		0.55	0.48	0.65	0.55	0.45	0.64	
D3		0.45	0.42	0.66	0.53	0.48	0.68	

## 4 出身・学年によるセクシュアル・ハラスメント被害経験・相談・見聞の違い

### 4.1 変数と分析手続き

本節では、問4のセクシュアル・ハラスメントの経験（被害、相談、見聞）の諸変数と出身・学年との関連をみていく。

前節と同様に、まず13種類の項目を加算し、セクシュアル・ハラスメント経験の程度をあらわす合成変数を作成する。その平均値を出身・学年ごとに比較検討する。

そのうえで、補足として、個別項目についても、出身・学年ごとの選択率を示す。

### 4.2 被害経験

図7-6は、セクシュアル・ハラスメントを受けたという回答、すなわち被害経験として挙げた項目数に相当する合成変数の分布である<sup>4)</sup>。この質問が、「東京大学、またはそれに準じた場（サークルやゼミのコンパ、学会など）」で起きたことに限ってたずねていることには注意が必要であろう。結果として、東京大学に長く在籍しているグループのほうが、被害経験の平均選択数は多い傾向が出ている。

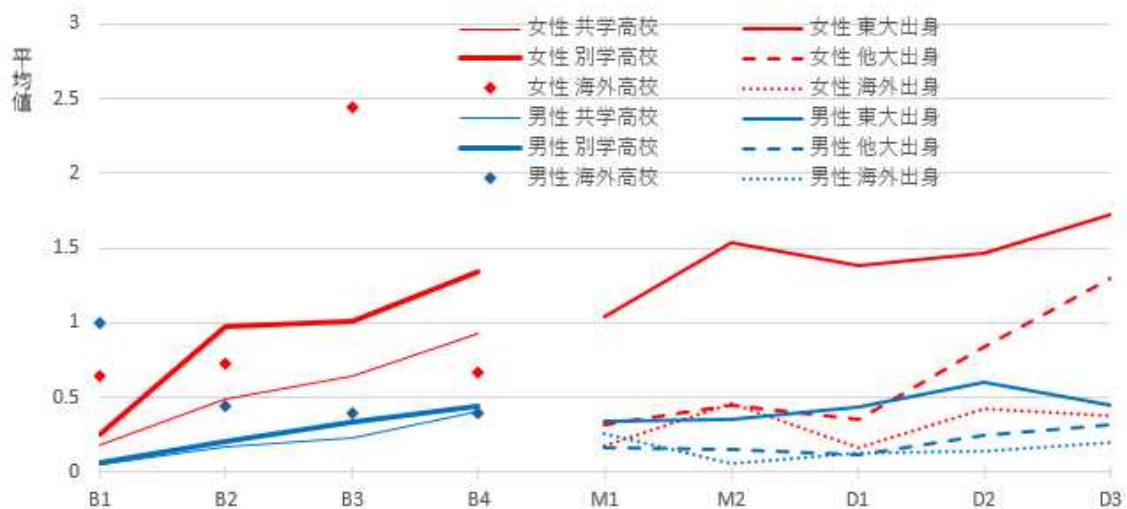


図7-6 セクシュアル・ハラスメントを受けたという回答(Q4)の選択数

出身、性別を問わず、学部生においては学年が高くなるほど平均選択数は多くなっている。注目すべきは、女子において学部1年生と2年生のあいだでのギャップが大きいことだ。この点は、図7-6だけでなく、後にみる図7-7や図7-8でも共通している。入学時期、調査時期を考えると、コロナ禍での入構制限やオンライン授業の推進、サークル等の課外活動制限などが背景にあって、2020年度の1年生に関してはセクシュアル・ハラスメントを受けるリスクが例年よりも低かったのかもしれない。

また、大学院生において、東京大学の内部進学者女性は修士課程1年の段階で他よりも選択数が多く、学年が上がるにつれて、どちらかといえば右上がりになっている。他大出身の女性についても、博士課程1年以降、徐々に選択数が増える様子が見られる。ただし、そ

うした傾向は、大学院生の男性に関しては明確ではない。

この被害経験の質問項目に関しては、男性よりも女性で顕著に多いこともうかがえる。そしてまた、別学高校出身の女子学生のほうが、被害経験を多く挙げている。

表 7-6 には個別項目ごとの選択率を示した。それによると、女性は幅広い項目を選択しているのに対して、男性では「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」、「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」など一部の項目に選択が限られていることがうかがえる。女性のほうが、さまざまな被害経験を受けやすいことを意味するものと思われる。

表 7-6 セクシュアル・ハラスメントを受けたという回答 (Q4) の項目別選択率

			容姿を話題	性的な話題	性的少数者を嘲笑	ヌードやポルノ	性に関する個人情報暴露	性別役割分担	いやらしい目つき・態度	誘われた／つきまとわれた	恋愛相手から強制・束縛	裸や風俗の強要	抱きつき／キス	覗き／盗撮	性的行為の強要または未遂	
女性	共学高校	B1	0.03	0.08	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.03	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	
		B2	0.10	0.20	0.02	0.01	0.00	0.04	0.05	0.05	0.01	0.00	0.02	0.00	0.00	
		B3	0.14	0.17	0.01	0.02	0.01	0.05	0.06	0.06	0.08	0.06	0.00	0.02	0.01	0.01
		B4	0.20	0.30	0.02	0.00	0.01	0.06	0.10	0.09	0.04	0.04	0.01	0.06	0.01	0.04
	別学高校	B1	0.03	0.08	0.00	0.00	0.01	0.03	0.03	0.03	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	0.02
		B2	0.16	0.22	0.03	0.05	0.05	0.07	0.16	0.14	0.04	0.00	0.00	0.03	0.00	0.03
		B3	0.23	0.23	0.01	0.05	0.02	0.04	0.14	0.17	0.02	0.00	0.00	0.07	0.01	0.01
		B4	0.25	0.36	0.05	0.05	0.03	0.08	0.16	0.19	0.07	0.00	0.00	0.07	0.02	0.02
	東大出身	M1	0.15	0.31	0.02	0.05	0.00	0.06	0.12	0.14	0.03	0.00	0.00	0.06	0.03	0.07
		M2	0.27	0.40	0.05	0.07	0.06	0.12	0.21	0.18	0.05	0.01	0.10	0.00	0.00	0.02
		D1	0.24	0.43	0.02	0.05	0.02	0.17	0.12	0.24	0.07	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00
		D2	0.38	0.42	0.04	0.02	0.04	0.09	0.16	0.11	0.04	0.00	0.00	0.09	0.02	0.04
		D3	0.26	0.42	0.05	0.10	0.01	0.22	0.16	0.21	0.11	0.00	0.00	0.10	0.00	0.08
	他大出身	M1	0.06	0.07	0.02	0.02	0.01	0.05	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01
		M2	0.08	0.10	0.00	0.01	0.00	0.04	0.10	0.06	0.01	0.00	0.00	0.03	0.00	0.02
		D1	0.11	0.06	0.03	0.00	0.02	0.03	0.05	0.03	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		D2	0.25	0.18	0.00	0.03	0.01	0.12	0.07	0.12	0.00	0.00	0.00	0.03	0.01	0.01
		D3	0.29	0.23	0.02	0.03	0.03	0.18	0.16	0.14	0.04	0.00	0.00	0.10	0.02	0.06
	海外出身	M1	0.04	0.04	0.00	0.00	0.00	0.03	0.03	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
		M2	0.10	0.08	0.01	0.02	0.01	0.05	0.07	0.06	0.02	0.01	0.01	0.03	0.01	0.01
D1		0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.06	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
D2		0.14	0.06	0.00	0.00	0.02	0.00	0.14	0.06	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	
D3		0.07	0.04	0.01	0.00	0.02	0.09	0.07	0.04	0.04	0.01	0.00	0.02	0.00	0.00	
男性	共学高校	B1	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
		B2	0.05	0.09	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		B3	0.06	0.11	0.01	0.00	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
		B4	0.12	0.16	0.01	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00
	別学高校	B1	0.01	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		B2	0.06	0.08	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		B3	0.11	0.15	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.01	0.02	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
		B4	0.15	0.20	0.02	0.01	0.02	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
	東大出身	M1	0.10	0.13	0.01	0.03	0.02	0.00	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00
		M2	0.10	0.17	0.01	0.02	0.01	0.02	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
		D1	0.15	0.22	0.00	0.02	0.00	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		D2	0.13	0.20	0.03	0.05	0.03	0.03	0.01	0.04	0.04	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01
		D3	0.16	0.16	0.01	0.02	0.01	0.04	0.02	0.01	0.01	0.02	0.00	0.02	0.00	0.00
	他大出身	M1	0.04	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
		M2	0.02	0.05	0.02	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		D1	0.04	0.05	0.00	0.00	0.01	0.02	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		D2	0.09	0.04	0.02	0.03	0.01	0.03	0.00	0.01	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00
		D3	0.09	0.09	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
	海外出身	M1	0.06	0.03	0.01	0.02	0.01	0.03	0.01	0.03	0.01	0.01	0.01	0.03	0.01	0.01
		M2	0.03	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
D1		0.06	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	
D2		0.05	0.03	0.00	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	
D3		0.05	0.03	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.03	0.01	0.03	

### 4.3 相談を受けた経験

図 7-7 は、セクシュアル・ハラスメントに関わる相談をされたという回答として挙げた項目数の分布である<sup>5)</sup>。前項と同様の理由から、東京大学に長く在籍しているグループのほうが、被害経験の平均選択数が多い。ただし、もともとの選択数が決して多くはないため、選択数の数値の変動が大きく、やや不安定な結果ではある。

これらの質問項目でも、男性よりも女性のほうで多く選択される傾向がある。そして、別学の女子学部生、東京大学内部進学的女子大学院生は、より相談を受けた経験が多い。

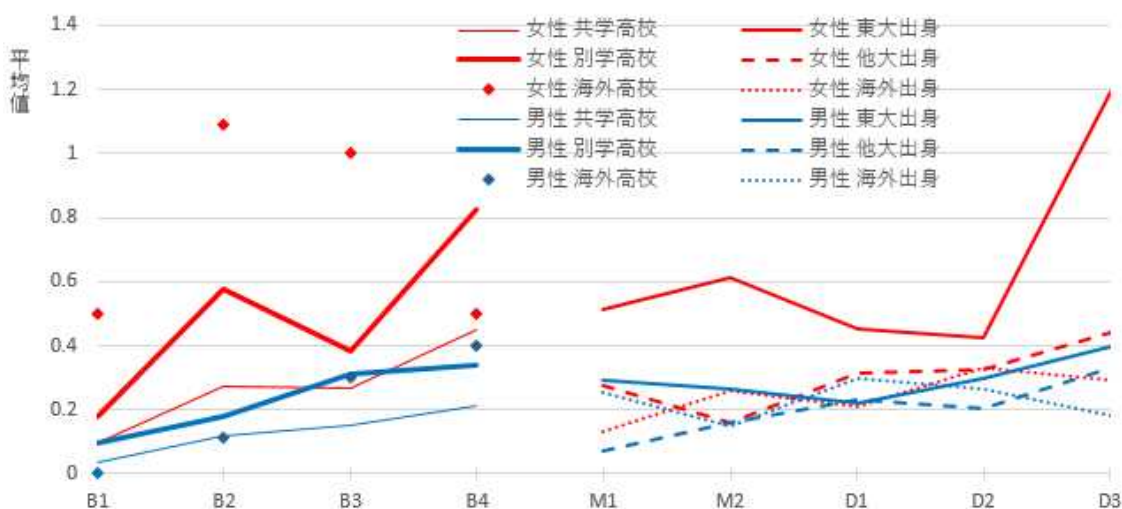


図 7-7 セクシュアル・ハラスメントの相談をされたという回答 (Q4) の選択数

表 7-7 に、相談をされた各項目の属性別分布を示した。選択率は全体的に低いのだが、そのなかでは「容姿・体系・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」、「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」、「食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした」、「いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした」の選択率が高めである。後 2 者は、別学高出身の女子学生や、東京大学内部進学的女子院生においてとりわけ顕著に高くなっている。



表 7-7 セクシュアル・ハラスメントの相談をされたという回答 (Q4) の項目別選択率

		容姿を話題	性的な話題	性的少数者を嘲笑	スードやボルノ	性に関する個人情報暴露	性別役割分担	いやらしい目つき・態度	誘われた／つきまとわれた	恋愛相手から強制・束縛	操や風俗の強要	抱きつき／キス	覗き／盗撮	性的行為の強要または未遂	
女性	共学高校	B1	0.03	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.04	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	
		B2	0.03	0.07	0.02	0.00	0.00	0.01	0.02	0.05	0.05	0.01	0.01	0.00	0.01
		B3	0.05	0.05	0.00	0.02	0.01	0.01	0.03	0.05	0.03	0.00	0.03	0.00	0.01
		B4	0.08	0.08	0.03	0.00	0.01	0.02	0.04	0.09	0.04	0.01	0.02	0.00	0.03
	別学高校	B1	0.01	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.04	0.03	0.00	0.02	0.00	0.02
		B2	0.05	0.12	0.03	0.01	0.04	0.04	0.07	0.13	0.05	0.00	0.03	0.00	0.01
		B3	0.04	0.05	0.00	0.00	0.00	0.01	0.05	0.16	0.06	0.00	0.01	0.00	0.01
		B4	0.11	0.10	0.03	0.01	0.01	0.07	0.10	0.13	0.13	0.01	0.06	0.03	0.03
	東大出身	M1	0.05	0.08	0.00	0.00	0.02	0.03	0.07	0.12	0.06	0.01	0.04	0.00	0.02
		M2	0.08	0.10	0.05	0.02	0.03	0.06	0.08	0.10	0.06	0.00	0.02	0.00	0.01
		D1	0.10	0.02	0.02	0.00	0.02	0.00	0.10	0.10	0.05	0.00	0.05	0.00	0.00
		D2	0.09	0.07	0.00	0.00	0.00	0.07	0.04	0.09	0.02	0.00	0.04	0.00	0.00
	他大出身	D3	0.15	0.15	0.05	0.01	0.05	0.08	0.22	0.25	0.12	0.00	0.03	0.01	0.05
		M1	0.03	0.03	0.02	0.01	0.01	0.03	0.03	0.04	0.03	0.01	0.01	0.02	0.02
		M2	0.01	0.02	0.01	0.01	0.00	0.03	0.02	0.03	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01
		D1	0.06	0.05	0.02	0.00	0.02	0.08	0.03	0.02	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00
海外出身	D2	0.03	0.01	0.04	0.03	0.01	0.03	0.04	0.06	0.03	0.00	0.00	0.03	0.00	
	D3	0.07	0.05	0.02	0.01	0.01	0.09	0.07	0.07	0.03	0.00	0.02	0.01	0.00	
	M1	0.02	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	
	M2	0.04	0.07	0.00	0.00	0.03	0.04	0.04	0.04	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	
共学高校	D1	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.06	0.02	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	
	D2	0.04	0.04	0.02	0.02	0.02	0.08	0.04	0.02	0.02	0.00	0.02	0.00	0.02	
	D3	0.02	0.04	0.02	0.00	0.01	0.03	0.07	0.06	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	
	B1	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
別学高校	B2	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02	0.04	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	
	B3	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.03	0.03	0.00	0.01	0.00	0.02	
	B4	0.04	0.02	0.02	0.00	0.00	0.01	0.03	0.03	0.03	0.00	0.02	0.00	0.01	
	B1	0.01	0.02	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
東大出身	B2	0.03	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01	0.03	0.04	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01	
	B3	0.02	0.04	0.02	0.00	0.01	0.00	0.05	0.06	0.06	0.00	0.01	0.01	0.01	
	B4	0.02	0.04	0.01	0.01	0.03	0.01	0.05	0.06	0.04	0.00	0.03	0.01	0.04	
	M1	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.06	0.04	0.01	0.02	0.00	0.01	
他大出身	M2	0.03	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01	0.04	0.07	0.04	0.00	0.01	0.00	0.01	
	D1	0.03	0.04	0.02	0.00	0.01	0.02	0.03	0.06	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01	
	D2	0.06	0.03	0.02	0.01	0.01	0.02	0.03	0.04	0.04	0.01	0.02	0.00	0.02	
	D3	0.04	0.05	0.02	0.01	0.02	0.02	0.05	0.07	0.06	0.01	0.02	0.01	0.02	
海外出身	M1	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
	M2	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.04	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	
	D1	0.02	0.02	0.00	0.00	0.01	0.02	0.03	0.05	0.05	0.00	0.02	0.01	0.01	
	D2	0.03	0.06	0.01	0.01	0.00	0.02	0.02	0.03	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	
共学高校	D3	0.03	0.05	0.03	0.01	0.02	0.05	0.05	0.07	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01	
	M1	0.03	0.02	0.03	0.03	0.02	0.03	0.01	0.02	0.02	0.01	0.02	0.01	0.01	
	M2	0.04	0.03	0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	
	D1	0.05	0.03	0.02	0.01	0.02	0.03	0.03	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	
別学高校	D2	0.05	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	
	D3	0.04	0.00	0.03	0.00	0.00	0.04	0.03	0.04	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	

#### 4.4 見聞きした経験

図 7-8 は、セクシュアル・ハラスメントを目撃したり、話を聞いたことがあるという回答の項目数の分布である<sup>6)</sup>。この質問項目は、他者の被害の情報であることには留意すべきであろう。たとえば、研究室の女性の先輩の被害の話をも男性の後輩が聞くようなケースが想定できる。それを反映して、前項や前々項に比して、男女差が小さくなっている。

大学院生においては、東京大学出身者が、他よりも相対的に見聞きした経験として挙げた項目数が多いことが目につく。ただし他大出身の院生たちも、学年が上がるにつれて、選択数が増えていっていることもわかる。学部生に関しては、全体的には右上がりの傾向がみられる。

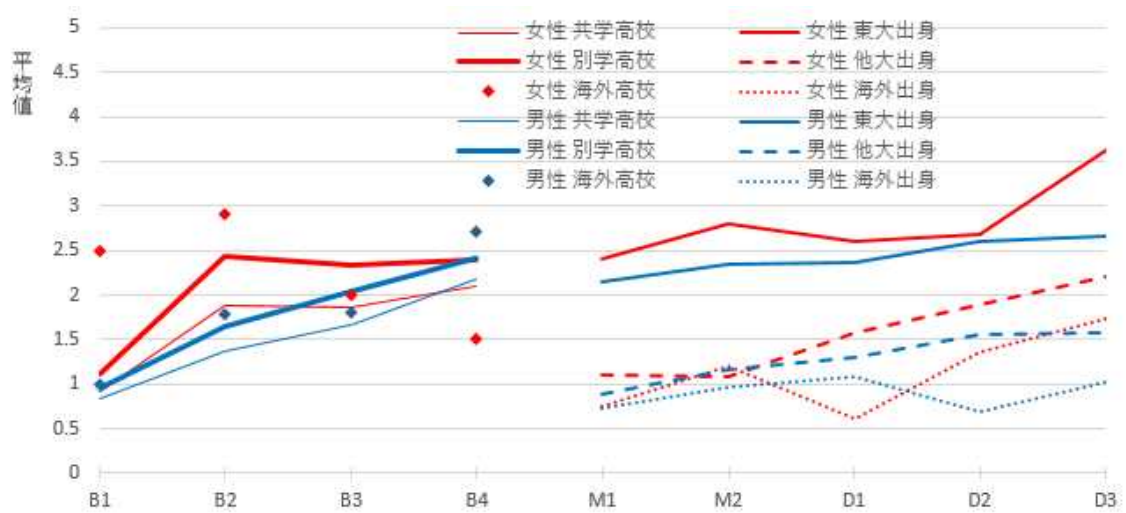


図 7-8 セクシュアル・ハラスメントを見聞きしたという回答 (Q4) の選択数

最後に表 7-8 から、項目別の回答率を確認する。見聞きしたという回答に関しては、比較的幅広い項目が選択されている。ただしこれは、少数の同一事例を多くの者が知っていることを映し出している可能性があり、客観的な観察数としてみてはならない。相対的な項目の挙がりやすさには、属性間での違いは小さいが、やはり東京大学内部進学 of 院生と他大や海外出身の院生とのあいだでは、回答率の高さの全体的傾向に違いがみられる。

表 7-8 セクシュアル・ハラスメントを見聞きしたという回答 (Q4) の項目別選択率

		容姿を話題	性的な話題	性的少数者を嘲笑	スードやボルノ	性に関する個人情報暴露	性別役割分担	いやらしい目つき・態度	誘われた/つきまとわれた	恋愛相手から強制・束縛	裸や風俗の強要	抱きつき/キス	覗き/盗撮	性的行為の強要または未遂	
女性	共学高校	B1	0.16	0.23	0.08	0.01	0.09	0.06	0.09	0.09	0.04	0.00	0.05	0.01	0.02
		B2	0.39	0.33	0.16	0.02	0.13	0.11	0.17	0.24	0.17	0.02	0.08	0.03	0.05
		B3	0.45	0.38	0.11	0.07	0.12	0.14	0.14	0.20	0.13	0.01	0.05	0.04	0.04
		B4	0.45	0.38	0.17	0.06	0.15	0.11	0.14	0.21	0.17	0.03	0.09	0.06	0.08
	別学高校	B1	0.23	0.23	0.13	0.02	0.11	0.07	0.06	0.07	0.07	0.01	0.04	0.01	0.04
		B2	0.38	0.46	0.18	0.08	0.30	0.22	0.20	0.24	0.14	0.04	0.05	0.05	0.08
		B3	0.40	0.43	0.12	0.04	0.24	0.17	0.23	0.25	0.23	0.02	0.08	0.05	0.07
		B4	0.52	0.44	0.19	0.08	0.13	0.17	0.20	0.21	0.21	0.04	0.08	0.05	0.08
	東大出身	M1	0.45	0.42	0.17	0.13	0.14	0.15	0.19	0.23	0.24	0.03	0.12	0.06	0.08
		M2	0.48	0.44	0.22	0.16	0.15	0.22	0.19	0.27	0.27	0.04	0.15	0.10	0.13
		D1	0.40	0.36	0.26	0.10	0.21	0.21	0.26	0.24	0.29	0.02	0.12	0.05	0.07
		D2	0.42	0.40	0.27	0.13	0.16	0.33	0.24	0.27	0.16	0.07	0.09	0.09	0.07
	他大出身	D3	0.67	0.59	0.25	0.16	0.18	0.38	0.33	0.34	0.25	0.08	0.14	0.11	0.15
		M1	0.21	0.15	0.11	0.05	0.06	0.18	0.06	0.08	0.06	0.03	0.05	0.02	0.03
		M2	0.22	0.21	0.10	0.03	0.07	0.13	0.06	0.10	0.06	0.00	0.03	0.02	0.03
		D1	0.28	0.25	0.11	0.13	0.13	0.17	0.11	0.14	0.11	0.03	0.03	0.06	0.03
	海外出身	D2	0.29	0.22	0.13	0.09	0.07	0.26	0.18	0.18	0.16	0.04	0.13	0.06	0.07
		D3	0.36	0.35	0.18	0.13	0.07	0.24	0.21	0.26	0.11	0.04	0.09	0.07	0.10
		M1	0.10	0.11	0.04	0.01	0.07	0.17	0.04	0.05	0.04	0.01	0.03	0.02	0.04
		M2	0.27	0.21	0.10	0.01	0.08	0.16	0.12	0.16	0.05	0.00	0.02	0.02	0.01
男性	共学高校	D1	0.13	0.13	0.06	0.02	0.00	0.08	0.11	0.04	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00
		D2	0.27	0.20	0.10	0.04	0.06	0.16	0.06	0.16	0.10	0.06	0.06	0.06	0.04
		D3	0.28	0.25	0.15	0.04	0.09	0.22	0.20	0.22	0.08	0.02	0.07	0.04	0.07
		B1	0.17	0.18	0.07	0.03	0.09	0.05	0.06	0.07	0.05	0.01	0.02	0.01	0.03
	別学高校	B2	0.26	0.26	0.10	0.04	0.11	0.08	0.13	0.15	0.09	0.02	0.05	0.02	0.05
		B3	0.35	0.35	0.10	0.04	0.12	0.10	0.12	0.15	0.14	0.04	0.07	0.03	0.07
		B4	0.40	0.36	0.16	0.07	0.15	0.14	0.19	0.24	0.16	0.05	0.11	0.05	0.07
		B1	0.18	0.18	0.09	0.03	0.09	0.05	0.06	0.10	0.06	0.02	0.03	0.02	0.04
	東大出身	B2	0.30	0.33	0.12	0.04	0.16	0.10	0.16	0.20	0.07	0.02	0.07	0.02	0.06
		B3	0.42	0.38	0.11	0.06	0.17	0.10	0.20	0.23	0.19	0.01	0.07	0.03	0.06
		B4	0.46	0.39	0.19	0.11	0.20	0.12	0.20	0.27	0.19	0.04	0.10	0.05	0.08
		M1	0.43	0.39	0.16	0.10	0.12	0.12	0.19	0.24	0.17	0.02	0.08	0.04	0.07
	他大出身	M2	0.45	0.44	0.18	0.12	0.14	0.14	0.19	0.22	0.19	0.05	0.09	0.04	0.11
		D1	0.39	0.37	0.17	0.14	0.15	0.19	0.24	0.25	0.15	0.06	0.09	0.07	0.10
		D2	0.43	0.38	0.20	0.16	0.13	0.18	0.23	0.33	0.21	0.08	0.12	0.05	0.12
		D3	0.46	0.44	0.23	0.18	0.15	0.22	0.19	0.26	0.21	0.08	0.10	0.07	0.09
	海外出身	M1	0.13	0.14	0.08	0.06	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.03	0.04	0.04	0.04
		M2	0.26	0.22	0.07	0.04	0.08	0.05	0.10	0.11	0.10	0.03	0.04	0.04	0.04
		D1	0.31	0.25	0.08	0.04	0.08	0.13	0.11	0.10	0.07	0.02	0.06	0.02	0.02
		D2	0.34	0.27	0.11	0.08	0.11	0.17	0.13	0.15	0.10	0.03	0.02	0.03	0.04
海外出身	D3	0.31	0.23	0.11	0.09	0.08	0.17	0.13	0.21	0.12	0.01	0.03	0.03	0.04	
	M1	0.14	0.10	0.06	0.05	0.04	0.08	0.06	0.07	0.03	0.02	0.02	0.03	0.03	
	M2	0.15	0.17	0.08	0.05	0.10	0.07	0.10	0.10	0.02	0.02	0.03	0.03	0.04	
	D1	0.20	0.11	0.07	0.07	0.07	0.13	0.11	0.10	0.07	0.01	0.06	0.06	0.03	
海外出身	D2	0.15	0.13	0.03	0.05	0.05	0.05	0.11	0.05	0.03	0.00	0.00	0.02	0.02	
	D3	0.20	0.21	0.07	0.05	0.04	0.12	0.16	0.12	0.04	0.00	0.03	0.00	0.00	

## 5 まとめ

本章では、学生に対する調査データに基づき、ジェンダーおよびハラスメントに関する意識や経験について、出身・学年によりどのような違いがみられるかを検討してきた。多数の項目を総合的にみると、ジェンダーやハラスメントに関する意識の次元とハラスメントを直接・間接に経験した次元とが分かれるが、そのなかで出身学校による違いは必ずしも大きくはない。しかし、学年の上昇にともなう変化の様相はとらえられた。

ジェンダーやハラスメントに関する意識においては、性別による違いが非常に大きい。ただし、別学高校出身者が共学高校出身者と比べて、特段異なるかといえばそうではない。学

部生、大学院生ともに、学年が上がるほど、緩やかではあるがジェンダー意識が平等的になっていくことが明らかにされた。

セクシュアル・ハラスメントの被害経験については、学年の上昇にともなって、直接的な被害経験も、ハラスメントを見聞きした経験も、より多くなっていく傾向が明確にみられた。とりわけそれは、別学高校出身の女子学部生と、東京大学内部進学的女子大学院生において顕著にみられた。

以上みてきたように、出身の高校や大学による違いは、基本的な質問項目群で分布を比較する限りにおいて、決して大きくはないことがわかった。ただしそれは、あくまで集計的な平均像ないし集団の重心について視点をおいたものであることには留意すべきであろう。本章の結果を、実際のセクシュアル・ハラスメントの深刻さから眼をそらすものとして受け止めてはならないのは当然のことである。セクシュアル・ハラスメントの生起を、集団間の基本的な意識の平均的な差異から説明することは難しい。だがむしろ、こうした集団間の違いがさほどない「普通」の状況下で、どうしてハラスメントの問題が起き続けるのか、この点をいっそう真摯に検討していく必要性を提起して、本章を閉じたい。

#### <注>

- 1) 問1の12個の質問それぞれを、「そう思う」または「ややそう思う」と回答した場合にプラス1点、「あまりそうは思わない」または「そうは思わない」と回答した場合にマイナス1点、「どちらともいえない」と回答した場合に0点とするよう得点化したうえで、12個の得点を加算することで合成変数を作成した。ただし、問1-5（東京大学の学生サークルに、「東大女子お断り」の団体があることは問題だ）だけは意味が反対向きであるため、こちらのみ得点の符号を反転させた。なお、クロンバックの $\alpha$ 係数は約0.69であった。
- 2) 問2は3つの立場からの10種類の行為について、セクシュアル・ハラスメントにあたるかどうか認識をたずねた質問である。30個の質問があるが、それらに対し「常にそう思う」との回答をプラス1点、「なる場合もあると思う」との回答を0点、「ならないと思う」との回答をマイナス1点とするよう得点化し、30個の得点を加算することで合成変数を作成した。なお、クロンバックの $\alpha$ 係数は約0.96であった。
- 3) 問3のうち、指導教員以外の教職員からされた場合の3個の質問と、先輩、上級生など目上の人からされた場合の3個の質問の、合わせて6個の質問について、「イヤだとはっきり伝える」との回答をプラス1点、「それとなくイヤだと伝える」との回答を0点、「伝えない」との回答をマイナス1点とするよう得点化し、6個の得点を加算することで合成変数を作成した。なお、クロンバックの $\alpha$ 係数は約0.88であった。
- 4) 問4の13個の質問それぞれに対し、「受けたことがある」という選択肢を選んだ場合にプラス1点、選ばなかった場合に0点として得点化し、13個の得点を加算することで合成変数を作成した。なお、クロンバックの $\alpha$ 係数は約0.74であった。
- 5) 問4の13個の質問それぞれに対し、「相談されたことがある」という選択肢を選んだ場合にプラス1点、選ばなかった場合に0点として得点化し、13個の得点を加算することで合成変数を作成した。なお、クロンバックの $\alpha$ 係数は約0.78であった。
- 6) 問4の13個の質問それぞれに対し、「目撃した／話を聞いたことがある」という選択

肢を選んだ場合にプラス1点、選ばなかった場合に0点として得点化し、13個の得点を加算することで合成変数を作成した。なお、クロンバックの $\alpha$ 係数は約0.83であった。

## 第8章 問題認識と必要な対策

### ■要約

- ◎セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力などについて、学生の半数弱が、東京大学には問題があると認識している。この問題認識は、女性および性別「その他等」、学部生および博士課程、文系、国内学生、東京大学出身の大学院生、被害経験がある者で強い。
- ◎教職員については、回答者の4割強が問題を認識している。問題認識は、女性の教授・准教授・講師、男性の教授、勤続年数が長い者、被害・相談経験がある者で強く、女性の短時間勤務者では少ない。
- ◎東京大学において必要な対策として、学生、教職員のいずれも約半数が、「ジェンダーに関する教育」と「相談窓口の周知徹底」を選択している。前者は女性で、後者は男性で多く選択される傾向があり、また被害経験がある者は教育や啓発を選択する傾向がある。

### 1 本章の内容

本章では、セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力に関して、東京大学に問題があるかどうかの認識（学生調査および教職員調査のQ13）の分布および規定要因を検討するとともに、それらの防止策として何が必要であると考えられているか（両調査のQ14）について、回答分布と規定要因を検討する。

前者の問題認識は、「あなたは、東京大学において、セクシュアル・ハラスメントや性差別、ならびに性暴力の問題があると思いますか。」という質問に対して、「全く問題はない」「あまり問題はない」「問題がある」「きわめて深刻な問題がある」の中から1つを選択する形式である。

次節で述べるように、この質問は主観的認識を問うており、その回答が客観的事実を反映しているか否かについては判断が難しい面を含んでいる。それゆえ、結果の解釈には慎重を要する。

また、対策については、「セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力防止のために大学が取り組むべきこととして、特に緊急あるいは重要と思うものを3つまで選んで下さい。」という質問に対して、

- 「性的同意\*のためのワークショップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める」
- 「セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する」
- 「ジェンダー\*\*に関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む」
- 「専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する」
- 「女性教員を増やす」
- 「女性幹部教職員の登用を進める」
- 「女性学生を増やす」
- 「その他」

という選択肢（「女性学生を増やす」は学生調査票のみ）から3つまでを選択する形式である。「その他」を選んだ場合、必要な対策を記入する欄が設けられている。また、選択肢内の「\*」「\*\*」には、以下の説明が付記されている。

「\* 性的同意(セクシュアル・コンセント)とは、性行為の前に、必ず互いの意思を確認し、尊重することを指します。性的な同意についての知識を広めることは、性被害をなくす鍵になると言われています。」

「\*\* ジェンダーとは、生物学的意味での性差ではなく、社会的文化的に規定された男/女の性別を意味します。性別役割分業や「女らしさ」「男らしさ」もジェンダーに関わるものです。」

以下、第2節では問題認識について学生と教職員それぞれの属性等による回答分布の相違を検討し、第3節では対策について同様の検討を行う。

## 2 東京大学にセクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力の問題があるか否かの認識

前節で触れたように、問題認識に関する回答は主観的なものであり、問題の客観的現状を反映していると考えられる場合と、認識と現状との間に乖離がある場合との双方を含んでいることから、結果の解釈には慎重を期する必要がある。

以下の分析からは、実際に被害や相談を経験した場合には明らかに「問題がある」という回答が多くなっているため、「問題がある」という回答はかなり回答者の周囲の現状を反映していると考えられる。

他方で、「問題はない」という回答には、実際に回答者の周囲で問題がないという(肯定的に解釈される)場合と、問題があるにもかかわらず認識できていないという(否定的に解釈される)状況との両方が混在しており、それらを弁別することは難しい。

問題認識への回答を、調査票Q1のいくつかの意識項目とクロス集計した結果(図表は省略)からは、「問題はない」という認識が、ハラスメントへの意識の低さ、ジェンダーに関するステレオタイプの意識などと相対的には関連していることが確認される。しかし、あくまで相対的な傾向にすぎないため、「問題はない」という回答のすべてがこれらの意識を反映しているわけでは無論ない。

この点に注意をしつつ、以下では学生、教職員のそれぞれについて、属性とのクロス集計により回答分布の差を確認した上で、多変量解析によりどの属性との関連が強いかを検討する。属性に関する質問は学生と教職員の間で異なっており、たとえば専門分野に関する質問は学生調査票のみに設けられている。

### 2.1 学生の問題認識

本項では、学生の問題認識を検討する。学生の回答者全体の中では、問題があるとする回答と問題がないとする回答がほぼ半々に分かれている(表8-1の「合計」行を参照)。

それを踏まえて、まず、性別による問題認識の違いを確認する。なお本章では、分析におけるケース数を確保するため、性別について「その他」「回答しない」と回答した者および無回答の者を1つのカテゴリーとしてまとめて扱う(文中では「その他等」と表記)。

また、表中のpの値はピアソンのカイ二乗検定の結果であり、この数値が0.05以下の場合に、集団間の回答に統計的に有意な差が生じていることを意味する。

表8-1に示した性別と問題認識のクロス集計においては、女性と「その他等」では「問題がある」とする回答が40%を超えて最も多く、「きわめて深刻な問題がある」まで合わせる

といずれも過半数に達している。特に、性別「その他等」の場合、「きわめて～」の回答が15.7%と、男性・女性と比較して顕著に多い。

それに対して、男性では「あまり問題はない」とする回答が47.2%と最も多く、「全く問題はない」まで合わせると半数を超える。

ここからは、男性の学生のみが東京大学に問題があるとみなす認識が少なく、女性および「その他等」との間に落差があると言える。ただし、男性も「問題がある」と「きわめて深刻な問題がある」が合わせて44.4%となっており、調査に回答した男性学生の中で問題を認識している者も少なくない。

このように性別による差が明確であるため、以降のクロス集計では性別ごとに他の変数との関係を三重クロスにより検討する。

表 8-1 性別 3 分類 × 東大に問題はあるか

分析対象は学生 性別3分類×Q13

性別3分類	東大に問題はあるか					合計	N
	全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある	無回答		
女性(%)	7.1	39.8	43.4	8.9	0.9	100.0	(2221)
男性(%)	7.1	47.2	38.0	6.4	1.3	100.0	(4834)
その他・回答しない・無回答(%)	2.3	35.1	41.0	15.7	5.9	100.0	(305)
合計(%)	6.9	44.5	39.7	7.5	1.4	100.0	(7360)

p=0.000

表 8-2 性別 3 分類 × 所属課程 5 分類 × 東大に問題はあるか

分析対象は学生 性別3分類×所属課程5分類×Q13

性別3分類	所属課程5分類	東大に問題はあるか					合計	N
		全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある	無回答		
女性	学部前期課程(%)	1.5	37.2	52.8	7.3	1.3	100.0	(398)
	学部後期課程(%)	1.2	37.0	51.9	9.3	0.7	100.0	(432)
	修士課程・専門職大学院(%)	11.1	44.4	35.9	8.0	0.7	100.0	(741)
	博士課程(%)	9.5	36.5	42.0	11.3	0.7	100.0	(550)
	研究生等・その他・無回答(%)	12.0	47.0	32.0	7.0	2.0	100.0	(100)
	合計(%)	7.1	39.8	43.4	8.9	0.9	100.0	(2221)
男性	学部前期課程(%)	4.4	46.1	42.9	5.9	0.6	100.0	(1134)
	学部後期課程(%)	3.9	42.1	45.6	7.4	1.0	100.0	(1048)
	修士課程・専門職大学院(%)	9.7	53.2	30.9	5.2	1.0	100.0	(1484)
	博士課程(%)	8.2	44.7	37.0	7.8	2.4	100.0	(1041)
	研究生等・その他・無回答(%)	19.7	51.2	20.5	3.9	4.7	100.0	(127)
	合計(%)	7.1	47.2	38.0	6.4	1.3	100.0	(4834)
その他・回答しない・無回答	学部前期課程(%)	3.3	37.7	50.8	8.2	0.0	100.0	(61)
	学部後期課程(%)	0.0	30.0	54.0	12.0	4.0	100.0	(50)
	修士課程・専門職大学院(%)	1.5	44.8	35.8	17.9	0.0	100.0	(67)
	博士課程(%)	1.6	23.4	42.2	28.1	4.7	100.0	(64)
	研究生等・その他・無回答(%)	4.8	38.1	25.4	11.1	20.6	100.0	(63)
	合計(%)	2.3	35.1	41.0	15.7	5.9	100.0	(305)

p=0.000

p=0.090



表 8-2 は、性別ごとに所属課程と問題認識の関係を示している。いずれの性別でも、学部  
の前期課程および後期課程において「問題がある」という回答が相対的に多くなっている。  
ここには、学部生はサークルなど課外活動の経験者が多いことが影響していると思われる。

学部生に次いで、博士課程において「問題がある」という回答が多い。特に性別「その他  
等」の博士課程在籍者では、「きわめて深刻な問題がある」とする回答が 28.1%と突出して  
いる。学部生と異なり、博士課程においては、所属する研究室などにおける問題状況が反映  
されていると推測される。

逆に修士課程・専門職大学院および研究生等の場合、「あまり問題はない」とする回答が  
相対的に多い。これはおそらく、修士課程・専門職大学院および研究生等は、東京大学の外  
部からこれらの課程に入った者も多いこと、学部生と比べサークルなどに属している者は  
少ないこと、加えて 2020 年度は新型コロナウイルス感染症の蔓延により主にオンラインで  
授業等が実施されたことなどによるものと考えられる。

続いて表 8-3 には、性別ごとに専門分野と問題認識のクロス集計を示した。いずれの性別  
でも、文系において「きわめて深刻な問題がある」とする回答が、理系および学際と比較し  
て多い。特に、性別「その他等」では 26.0%と、女性の 12.6%、男性の 10.2%と比べても  
多い。文系では「問題がある」という回答もかなり多く、総じて問題認識が強く表れている。

逆に、最も問題認識が弱いのが男性の理系であり、「全く問題はない」「問題はない」を合  
わせると 6 割近くに達する。女性も理系ではこれらの回答が相対的に多い。先述のように、  
こうした問題認識の薄さが、実際に問題がないことを意味するのか、問題があっても認識さ  
れていないことを意味するのかについては、弁別は難しい。同様に、文系の場合は理系と比  
べてジェンダーや差別に関する授業を受けている学生が多いと考えられるため、文系にお  
ける現実の問題状況に加えて、それらの存在に気づく度合いも高くなっていることが、回答  
傾向に反映されていると考えられる。

表 8-3 性別 3 分類 × 分野 3 分類 × 東大に問題はあるか

		分析対象は学生 性別3分類×分野3分類×Q13						
		東大に問題はあるか						
性別3分 類	分野3分類	全く問題 はない	あまり問 題はない	問題があ る	きわめて 深刻な問 題がある	無回答	合計	N
女性	文系(%)	6.0	37.2	43.6	12.6	0.5	100.0	(564)
	理系(%)	8.3	44.0	40.2	6.5	1.0	100.0	(841)
	学際・その他 (%)	6.7	37.0	46.9	8.7	0.6	100.0	(772)
	無回答(%)	2.3	43.2	38.6	9.1	6.8	100.0	(44)
	合計(%)	7.1	39.8	43.4	8.9	0.9	100.0	(2221)
p=0.000								
男性	文系(%)	5.8	37.0	46.3	10.2	0.7	100.0	(806)
	理系(%)	7.6	51.3	34.8	4.6	1.5	100.0	(2523)
	学際・その他 (%)	7.1	46.1	38.6	7.2	1.0	100.0	(1450)
	無回答(%)	3.6	40.0	41.8	7.3	7.3	100.0	(55)
	合計(%)	7.1	47.2	38.0	6.4	1.3	100.0	(4834)
p=0.000								
その他・回 答しない・ 無回答	文系(%)	0.0	32.0	40.0	26.0	2.0	100.0	(50)
	理系(%)	1.9	41.7	40.7	13.9	1.9	100.0	(108)
	学際・その他 (%)	3.1	34.7	48.0	14.3	0.0	100.0	(98)
	無回答(%)	4.1	24.5	28.6	12.2	30.6	100.0	(49)
	合計(%)	2.3	35.1	41.0	15.7	5.9	100.0	(305)
p=0.000								

次に、留学生か否かによるクロス集計を示した表 8-4 では、いずれの性別でも、問題があると回答は留学生の場合に相対的に少なく、国内出身の学生のほうがより強く問題を認識している。これは、留学生が東京大学内部の実情をまだ深く経験していないことによる可能性がある。

表 8-4 性別 3 分類 × 留学生か否か × 東大に問題はあるか

分析対象は学生 性別3分類×F5×Q13

性別3分類	留学生か否か	東大に問題はあるか				無回答	合計	N
		全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある			
女性	留学生(%)	16.4	46.6	30.5	5.7	0.9	100.0	(584)
	留学生ではない(%)	3.7	37.4	48.0	10.0	0.8	100.0	(1632)
	無回答(%)	0.0	40.0	20.0	20.0	20.0	100.0	(5)
	合計(%)	7.1	39.8	43.4	8.9	0.9	100.0	(2221)
p=0.000								
男性	留学生(%)	19.7	52.0	21.1	5.5	1.7	100.0	(711)
	留学生ではない(%)	5.0	46.4	40.9	6.5	1.2	100.0	(4114)
	無回答(%)	0.0	55.6	22.2	22.2	0.0	100.0	(9)
	合計(%)	7.1	47.2	38.0	6.4	1.3	100.0	(4834)
p=0.000								
その他・回答しない・無回答	留学生(%)	8.7	43.5	32.6	10.9	4.3	100.0	(46)
	留学生ではない(%)	1.3	35.1	45.0	16.9	1.7	100.0	(231)
	無回答(%)	0.0	21.4	21.4	14.3	42.9	100.0	(28)
	合計(%)	2.3	35.1	41.0	15.7	5.9	100.0	(305)
p=0.000								

表 8-5 性別 3 分類 × 出身高校の別学・共学 3 分類 × 東大に問題はあるか

分析対象は学生 性別3分類×出身高校3分類×Q13

性別3分類	出身高校の別学/共学3分類	東大に問題はあるか				無回答	合計	N
		全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある			
女性	別学(%)	3.2	34.4	50.2	11.6	0.6	100.0	(662)
	共学(%)	6.8	39.3	44.6	8.4	0.9	100.0	(1076)
	海外・その他(%)	13.5	48.7	31.4	5.6	0.9	100.0	(468)
	無回答(%)	0.0	40.0	26.7	26.7	6.7	100.0	(15)
	合計(%)	7.1	39.8	43.4	8.9	0.9	100.0	(2221)
p=0.000								
男性	別学(%)	4.7	45.1	41.8	7.4	1.0	100.0	(1761)
	共学(%)	6.3	47.6	39.1	5.8	1.2	100.0	(2483)
	海外・その他(%)	18.8	52.1	21.6	5.5	2.0	100.0	(564)
	無回答(%)	3.8	50.0	19.2	7.7	19.2	100.0	(26)
	合計(%)	7.1	47.2	38.0	6.4	1.3	100.0	(4834)
p=0.000								
その他・回答しない・無回答	別学(%)	1.1	33.3	44.4	20.0	1.1	100.0	(90)
	共学(%)	0.7	33.8	47.1	15.4	2.9	100.0	(136)
	海外・その他(%)	7.5	42.5	35.0	15.0	0.0	100.0	(40)
	無回答(%)	5.1	35.9	17.9	7.7	33.3	100.0	(39)
	合計(%)	2.3	35.1	41.0	15.7	5.9	100.0	(305)
p=0.000								

表 8-5 は、出身高校が男女共学か別学（女性の場合は女子校、男性の場合は男子校）かによるクロス集計である。女性と性別「その他等」において、出身高校が別学の場合に問題認識が強く表れている。男性の学生の場合、別学と共学の間で回答分布にほとんど差は見られない。また、出身高校が「海外・その他」である場合には、問題がないとする認識が相対的に多くなっているが、このカテゴリーには留学生が含まれるため、直前の表 8-4 で確認した、留学生の回答傾向に影響されていると考えられる。

表 8-6 は、大学院生および大学院研究生のみに限定し、出身大学と問題認識との関係を示している。いずれの性別でも、東京大学出身の大学院生において相対的に問題認識が強く、特に女性および性別「その他等」では、「問題がある」「きわめて深刻な問題がある」の合計が 7 割近くに達している。これは、学部時代にサークル等を経験していることに加えて、学部から大学院まで東京大学に長く在籍している間に、問題状況に接する機会をより多く経験していることも影響していると考えられる。

表 8-6 性別 3 分類 × 出身大学 × 東大に問題はあるか

		分析対象は大学院生・大学院研究生 性別3分類×F7×Q13 東大に問題はあるか					合計	N
性別3分類	出身大学	全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある	無回答		
女性	東京大学(%)	2.8	29.1	50.3	17.5	0.3	100.0	(326)
	東京大学以外の国公立大学(%)	10.4	42.2	39.6	7.5	0.4	100.0	(268)
	東京大学以外の私立大学(%)	10.4	42.8	36.7	9.0	1.1	100.0	(278)
	海外の高等教育機関(%)	15.4	49.3	30.0	4.3	0.9	100.0	(460)
	その他(%)	30.0	40.0	20.0	10.0	0.0	100.0	(10)
	無回答(%)	30.0	50.0	10.0	10.0	0.0	100.0	(10)
	合計(%)	10.6	41.6	37.9	9.2	0.7	100.0	(1352)
p=0.000								
男性	東京大学(%)	3.1	46.4	41.3	8.0	1.1	100.0	(1154)
	東京大学以外の国公立大学(%)	10.9	51.4	32.6	4.2	1.0	100.0	(479)
	東京大学以外の私立大学(%)	8.5	53.1	30.7	5.3	2.4	100.0	(375)
	海外の高等教育機関(%)	21.1	54.2	17.8	4.5	2.3	100.0	(555)
	その他(%)	45.0	10.0	35.0	10.0	0.0	100.0	(20)
	無回答(%)	0.0	33.3	33.3	16.7	16.7	100.0	(6)
	合計(%)	9.5	49.7	33.1	6.2	1.6	100.0	(2589)
p=0.000								
その他・回答しない・無回答	東京大学(%)	0.0	29.1	41.8	29.1	0.0	100.0	(55)
	東京大学以外の国公立大学(%)	0.0	48.3	34.5	13.8	3.4	100.0	(29)
	東京大学以外の私立大学(%)	0.0	41.7	37.5	20.8	0.0	100.0	(24)
	海外の高等教育機関(%)	10.7	39.3	28.6	14.3	7.1	100.0	(28)
	その他(%)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	(1)
	無回答(%)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0	(2)
	合計(%)	2.2	36.7	37.4	21.6	2.2	100.0	(139)
p=0.155								

そして図 8-1 は、これまでの学内での被害経験の有無別に問題認識を示している。当然ながら、いずれの性別についても被害経験がある場合に問題認識は強くなっている。特に性別「その他等」の被害経験者では、「問題がある」44.4%、「きわめて深刻な問題がある」34.4%と、合わせて 8 割近くが問題を認識している。性別「その他等」にはセクシュアルマイノリティが含まれるため、そのような立場で被害に遭った場合に、問題認識は顕著になると言える。

同比率は女性での被害経験者でも 7 割を超えており、男性の被害経験者の中で問題を認識している者が 6 割強であることと比べても多い。

被害を経験していない場合、男女間の問題認識にはほとんど差が見られないため、冒頭の表 8-1 で見た男女間の問題認識の差は、女性の学生は男性の学生よりも被害経験が多いことに加えて、その問題性を男性学生よりも強く認識していることが作用していると言える。

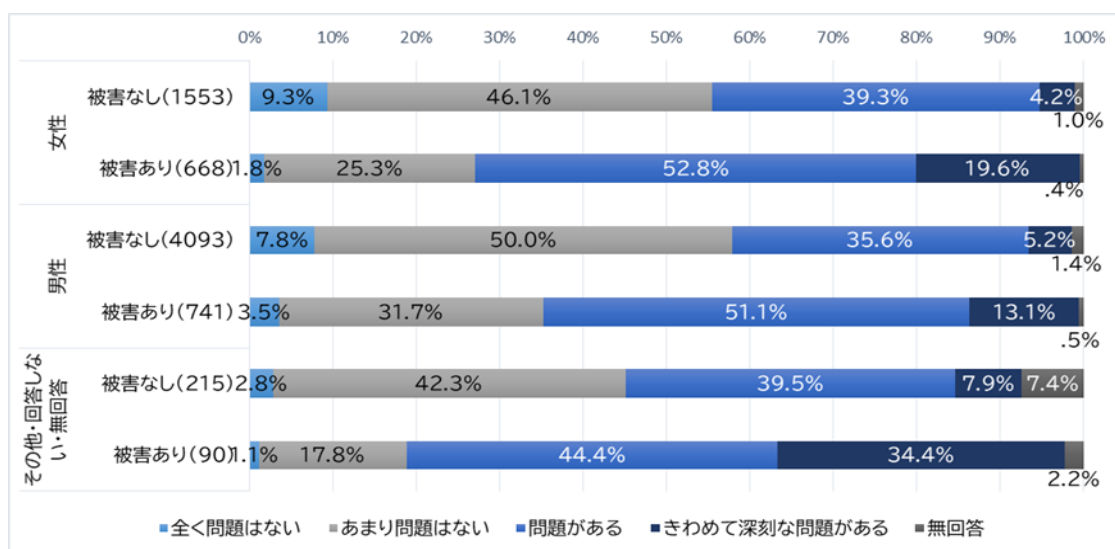


図 8-1 性別 3 分類 × 被害経験の有無 × 東大に問題はるか  
(分析対象は学生、すべて  $p=0.000$ )

以上で個別に検討してきた属性変数を独立変数とし（対象が限定される出身大学変数は除外）、問題認識を従属変数とした順序ロジスティック回帰分析を行った結果を、表 8-7 に示した。これまでの結果がほぼ確認されるが、女性および性別「その他等」では所属課程による差がほとんど見られなくなり、男性の場合に修士課程・専門職大学院および研究生等に在籍していることが問題認識と負の関連をもっていることとの相違が表れている。他の変数を統制すると、女性および性別「その他等」は、所属課程にかかわらず問題を認識していると言える。

また、係数の大きさに注目するならば、問題認識と最も強く関連しているのは被害経験の有無であり、次いで留学生もしくは研究生等である場合に問題認識が低くなるという関連が強い。女性については、理系の係数(符号は負)の絶対値が男性よりも大きくなっており、このことは理系における問題認識の弱さが、一定程度、現状を反映している可能性を示唆している。

表 8-7 学生の問題認識を従属変数とする順序ロジスティック回帰分析結果

独立変数	分析対象は学生			
	全体	女性	男性	その他・回答しない・無回答
	B	B	B	B
性別(基準:男性)				
女性	0.199 ***			
その他・回答しない・無回答	0.696 ***			
所属課程(基準:学部後期課程)				
学部前期課程	-0.037	0.133	-0.079	-0.244
修士課程・専門職大学院	-0.324 ***	-0.224 +	-0.387 ***	0.155
博士課程	0.041	0.056	-0.001	0.731 +
研究生等・その他・無回答	-0.646 ***	-0.304	-0.896 ***	-0.549
分野(基準:学際・その他・無回答)				
文系	0.150 *	0.013	0.264 ***	-0.019
理系	-0.329 ***	-0.423 ***	-0.255 ***	-0.670 *
留学生か(基準:留学生でない)				
留学生	-0.783 ***	-0.689 ***	-0.825 ***	-0.900 **
出身高校(基準:別学以外)				
別学	0.140 **	0.268 **	0.091	0.071
被害経験(基準:被害なし)				
被害あり	1.080 ***	1.299 ***	0.895 ***	1.442 ***
しきい値				
[Q13 = 1]	-2.993 ***	-2.860 ***	-1.703 ***	-3.910 **
[Q13 = 2]	-0.128	-0.170	1.223 ***	-0.414
[Q13 = 3]	2.474 ***	2.530 ***	3.813 ***	1.967
Nagelkerke決定係数	0.126	0.165	0.094	0.205
モデルχ二乗値	863.959 ***	352.800 ***	415.78 ***	58.041 ***
N	7260	2202	4771	287

注:+: p<0.10、\*: p<0.05、\*\*: p<0.01、\*\*\*: p<0.001。

## 2.2 教職員の問題認識

次に本項では、教職員の問題認識を検討する。なお、教職員の回答者全体の問題認識の分布を学生全体の分布と比較すると、東京大学に問題があるという認識は教職員においてやや少なくなっているものの、大きな違いは見られない。しかし注意すべきは、学生の回答者の中では男性の回答者数が女性のほぼ2倍であるのに対し、教職員の場合は男女比がほぼ半々となっていることである。そのように性別の構成比が異なるにもかかわらず、学生と教職員との間で全体の回答分布がほぼ同様になっていることの背景を、教職員について性別と問題認識とのクロス集計を示した表 8-8 から見出すことができる。

表 8-8 では、女性と男性の教職員の間で回答分布に顕著な差は見られず、性別「その他等」で「あまり問題はない」が少なく無回答が多いことが特徴的である。先の表 8-1 では女性の学生の問題認識が男性よりも強かったのに対して、教職員ではそうした結果は見いだされない。それは言い換えれば、女性の教職員は女性の学生に比べて、問題があるという認識が少ないということの意味する。女性の学生は「問題がある」と「きわめて深刻な問題がある」を合わせた比率が 52.2%であったのに対し、女性の教職員では同比率は 41.7%と、約 10 ポイントの違いがある。他方で、男性の学生と男性の教職員との間では、回答分布はほぼ同様である。すなわち、教職員と学生との間での認識ギャップは、女性の場合に、より大きくなっていると言える。ただし、女性の教職員の中には、職位や雇用形態による多様性が大きいことには注意が必要である。

表 8-8 性別 3 分類 × 東大に問題はあるか

分析対象は教職員 性別3分類×Q13

性別3分類	東大に問題はあるか					合計	N
	全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある	無回答		
女性(%)	6.7	47.6	36.0	5.7	4.0	100.0	(2111)
男性(%)	4.5	51.1	38.2	4.0	2.3	100.0	(2276)
その他・回答しない・無回答(%)	3.1	35.9	38.5	7.8	14.6	100.0	(192)
合計(%)	5.5	48.8	37.2	4.9	3.6	100.0	(4579)

p=0.000

表 8-9 性別 3 分類 × 年齢層 × 東大に問題はあるか

分析対象は教職員 性別3分類×年齢層×Q13

性別3分類	年齢層	東大に問題はあるか					合計	N
		全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある	無回答		
女性	20代(%)	4.9	46.3	41.5	7.3	0.0	100.0	(123)
	30代(%)	5.8	40.0	43.1	7.3	3.9	100.0	(413)
	40代(%)	6.7	50.7	34.5	5.1	2.8	100.0	(741)
	50代(%)	8.6	51.3	30.1	5.9	4.0	100.0	(544)
	60・70代(%)	3.3	52.2	37.0	4.3	3.3	100.0	(92)
	その他・無回答(%)	6.1	39.9	38.4	4.0	11.6	100.0	(198)
	合計(%)	6.7	47.6	36.0	5.7	4.0	100.0	(1352)
p=0.000								
男性	20代(%)	5.0	49.2	40.0	3.3	2.5	100.0	(120)
	30代(%)	5.8	53.1	36.3	3.1	1.7	100.0	(520)
	40代(%)	3.3	52.5	37.2	4.8	2.2	100.0	(629)
	50代(%)	3.4	49.7	40.8	3.8	2.3	100.0	(610)
	60・70代(%)	5.1	51.9	36.3	4.1	2.7	100.0	(295)
	その他・無回答(%)	8.8	40.2	41.2	4.9	4.9	100.0	(102)
	合計(%)	4.5	51.1	38.2	4.0	2.3	100.0	(2276)
p=0.343								
その他・回答しない・無回答	20代(%)	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0	100.0	(7)
	30代(%)	6.7	20.0	60.0	13.3	0.0	100.0	(15)
	40代(%)	3.7	40.7	48.1	7.4	0.0	100.0	(27)
	50代(%)	0.0	42.3	46.2	11.5	0.0	100.0	(26)
	60・70代(%)	0.0	62.5	37.5	0.0	0.0	100.0	(8)
	その他・無回答(%)	3.7	33.9	30.3	6.4	25.7	100.0	(109)
	合計(%)	3.1	35.9	38.5	7.8	14.6	100.0	(192)
p=0.024								

表 8-9 には、性別および年齢層別の問題認識を示した。男性の教職員については、年齢による問題認識の違いが見られない。他方で、女性と性別「その他等」については、20代、30代の若年層において、問題があるとする認識が強くなっている。性別「その他等」は年齢別のケース数が限られるため、女性について見ると、30代では「問題がある」と「きわめて深刻な問題がある」の合計が 50.4%であるのに対し、50代の同比率は 36.0%に留まる。これは、若年層が被害を受けやすいことに加えて、高年齢層では「過去よりも良くなっている」という意識が働いているのではないかと推測される。

続く表 8-10 は、勤続年数による相違を検討している。長期勤続者の場合は年齢層と勤続年数は比例するが、東京大学にはキャリアの途中で着任した者もかなり含まれるため、年齢

層と勤続年数は別個の意味をもつ。表 8-10 によれば、ケース数が少なく勤続年数が短い者が大半を占める性別「その他等」を除き、女性と男性のいずれについても、総じて勤続年数が長くなるほど問題認識が強くなる傾向が見いだされる。

学生の分析において、東京大学の学部から大学院に進学した者で問題認識が強くなっていったことと同様に、東京大学に長く在籍すればするほど、問題状況を経験したり見聞したりする機会が累積することが関係していると思われる。加えて、長期勤続者の中には学内で管理職などの立場に就くケースも含まれており、問題状況の情報や相談に接したり対処したりする機会が相対的に多いことも影響しているであろう。

表 8-10 性別 3 分類 × 勤続年数 × 東大に問題はあるか

		東大に問題はあるか					合計	N
性別3分類	勤続年数	全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある	無回答		
分析対象は教職員 性別3分類×F3×Q13								
女性	5年未満(%)	10.1	47.2	31.6	5.5	5.5	100.0 (919)	
	5～10年(%)	5.1	52.0	35.4	4.9	2.6	100.0 (506)	
	10～15年(%)	5.3	49.8	35.8	6.0	3.0	100.0 (265)	
	15～20年(%)	2.7	42.2	47.0	6.5	1.6	100.0 (185)	
	20年以上(%)	1.7	40.7	45.9	7.4	4.3	100.0 (231)	
	無回答(%)	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	100.0 (5)	
	合計(%)	6.7	47.6	36.0	5.7	4.0	100.0 (1352)	
p=0.000								
男性	5年未満(%)	7.7	51.7	34.2	3.4	3.0	100.0 (763)	
	5～10年(%)	3.8	52.6	37.2	5.4	1.1	100.0 (371)	
	10～15年(%)	2.8	54.5	36.0	3.8	2.8	100.0 (286)	
	15～20年(%)	0.0	54.6	40.7	3.1	1.5	100.0 (194)	
	20年以上(%)	3.1	47.0	43.6	4.0	2.3	100.0 (653)	
	無回答(%)	12.5	37.5	37.5	12.5	0.0	100.0 (8)	
	合計(%)	4.5	51.1	38.2	4.0	2.3	100.0 (2276)	
p=0.000								
その他・回答しない・無回答	5年未満(%)	3.6	33.8	35.3	7.2	20.1	100.0 (139)	
	5～10年(%)	7.1	35.7	57.1	0.0	0.0	100.0 (14)	
	10～15年(%)	0.0	26.7	46.7	26.7	0.0	100.0 (15)	
	15～20年(%)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0 (9)	
	20年以上(%)	0.0	46.7	46.7	6.7	0.0	100.0 (15)	
		合計(%)	3.1	35.9	38.5	7.8	14.6	100.0 (192)
p=0.041								

表 8-11 は、職位と問題認識との関連を検討している。性別「その他等」は、各職位のケース数が少なくなりすぎるためこの表では割愛し、女性と男性についてクロス集計を示した。

女性については、「きわめて深刻な問題がある」という回答が最も多いのは准教授であり、26.5%に達している。次いで、教授(18.6%)、特任助教(18.5%)、講師(15.4%)が続く。「問題がある」との合計で見ると、最も多いのは講師の76.9%であり、次いで准教授(75%)、特任講師(70%)、教授(69.5%)についても7割前後が問題を認識している。逆に、医療系職員、学術支援職員等、技術系職員ではこれらの比率が低い。女性の教職員の中で最大のボリュームを占める事務系職員では43.1%となっている。

男性の場合は、女性と比較して職位間の問題認識の差が小さく、「問題がある」と「きわめて深刻な問題がある」の合計比率は、最多の教授で50.9%に留まるほか、大半の職位で4～5割となっているが、医療系職員、特任教授、技術系職員では3割未満と少ない。

教授と准教授について男女間で比較すると、教授では女性の方が男性よりも約2割、准教授では3割以上、問題を強く認識しており、同じ職位間での性別による差は顕著である。

このように、特に女性の教員において問題認識が強い傾向がみられるのは、学术界に特有の問題状況が存在することを示唆するとともに、教員は職員と比べて学生と接する頻度が高いと考えられるため、学生間もしくは教員—学生間の問題状況を経験・見聞する機会が多いことによるものではないかと考えられる。

表 8-11 性別 2 分類×職位×東大に問題はあるか

分析対象は教職員 性別×F4×Q13

性別	職位	東大に問題はあるか				無回答	合計	N
		全く問題はない	あまり問題はない	問題がある	きわめて深刻な問題がある			
女性	教授(%)	0.0	28.8	50.8	18.6	1.7	100.0	(59)
	准教授(%)	1.5	23.5	48.5	26.5	0.0	100.0	(68)
	講師(%)	0.0	23.1	61.5	15.4	0.0	100.0	(13)
	助教、助手(%)	2.4	42.7	41.5	7.3	6.1	100.0	(82)
	事務系職員(%)	7.2	45.8	39.4	3.7	3.8	100.0	(890)
	技術系職員(%)	3.0	50.5	35.4	3.0	8.1	100.0	(99)
	医療系職員(%)	11.1	63.9	13.9	11.1	0.0	100.0	(36)
	特任教授(%)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	(8)
	特任准教授(%)	11.1	33.3	44.4	11.1	0.0	100.0	(9)
	特任講師(%)	0.0	30.0	70.0	0.0	0.0	100.0	(10)
	特任助教(%)	5.6	33.3	42.6	18.5	0.0	100.0	(54)
	特任研究員(%)	6.9	49.4	32.2	9.2	2.3	100.0	(87)
	学術支援専門職員、学術支援職員、特任専門員、特任専門職員(%)	8.0	55.4	29.0	4.3	3.3	100.0	(489)
	その他(%)	9.9	55.6	25.7	1.8	7.0	100.0	(171)
無回答(%)	5.6	41.7	30.6	2.8	19.4	100.0	(26)	
合計(%)	6.7	47.6	36.0	5.7	4.0	100.0	(2111)	
p=0.000								
男性	教授(%)	1.3	46.4	44.2	6.7	1.3	100.0	(448)
	准教授(%)	2.6	54.0	37.7	4.6	1.0	100.0	(302)
	講師(%)	3.1	47.7	41.5	4.6	3.1	100.0	(65)
	助教、助手(%)	4.1	54.3	35.9	2.9	2.9	100.0	(245)
	事務系職員(%)	3.5	46.2	45.5	2.8	2.0	100.0	(541)
	技術系職員(%)	9.0	56.9	26.9	3.0	4.2	100.0	(167)
	医療系職員(%)	0.0	53.3	40.0	6.7	0.0	100.0	(15)
	特任教授(%)	5.4	56.8	27.0	2.7	8.1	100.0	(37)
	特任准教授(%)	0.0	54.5	39.4	6.1	0.0	100.0	(33)
	特任講師(%)	13.3	46.7	40.0	0.0	0.0	100.0	(15)
	特任助教(%)	7.5	49.3	35.8	3.0	4.5	100.0	(67)
	特任研究員(%)	9.9	61.6	22.1	2.3	4.1	100.0	(172)
	学術支援専門職員、学術支援職員、特任専門員、特任専門職員(%)	10.2	52.3	31.3	3.9	2.3	100.0	(128)
	その他(%)	11.1	48.1	37.0	3.7	0.0	100.0	(27)
無回答(%)	0.0	64.3	28.6	0.0	7.1	100.0	(14)	
合計(%)	4.5	51.1	38.2	4.0	2.3	100.0	(2276)	
p=0.000								

注：性別「その他・回答しない・無回答」はケース数 192 であり、職位に分割すると各カテゴリーのケース数が少なくなるため、この表においては割愛。

続いて、図 8-2 は任期付き職であるか否か、図 8-3 は短時間勤務であるか否かと問題認識の関連を示している。女性と男性については、図 8-2 では任期付きでない者のほうが、また図 8-3 では短時間勤務でない者のほうが、それぞれ問題認識が強い傾向がある。他方で、性別「その他等」では、任期付きのほうが問題認識が強く、また短時間勤務か否かでほとんど差が見られない。

任期付きや短時間勤務の場合、学内の組織に長期間・長時間にわたって組み込まれる度合



いが低いことから、問題状況の経験が少なくなると考えられる。しかし性別「その他等」では逆の傾向が見られるのは、セクシュアルマイノリティで任期付き職に就いている者が問題に晒されやすいことを推測させる。

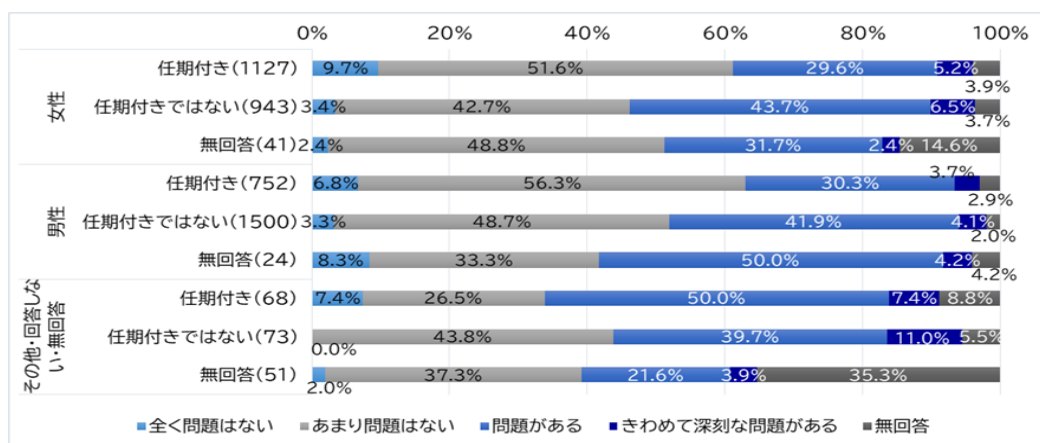


図 8-2 性別 3 分類 × 任期付きか × 東大に問題はあるか  
(分析対象は教職員、すべて p=0.000)

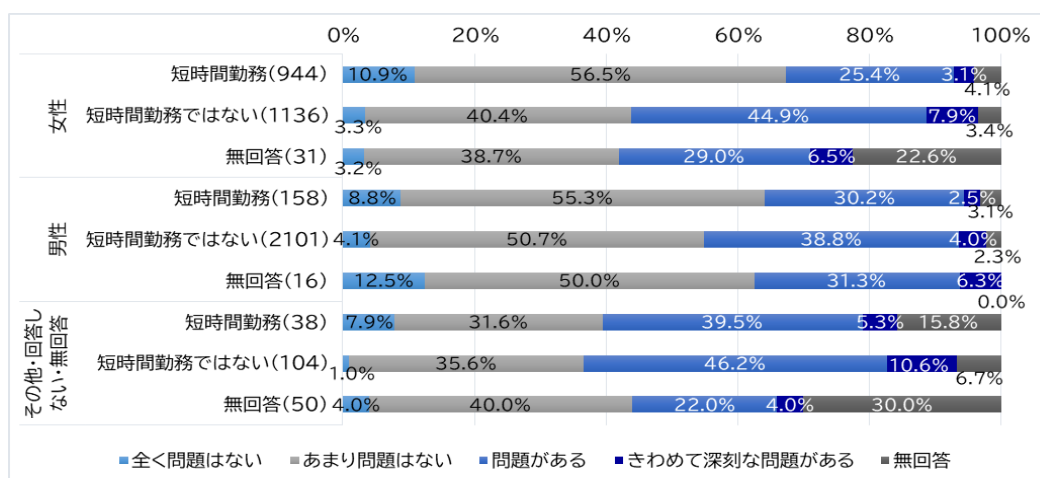


図 8-3 性別 3 分類 × 短時間勤務か × 東大に問題はあるか  
(分析対象は教職員、女性 p=0.000、男性 p=0.054、その他等 p=0.002)

図 8-4 は、外国籍か否かによる問題認識の差を示している。女性については外国籍の場合に問題認識がやや強く、逆に男性では外国籍でない場合のほうが問題認識がやや強い。性別「その他等」では、外国籍のケース数が限られることには注意が必要だが、「問題がある」66.7%、「きわめて深刻な問題がある」16.7%と、きわめて強い問題認識が見られる。複数のマイノリティ要素が重なった場合に、問題状況が顕著に表れやすいと考えられる。

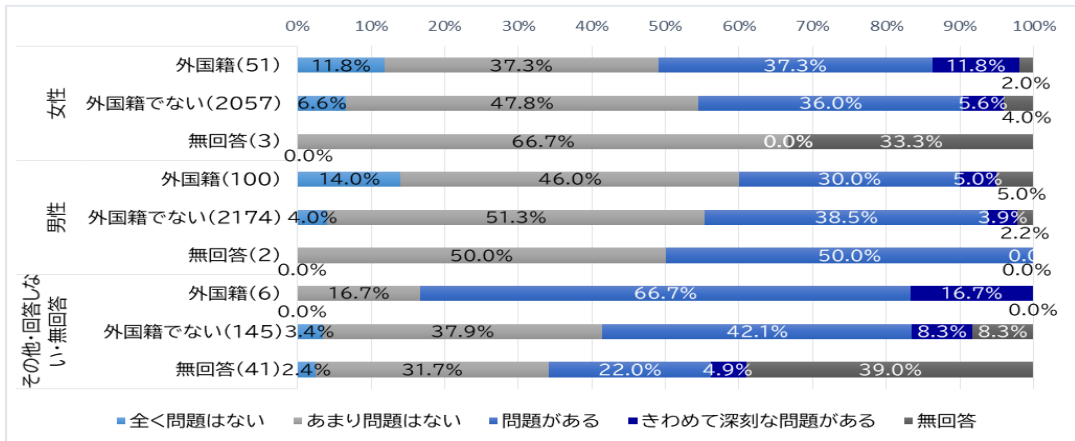


図 8-4 性別 3 分類×外国籍か×東大に問題はあるか  
 (分析対象は教職員、女性 p=0.058、男性 p=0.001、その他等 p=0.000)

図 8-5 は被害経験の有無別、図 8-6 は相談経験(「相談されたことがある」もしくは「目撃した/話を聞いたことがある」のいずれかに該当)の有無別に、問題認識を示した。当然ではあるが、いずれの性別についても、被害や相談の経験がある場合のほうが問題認識は強い。

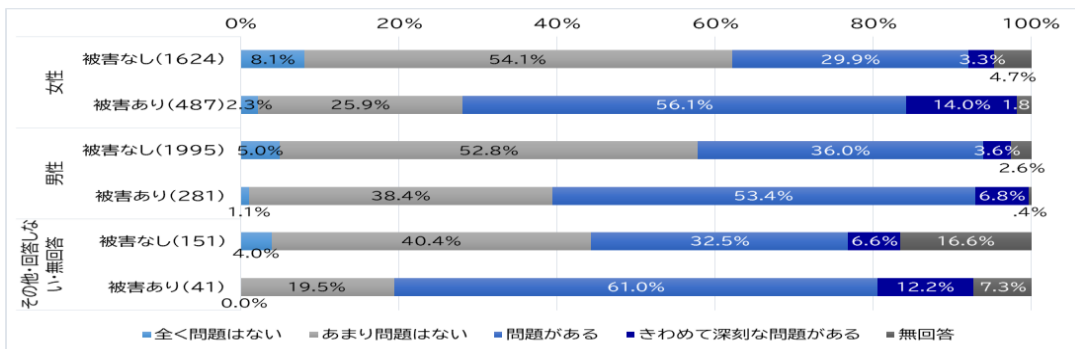


図 8-5 性別 3 分類×被害経験の有無×東大に問題はあるか  
 (分析対象は教職員、女性および男性 p=0.000、その他等 p=0.004)

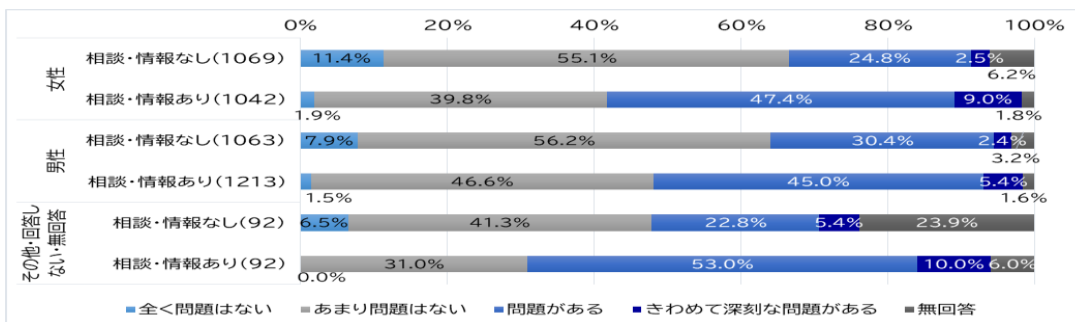


図 8-6 性別 3 分類×相談・情報の有無×東大に問題はあるか  
 (分析対象は教職員、女性および男性 p=0.000、その他等 p=0.557)

以上に検討してきた諸変数を独立変数とし、問題認識を従属変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果が表 8-12 である。先の表 8-8 では、性別間の問題認識には顕著な相違が見られなかったが、表 8-12 では、女性および性別「その他等」で問題認識が強いことが表れている。年齢層、任期付きか否か、外国籍か否かと問題認識との関連は、他の要因を統制するとほとんど見られなくなっている。勤続年数との正の関連、短時間勤務との負の関連は女性でのみ見られ、また教授において問題認識が強いことは男女共通であるが、女性では准教授および講師でも強くなっている。係数の大きさに注目すると、こうした職位の影響は、女性においては被害経験の有無よりも強く表れている。

表 8-12 教職員の問題認識を従属変数とする順序ロジスティック回帰分析結果

独立変数	分析対象は教職員			
	全体	女性	男性	その他・回答しない・無回答
	B	B	B	B
性別(基準:男性)				
女性	0.305 ***			
その他・回答しない・無回答	0.594 ***			
年齢層(基準:60代以上・無回答)				
20代	0.247	0.158	0.207	1.259
30代	0.198 +	0.235	0.086	0.704
40代	-0.064	-0.192	-0.001	0.596
50代	-0.168 +	-0.300 +	-0.112	0.637
勤続年数	0.017 **	0.024 **	0.009	0.003
職位(基準:特任、学術支援職員、無回答)				
教授	0.537 ***	1.104 ***	0.500 ***	-0.287
准教授	0.348 **	1.351 ***	0.129	-0.138
講師	0.543 *	1.199 *	0.453	-0.517
助教、助手	-0.057	-0.057	0.030	-1.269
事務系職員	0.033	0.071	0.159	-0.356
技術系職員	-0.321 *	-0.132	-0.473 *	0.487
医療系職員	0.000	0.000	0.000	0.000
任期(基準:任期付きでない)				
任期付き	-0.135 +	-0.015	-0.255 +	0.203
短時間勤務(基準:短時間勤務でない)				
短時間勤務	-0.497 ***	-0.495 ***	-0.080	-0.555
外国籍(基準:外国籍でない)				
外国籍	-0.113	0.005	-0.301	0.895
被害経験(基準:経験なし)				
被害あり	0.923 ***	1.085 ***	0.604 ***	1.082 *
相談・情報経験あり	0.774 ***	0.850 ***	0.655 ***	1.138 **
しきい値				
[Q13 = 1]	-5.377 ***	-7.105 ***	-4.194 ***	-6.410 *
[Q13 = 2]	-2.044 **	-3.869 ***	-0.714	-2.965
[Q13 = 3]	0.850	-0.959	2.290 *	-0.145
Nagelkerke決定係数	0.150	0.232	0.086	0.206
モデルχ二乗値	617.171 ***	462.135 ***	169.214 ***	32.823 **
N	4400	2021	2215	164

注: +: p<0.10, \*: p<0.05, \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001。

### 3 東京大学に求められる対策

本節では、東京大学に求められる対策に関する学生および教職員の認識を検討する。

表 8-13 は、学生・教職員別、性別に、各項目の選択率を示した。表中の太字の数値は、性別により選択率に有意差がある項目に関して、選択率が最大の数値を意味している。

まず学生については、全体では、「ジェンダーに関する教育」および「相談窓口の周知徹底」の選択率が半数弱で多く、次いで「相談窓口の充実」(38.6%)、「性暴力や性差別に関する啓発」(34.8%)、「女性学生を増やす」(34.4%)なども3分の1以上の学生が選択して

いる。性別間で比較すると、女性の場合には「ジェンダーに関する教育」の選択率が 54.9%と高く、また「女性教員を増やす」「女性幹部教職員の登用」についても相対的に多くが選択している。男性では、「相談窓口の周知徹底」(51.5%)、「相談窓口の充実」(40.1%)といった、相談窓口に関する対策の選択率が相対的に高く、女性の教職員の増加や登用については選択率が1割台に留まる。性別「その他等」では、「その他」を選択している者がやや多い。

表 8-13 学生／教職員×性別 3 分類×大学に求められる対策 (3 つまで選択)

分析対象は学生および教職員 学生／教職員×性別3分類×Q14  
大学が取り組むべきこと

学生／教職員	性別3分類	性的同意のためのワークシヨップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める	セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する	ジェンダーに関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の組み込む	専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する	女性教員を増やす	女性幹部教職員の登用を進める	女性学生を増やす	その他	N
学生	女性(%)	35.7	41.6	<b>54.9</b>	35.8	<b>31.1</b>	<b>29.0</b>	34.4	3.8	(2221)
	男性(%)	34.6	<b>51.5</b>	46.9	<b>40.1</b>	18.4	15.9	34.9	3.5	(4834)
	その他・回答しない・無回答(%)	32.1	35.1	47.5	35.7	19.0	21.6	27.2	<b>10.8</b>	(305)
	合計(%)	<b>34.8</b>	<b>47.8</b>	<b>49.4</b>	<b>38.6</b>	<b>22.2</b>	<b>20.1</b>	<b>34.4</b>	<b>3.9</b>	<b>(7360)</b>
		p=0.396	p=0.000	p=0.000	p=0.001	p=0.000	p=0.000	p=0.023	p=0.000	
教職員	女性(%)	30.5	43.9	<b>60.8</b>	48.1	26.6	<b>35.4</b>		6.2	(2111)
	男性(%)	33.0	<b>55.9</b>	51.1	49.5	26.8	26.0		5.1	(2276)
	その他・回答しない・無回答(%)	27.6	31.8	46.4	38.5	21.4	30.2		<b>10.9</b>	(192)
	合計(%)	<b>31.6</b>	<b>49.4</b>	<b>55.4</b>	<b>48.4</b>	<b>26.5</b>	<b>30.5</b>		<b>5.8</b>	<b>(4579)</b>
		p=0.093	p=0.000	p=0.000	p=0.014	p=0.251	p=0.000		p=0.002	

注：「女性学生を増やす」という項目は教職員調査票には含まれていない。

太字の数字は有意差のある各列において回答比率が高いもの。

教職員については、全体では「ジェンダーに関する教育」が 55.4%と選択率が最も高く、次いで相談窓口の周知徹底や充実についても半数弱が選択している。また、「女性教職員の登用」については学生よりも教職員の場合に選択率が高くなっており、これはこの項目が当事者である教職員において関心の高い内容であることによるとと思われる。

性別の傾向は学生と共通しているが、「女性教員を増やす」については、性別間で差が認められなくなっている。これは、学生と比較して教職員の場合、女性で「女性教員を増やす」がやや少なく、男性ではやや多いことによる。

求められる対策については、属性による相違よりも、実際に被害を経験して切実な問題認識をもっているか否かによる相違が重要と考えられるため、表 8-14 では学生、表 8-15 では教職員について、それぞれ被害経験の有無別の回答結果を示した。学生と教職員のいずれの場合も、被害経験がない者が相談窓口の周知徹底や充実を選択する傾向がある。

表 8-14 性別 3 分類 × 被害経験 × 大学に求められる対策 (3 つまで選択) 【学生】

分析対象は学生 性別3分類×被害経験×Q14

		大学が取り組むべきこと								
性別	被害経験	性的同意のためのワークシヨップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める	セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する	ジェンダーに関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む	専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する	女性教員を増やす	女性幹部教職員の登用を進める	女性学生を増やす	その他	N
女性	被害なし(%)	36.8	45.7	52.8	38.8	29.9	29.0	31.4	2.6	(1553)
	被害あり(%)	33.1	32.2	59.9	28.7	33.8	28.9	41.3	6.6	(668)
	合計(%)	35.7	41.6	54.9	35.8	31.1	29.0	34.4	3.8	(2221)
		p=0.091	p=0.000	p=0.002	p=0.000	p=0.069	p=0.944	p=0.000	p=0.000	
男性	被害なし(%)	35.0	53.4	45.3	41.4	18.3	16.1	34.1	3.3	(4093)
	被害あり(%)	32.1	41.0	55.9	32.8	18.5	15.2	39.3	4.9	(741)
	合計(%)	34.6	51.5	46.9	40.1	18.4	15.9	34.9	3.5	(4834)
		p=0.125	p=0.000	p=0.000	p=0.000	p=0.928	p=0.583	p=0.007	p=0.034	
その他・回答しない・無回答	被害なし(%)	33.0	38.1	43.7	34.0	17.2	22.3	26.5	9.3	(215)
	被害あり(%)	30.0	27.8	56.7	40.0	23.3	20.0	28.9	14.4	(90)
	合計(%)	32.1	35.1	47.5	35.7	19.0	21.6	27.2	10.8	(305)
		p=0.606	p=0.000	p=0.039	p=0.315	p=0.214	p=0.653	p=0.671	p=0.187	

注：太字の数字は有意差のある各列において回答比率が高いもの。

表 8-15 性別 3 分類 × 被害経験 × 大学に求められる対策 (3 つまで選択) 【教職員】

分析対象は教職員 性別3分類×被害経験×Q14

		大学が取り組むべきこと								
性別	被害経験	性的同意のためのワークシヨップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める	セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する	ジェンダーに関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む	専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する	女性教員を増やす	女性幹部教職員の登用を進める	その他	N	
女性	被害なし(%)	29.3	46.9	61.3	50.6	24.9	34.5	4.6	(1624)	
	被害あり(%)	34.3	33.9	59.1	39.8	32.2	38.6	11.3	(487)	
	合計(%)	30.5	43.9	60.8	48.1	26.6	35.4	6.2	(2111)	
		p=0.036	p=0.000	p=0.385	p=0.000	p=0.001	p=0.095	p=0.000		
男性	被害なし(%)	32.6	57.1	50.8	50.6	27.1	26.2	4.7	(1995)	
	被害あり(%)	35.6	47.7	53.4	41.3	25.3	24.2	7.8	(281)	
	合計(%)	33.0	55.9	51.1	49.5	26.8	26.0	5.1	(2276)	
		p=0.324	p=0.003	p=0.414	p=0.003	p=0.524	p=0.470	p=0.023		
その他・回答しない・無回答	被害なし(%)	27.2	31.1	45.0	35.8	21.2	31.1	11.3	(151)	
	被害あり(%)	29.3	34.1	51.2	48.8	22.0	26.8	9.8	(41)	
	合計(%)	27.6	31.8	46.4	38.5	21.4	30.2	10.9	(192)	
		p=0.788	p=0.713	p=0.481	p=0.129	p=0.916	p=0.595	p=0.785		

注：太字の数字は有意差のある各列において回答比率が高いもの。

被害経験がある者については、学生ではいずれの性別でもジェンダー教育の選択率が高く、女性と男性では「女性学生を増やす」の選択率も相対的に高くなっている。

それに対して、被害経験がある女性教職員では、「性暴力や性差別に関する啓発」や「女

性教員を増やす」という項目の選択率が相対的に高く、被害経験がある男性教職員は選択率の高い項目が明確でない。

さらに、学生・教職員、女性・男性のいずれの場合も、被害経験がある者で「その他」の選択率がやや高くなっており、提示された選択肢以外の対策が必要と考えていることがうかがえる。

この「その他」の自由記述内容から、「わかりません」などを除いた実質的に内容のある記載を抽出すると、学生 282 件、教職員 261 件の記述が得られた。その内容を分類した結果が表 8-16 である。

表 8-16 学生・教職員別、求められる対策「その他」自由記述内容の分類

	(件)	
	学生	教職員
厳罰化とその周知	49	30
教育・研修・啓発・意識改革	40	35
課外活動の是正	34	9
学外への働きかけ	25	8
相談後の対応の改善	19	45
ハラスメントの明確化	13	15
男性の尊重	13	11
性別を強調しない	12	9
第三者機関の導入	11	14
施設・設備の改善	3	5
女性やセクシュアルマイノリティを増やす	2	27
定期的な調査	1	3
その他複合的なもの・上記に分類されないもの	60	50
合計	282	261

学生と教職員の間で、記載数に明確な差がある件数は太字で示している。学生は、多い順に「厳罰化とその周知」、「教育・研修・啓発・意識改革」、「課外活動の是正」、「学外への働きかけ」となっており、うち「教育・研修・啓発・意識改革」以外の3つは教職員との間で記載数に差が見られる。

他方の教職員については、多い順に「相談後の対応の改善」、「教育・研修・啓発・意識改革」、「厳罰化とその周知」、「女性やセクシュアルマイノリティを増やす」となっており、「相談後の対応の改善」と「女性やセクシュアルマイノリティを増やす」については学生との記載数の差がある。

この記載は「その他」を選択した者のみによるものであり、回答者全体の中で見れば各分類の記載数はわずかであるため、この結果を強調しすぎることは注意が必要である。しかし、学生は問題状況に対してより厳しい措置を望み、教職員は相談後の確実な対応などを望んでいるということは、今後の対策を考える上で参照すべき情報の1つにはなると考える。

なお、具体的な記載内容については、次章の第9章において、被害の事例や意見・要望に関する自由記述質問の内容を検討しているため、そちらを参照されたい。

#### 4 まとめ

本章では、東京大学についての問題認識と対策に関する学生・教職員の回答を検討してきた。学生の回答者全体の半数弱、女性学生や性別「その他等」では過半数が、東京大学には

問題があると認識している。教職員の回答者全体でも 4 割強、女性の教員では 7 割以上が問題を認識している。この割合は決して少ないとは言えず、回答結果を、東京大学は真摯に受け止める必要がある。

さらに、この問題認識が、学部・大学院がともに東京大学である学生や、勤続年数の長い教職員ほど強いということは、長期間にわたり東京大学に属しているからこそ問題状況を把握し得ていることをうかがわせる。サークル活動などに参加した者が多い学部生や、研究室での活動がメインとなる博士課程学生において問題認識が強いことから、ハラスメントや差別が起こりやすい複数の場が学内に別個に散在していることが推測される。

また、女子校出身の女性学生において問題認識が強いということは、高校までの環境と東京大学の環境との間の大きなギャップにより、東京大学の特異性をより明確に感じていることがうかがわれる。

他方で、男性全般や理系分野の学生、あるいは学外からの大学院進学者、留学生、短時間勤務者などにおいて問題認識は相対的に弱いことが確認された。これは実際に問題がないことを意味していると即断することはできず、東京大学でマジョリティの立場を享受できている者、もしくは東京大学への所属の仕方が浅い者にとって、問題状況が気づかれにくくなっていると解釈することが可能である。

このように、東京大学の構成員の内部で、問題認識にかなりの濃淡が存在しているということは、実状や方向性について合意を形成しにくい事態を意味する。

現状への対策に関しては、教育や研修の必要性についてはかなり多くの構成員が認めていたが、相談体制による解決は男性および被害経験がない者がより重視していたのに対し、女性や被害経験がある者は相談体制への期待が弱く、相談による解決可能性への期待感が高くないことをうかがわせる。女性教員の増加や登用、女性学生の増加についても、女性では 3 割程度が支持しているものの、男性の学生の中では 1 割台しか女性教職員の増加・登用を支持していない。数としては少ないものの、対策の自由記述の中には、現状よりも男性を尊重すべきであるという主張も見られた。

問題認識と同様に、対策に関する意見にも分散が見られる中で、共通認識を比較的得やすい施策は、支持割合が最多であった、ジェンダーに関する教育や研修を学生と教職員の双方に対して拡充することであろう。また、本報告書のように、学内の状況を可能な限り俯瞰する情報を継続的に示してゆくことが、今後も不可欠であると考えられる。

## 第9章 自由記述の分析

### ■要約

- ◎被害経験に関する学生の自由記述においては、被害時期としては大学院、次いで学部が多く、被害場所としては「研究室・ゼミ・学科」、「サークル・課外活動」、「飲み会・食事会」「教室・授業時」の順に多く、加害者としては学生、教員の順に多く、被害内容としては「特定のジェンダーやセクシュアリティの排除・差別的処遇」、「ジェンダー役割・ステレオタイプの強制」、「外見・身体的特徴への言及・値踏み・からかい」などマイクロアグレッションや「無意識の偏見」に類するものに加えて、「性犯罪」にあたるものも多く挙げられていた。性的なもの以外のハラスメントや差別に関する記載も多数見られた。
- ◎意見に関する学生の自由記述は、「調査への意見」、「学内の問題点の指摘」、「提案・要望」など7つの大分類と、そのそれぞれの中に多数の小分類を含み、多様であった。調査の方法・内容への批判や疑問が多く記載されていた一方で、調査への支持や結果公表への期待も多く記載されていた。提案・要望としては、「教育・研修」、「取り組み全般」、「広報・周知」などが多く挙げられていた。
- ◎被害経験に関する教職員の自由記述においては、学生と共通する事項に加えて、就労・職務や家庭責任に関する事項についての記載が相当数見られた。学生と同様、マイクロアグレッションや「無意識の偏見」に類するものと、深刻な性犯罪などの被害の双方が含まれ、またパワーハラスメントや様々な差別に関する記載が多く見られた。
- ◎意見に関する教職員の自由記述は、学生と同様の事項に加えて、教職員固有の事項も見られた。「女性を増やすこと」については賛否いずれの意見も存在した。「制度・仕組み」に関する提言や、「調査拡充の要望」についての記載も一定数見られた。

### 1 本章の内容

本章では、学生調査・教職員調査のそれぞれに設けられた、被害経験および意見について自由記述で回答を求めた2つの設問への回答内容を分類した結果を示すとともに、具体的な記述例を示す。各設問のワーディングは以下のとおりである。

被害経験に関する設問：「可能な範囲で結構ですので、あなたが、学内や学外で経験した性暴力、性差別、あるいはハラスメントについて、これまでの質問項目では言い尽くせなかった被害の経験などがありましたら、自由に入力して下さい。なお、個別相談や通報などは下記の窓口をお願いします。（自由記述）」（学生調査 F9、教職員調査 F7）

意見に関する設問：「大学における性暴力や性差別、ハラスメントについて、または本調査についてご意見がありましたら、自由に入力して下さい。（自由記述）」（学生調査 F10、教職員調査 F8）

これらの質問への回答から、「特になし」「ありません」といった回答を除外した上で、内容に即して分類した。

被害経験に関する自由記述においては、1つの回答に複数の事例が記載されているケースが多数見られたため、それらは別個の事例としてカウントした。自身が被害を受けたケースだけでなく、見聞した例についても多数の記載がある。個々の事例について、「経験した時



期」「経験した場所」「加害者」「被害内容」、の4項目についてコーディングを行った。自由記述であるため、これら4項目のいずれかの記述がない事例も多く、また記述がある場合にも具体性は多様であったが、可能な限り記述を反映するようにコードを設定した。

意見に関する自由記述では、記述内容がより複雑で多岐にわたったため、1つの回答の中で最も重点を置いて記載されている事項（記載分量が多い事項、もしくは冒頭に記載されている事項）に関して、やはりコードを設定して分類した。

以下、第2節ではこれらの質問に対する学生の自由記述について、第3節では教職員の自由記述について、検討を加える。自由記述の件数や内容が膨大であるため、その中から相対的に記載件数の多い内容を中心に例示する。

## 2 学生の自由記述

### 2.1 被害経験に関する自由記述

学生調査において、全回答者 7360 名のうち、被害経験に関する質問に対して何らかの記入があった者は 676 名、そこから「特になし」などを除くと 567 名（全回答者の 7.7%）が、被害経験に関する記述を行っていた。複数の事例を記載している場合には別個にカウントした結果、延べ 686 件の事例が得られた。うち女性の学生が記載した事例が 423 件、男性の学生が記載した事例が 206 件、性別「その他」による記載が 21 件、性別「回答しない」による記載が 36 件であり、女性の学生による記載が多くを占める。

まず表 9-1 には、被害を経験した時期に関するコーディングの結果を性別ごとに示した。具体的な時期を記載していないケースが多数を占めるが、記載があるものの中では、女性・男性ともに「大学院」（修士課程・博士課程の明記がないもの）が最多であり、「修士課程」および「博士課程」を合わせると、女性で 64 件、男性で 26 件にのぼる。

それに次いで多いのは、女性・男性ともに学部の「前期課程」であり、それに「後期課程」および「学部」（前期・後期の別が明記されていないもの）を合わせると、女性で 62 件、男性で 25 件となる。

表 9-1 被害を経験した時期に関する学生の自由記述（F9）の分類

	女性	男性	その他	回答 しない	合計
大学院	50	22	0	1	73
前期課程	43	14	2	2	61
後期課程	13	10	3	2	28
就労時	18	10	0	0	28
高校以前	14	8	0	0	22
他大学在学時	14	3	0	0	17
修士課程	12	4	0	0	16
学部	6	1	0	1	8
就活時	6	2	0	0	8
博士課程	2	0	0	0	2
記載なし	245	132	16	30	423
合計	423	206	21	36	686

これら以外は、「就労時」、「高校以前」、「他大学在学時」など、東京大学に在籍していなかった時期の被害経験であることから、以下の表 9-2、表 9-3 では、「大学院」（「修士課程」「博士課程」を含む）と「学部」（「前期課程」「後期課程」）のそれぞれについて、記載の例を示す。「就活時」は在籍中ではあるが、加害者が学外である場合が大半であるため除外した。なお、以下に示す記載例においては、回答者が特定されることを防ぐため、記載内容の一部を省略している場合がある。また、明らかな誤字脱字等も修正した上で掲載している。

**表 9-2 被害時期「大学院」の記載内容例**

性別	記載内容
女性	セクハラを目撃しました。研究室内で行われた学内飲み会で、他大学の教員が、同研究室の下級生を横に座らせ、肩を抱き、太ももや腕を撫で回していました。酔っ払っていらっしやいました。この先生は学会で力があり、指導教員からも「あの先生には逆らってはいけない」と言われていたので、「やめてください」とは言えず、そのまま会は終わりました。翌日、抱きつかれていた女子院生に「大丈夫だった？」と聞いたところ、自分も酔っ払うとだらしくなってしまうので自分が悪いと言っていました。
女性	研究上の付き合いで、研究者（異性・男性）と会話をする場面がある。同じ研究分野など、長い付き合いになる関係性のなかで、自宅に来るよう強要されたり、勝手に服を買われて送られたり、下着などについての質問などが行われる。自分の立場（同じ学会・研究上の関係）を踏まえると通報することができず、ストレスを感じながら耐えるしかない状況です。
女性	指導教員が研究室のある女子学生に過度に密着するようになり、自身の研究指導が疎かになった。また、そのスキンシップを見せられていた周りの学生の中には、その気持ち悪さから抑うつ状態になって退学する人や、もともと研究を志していたのに方針転換をした人もいる。
女性	ゼミから抜けられると困るという理由だとは思いますが、妊娠を抑制するべきという趣旨の発言を指導教員から度々され不快だった。
女性	インターネットの匿名掲示板に、女を使って学振特別研究員に選ばれた、谷間が見えるなどと言われなき誹謗中傷を書かれた。
男性	上級生が下級生にセクハラして、下級生がハラスメント防止担当の教員に相談したら、教員が学生同士のことは知りませんと答えるなどめっちゃくちゃなことがあります。
男性	直接の経験ではありませんが、大学院においては、他大学学部からの進学者(実態とは必ずしも関係なく、東大学部出身者などから実力を軽侮されやすい)で、かつ女性である場合に、より不当な扱いを受けやすい傾向を感じるがありました。このような、複合的な属性に基づく不利についても、実情に則した検討と対応をお願いしたく、特記します。

**表 9-3 被害時期「学部」の記載内容例**

性別	記載内容
女性	入学手続後にサークル紹介のテント列に入った時、その部の男子学生から痴漢行為をされました（その場にいた別の男子学生が見かねて止めてくれました）。せっかく地方から上京してきたのに入学初日にそのような行為をされ、東大の学生に対しても男性一般に対しても正直幻滅し

	ました。
女性	入学諸手続直後のサークル新歓で、あからさまに自分や他の女子生徒を無視して男子生徒のみに勧誘をしているサークルがいくつもあり、(前情報が無かったこともあり) かなり衝撃を受けた。また、東大女子禁止と明言していなくても、パンフレットに女子生徒の所属校として他大の名前のみ挙げているところも多くて、入部を諦めたものもあった。
女性	学部生の頃に、授業後に担当教員から交際相手の有無を訊かれ、デートなどに誘われた。
女性	前期教養のクラス分けにおいて、女子学生の数が同じ語学内で均等になるような分け方をしてることを問題視しています。特に理系クラスの女子学生にとっては、2-3 人しか同性の友達ができないという状況になっていて、東大への入学を志望する女子生徒にとっても不安材料になりかねない問題だと感じています。「あえて少数ずつを均等に割り振るのは、多くの男子学生にとってはメリットがあるのかもしれないが、女子学生としては何らメリットを感じたことがない」「女子0人のクラスをもっと作っても、女子の多いクラスを作してほしい」というような意見を聞くことも少なくありません。また、女子学生のみを作為的に取り出し少数ずつに割り振っているのは明らかなのに、それに関する十分な説明(例えば、戸籍上の性と性自認の違いにまで配慮されているのかどうかなど)がなされていないことにもやや不満があります。
女性	東大の男子学生の SNS、特に Twitter が酷すぎると思う。実際に目撃したのは、クラスの男子が同じクラスの女子について彼女の身体的特徴を上げながら彼女と性行為したい、強姦したいと何度も呟いたりしていた。あと、別の男子学生だが、特定の女子学生に対し、「女は大学に来るな」「さっさと嫁に行け」などの侮辱的なリプライを執拗に送っていた。他、クラスの共有ドライブに風俗店に行った時のセクシャルな体験記をアップロードしたり、女子学生も見ていと分かっている SNS で眉をひそめるような卑猥な話をしたりと、全体的に男子学生のモラルが低いと感じた。
男性	女子学生をクラスでランク付けする等の行為が常態化しており、女子学生等のマイノリティ側も多数派の論理・風潮を身につけて同調せざるを得ない傾向があると感じている。受験戦争を経て変な競争主義が蔓延しており何とかして是正したい。
男性	ある学生から聞いた話だと、オリエンテーション合宿やサークルの新歓等で上級生からのセクシュアルハラスメントと思しき事態が発生しやすいそうです。女子学生が少ないクラスでは相談相手がないということが起きるようです。学生自治の原則のもと、このような活動への過剰な干渉は避けたいのですが、クラス編成の際の男女比や女性の人数、新歓期の1年生、2年生双方への啓発についてはご配慮いただきたいです。

続いて、表 9-5 には、被害を経験した場所についてのコーディング結果を示した。具体的な記載がある事例の中で最も多いのは「研究室・ゼミ・学科」という、教育研究上の基本単位となるような小規模の集団・空間においてである。女性 61 件、男性 28 件がこれに該当する。それに次いで多いのは、「サークル・課外活動」(女性 49 件、男性 14 件)、「飲み会・食事会」(女性 27 件、男性 10 件)、「教室・授業時」(女性 23 件、男性 12 件)である。なお、これらは東京大学以外で発生した事例を含んでいる。

これら上位 4 つのカテゴリーについて、表 9-6~表 9-9 に、記載例を示す。

表 9-5 被害を経験した場所に関する学生の自由記述 (F9) の分類

	女性	男性	その他	回答 しない	合計
研究室・ゼミ・学科	61	28	2	4	95
サークル・課外活動	49	14	1	3	67
飲み会・食事会	27	10	0	1	38
教室・授業時	23	12	1	1	37
SNS・メディア	14	13	1	1	29
学外の企業等	18	7	0	1	26
学内全般	15	5	1	1	22
学内特定施設	11	6	1	1	19
乗り物内	12	5	0	2	19
クラス	10	3	0	1	14
街中・路上	5	4	0	1	10
イベント・シンポジウム・ 学会等	7	2	0	1	10
合宿・宿泊先	4	5	0	0	9
初等中等教育機関	2	6	0	0	8
他大学	5	2	0	0	7
海外、留学先	5	1	0	0	6
書類・手続き・制度等	1	2	1	1	5
正課外プログラム	2	1	0	0	3
学生共用スペース	0	0	2	1	3
キャンパス近辺	3	0	0	0	3
自宅近辺	3	0	0	0	3
学外での研究・実習など	1	0	0	1	2
地元・田舎	1	0	0	0	1
記載なし	144	80	11	15	250
合計	423	206	21	36	686

表 9-6 被害場所「研究室・ゼミ・学科」の記載内容例

性別	記載内容
女性	教員に『僕と付き合わない?』みたいな冗談をされたことあり、とても嫌な思いをしました。また、その教員の先生がフレンドリーに見せたいのか、私の背中に手を添えたままで話をされたこともあり、とても嫌でした。嫌な冗談だと思って特に悩まず流しましたが、やはり気持ち悪いです。
女性	学部 4 年生女性が同じ研究室の博士学生から断っても執拗に性的な内容の LINE を送られているのを聞いたことがあります。指導的立場のため LINE をブロックできず、また報復を恐れて相談できていませんでした。結局ハラスメントがあった場合加害者はそのまま被害者は研究室を移動するか泣き寝入りになってしまうので、そうならないように大学には何かしら対応してほしいと思います。
女性	男性が多く所属する理系の研究室所属後は、男性教員からの（気遣うつもりで悪意は無いのだと思うのですが）女性を弱く・下に見る発言を良く聞きます。また、研究室に所属する男子学生の一部は、女子学生をモノとして見る癖が抜けないまま、育ってきている印象を受けます。
女性	修士課程の研究室では女子学生が私一人だったので、日常生活や会話の中で女性としての役割を押し付けられると感じたことがあった。軽い性差別的発言に対して反論しても味方がいないと感じることがあった。女性教員やスタッフがいればそのようなストレスは軽減されたのでは

	ないかと考えている。
男性	「男なんだからもっと頑張らなきゃ、家族を養うためにもいい職につかなきゃ」と昭和中期の思想が口から漏れ出ている身体的には女性の方々が研究室の教員、院生、事務員含めたくさんいます。彼らはそれが常態化しているので何も問題ないと考えているようで、そういったバブルの時期までに養われた「男は外」の思想が男性側に性的役割を押し付けていることの自覚が全くないようです。他にも「女は家事に育児に研究で大変」とご自身の生活の特徴をいきなり女性に一般化されている方もいらっしゃいます。研究領域における研究者および研究対象の女性比率がとても高いからこそその問題なのでしょうが、普通に男性蔑視女性優遇が働いている環境です。

表 9-7 被害場所「サークル・課外活動」の記載内容例

性別	記載内容
女性	男子校出身の男子生徒による性差別・性暴力が特に悪質でひどいように感じます。本当に本当に男子校出身の生徒たちの暴言に沢山の同期が傷つけられています。助けてください。私もサークルで恋愛関係について深掘りされたり、性生活についてしつこく聞かれて嫌だからやめろと言うのに、向こうは男子校時代は下ネタがコミュニケーションで一番大事だった、今も男子校のようなものだから俺たちのルールに従えと言い、下ネタを投げかけてくることを一切やめませんでした。私はそのサークルをやめました。また、友達で同じクラスの男子にしつこく関係を迫られて嫌がっている人もいますし、ジェンダーについて真剣に勉強しているのに「ジェンダーとかきっしょ wwwwww」と男子校出身の人たちに侮辱されて泣いていた友達もいます。何より恐ろしいのは、この状況に多くの人が気づいていないことだと思います。傍観者がいじめや差別をつくるといいますが、このケースではもっと悪質なことに、気づいていないひとたちの存在が状況を悪化させているため改善が難しいのではないのでしょうか。
女性	もっぱら東大女子お断りサークル、およびミス・ミスター東大コンテストの存在に尽きます。 ①東大女子お断りサークルについて いち東大女子として、「入りたいのに東大女子という理由だけで入れないサークルがある」ということは大学生活を充実させる上で選択肢を狭めることと同義であり、不平等だと感じます。また、これは東大女子だけの問題に限りません。テニスサークルにおいて3月下旬にある””セレクション””なる儀式があり、それ以降は入会を認めないという慣習は、情報格差によってそもそも入会のきっかけを掴めなかったり、単にテニスがしたかったのに「容姿」「ノリのよさ」といった基準で””セレクション””の末に弾かれる男子学生の存在を生み出しています。このように不幸になる人を多数生み出すシステムの下でサークル運営に携わる学生が弊大学にいることはとても恥ずかしいと思います。②ミス・ミスター東大コンテストについて 本年のコンテストにおいても話題にあがったように、広告研究会がファイナリストの選出において性的な質問やセクハラを候補者に行っているという噂は自分も度々耳にしたことがありました。コンテストの存在自体はあくまで学園祭の一コンテンツにすぎないものの、ミスコンは容姿を筆頭とするセンシティブなテーマを扱い「東大」の名を冠する発信力のあるコンテンツだからこそ、関わる人全員に配慮の行き届いた団体であるべきだと感じます。
女性	東大の女子学生が入れるサークルであっても、サークル内で、男女で役職や権限に理由なく差

	をつけています。東大の女子学生が入れるサークルであったとしても、性差別がないわけではありません。
男性	オンラインでのサークル活動において、新歓のために Zoom のリンクを SNS にアップしたうえで活動していたところ、悪意のある男が女性を装って女性のための練習に紛れ込み、活動の途中にカメラの前で性器を露出するという事案があった、という相談をサークルの後輩から受けた。

**表 9-8 被害場所「飲み会・食事会」の記載内容例**

性別	記載内容
女性	大学の先輩から性的暴行を受けたことがあるが、酔って寝てしまった自分が悪いと思い、また後々の人間関係等も考え、誰にも言えなかった。そういう女性が多いと思う。
女性	飲み会で好きなタイプや交際相手がいるかどうかなど、教授と上級生の命令で立たされて話をさせられた。(男女ともに) 話さないと座らせてもらえなかった。その場にほかの教員もいたが、教授がやっていたので誰も注意しなかった。飲み会から数日経ち、その場に居合わせた教員から「教授は酔ってたからしょうがない」と笑われた。最悪な気分になった。教授だから、という理由で許さなければいけない雰囲気も最悪だった。
女性	酔っ払った本学の男子学生に抱きつかれた
男性	酔った場などでの男性教員による女子学生に対する性的ないじりなど。彼女は怒っていた。

**表 9-9 被害場所「教室・授業時」の記載内容例**

性別	記載内容
女性	授業で TA をしていた際、学部生たちから「女性は働き始めたら仕事を辞めて専業主婦になる」「もし男の自分が子供が生まれてから専業主夫になったら、他の人からどう見られるか恥ずかしい」「同性愛は母親の責任」「自分の子が同性愛者だったらつらい」という趣旨の発言が多く聞かれた。そうした発言をすることを問題だとすら思っていない様子なのでは、ほかの学生たちはどれほどステレオタイプな男女観、ジェンダー観をもっているのだろうと不安に思った。東大生であれば国を動かすような要職に就く人もいるはずであり、そのような人たちの意識がこのままではいけないはずだと強く感じる。
女性	授業で教員が「男子は頑張れ、女子はあまり可愛くないから頑張らなくてよい」という趣旨の発言をした。
女性	性には関係ありませんが、東京大学の教員から授業中にあからさまにバカにされたりしました。好き嫌いが激しい教員で、他にも何の理由もなく嫌う学生の机を蹴ったり、罵倒したりしていました。好きな学生には猫撫で声で接するというわかりやすいエコ贖罪をしているのが甚だ不快でした。
男性	教室で、同級生から「君は風俗経験ないの？」などと(女性を含めた)多くの人にも聞こえる声で尋ねられたことが複数回あります。私自身は、そういう質問はするべきでないとその場で注意しました。男性同士では、先輩が後輩を風俗に誘うことがよくあるように感じます。風俗についての捉え方が人それぞれであることは理解しているつもりですが、利用するつもりが全くない者を執拗に誘うのはいかがなものかと思います。男性同士では風俗が共通の話題になることも珍しくないのは事実だと思いますが、しかしそれは気心の知れた仲間内に留めていただき

	たいとも感じます。なお念のために申しますと、私自身は性風俗産業の存在や従事者を否定するつもりはありません。
--	---

表 9-10 被害経験の加害者に関する学生の自由記述 (F9) の分類

	女性	男性	その他	回答 しない	合計
男子学生	78	14	1	3	96
教員	31	19	3	5	58
学生(東大生)	22	12	4	3	41
男性	26	6	1	3	36
指導教員	20	11	1	2	34
上級生・OB	20	10	1	0	31
企業の社員等	19	9	0	1	29
変質者・不審者	22	2	0	2	26
男性教員	17	7	0	0	24
学内組織	7	6	3	1	17
パートナー・交際相手	11	0	0	1	12
女子学生	2	8	0	0	10
授業の教員	4	3	0	1	8
職員	4	4	0	0	8
学外からのゲスト、他大 学教員	6	2	0	0	8
留学生・外国人	5	2	0	0	7
女性教員	5	2	0	0	7
助教・研究員等	5	2	0	0	7
親	4	2	1	0	7
女性	0	5	0	1	6
男子校出身学生	3	2	0	0	5
研究者	5	0	0	0	5
相談員	2	1	0	1	4
自分	1	3	0	0	4
学校教員	1	2	0	1	4
親戚、親以外の家族	3	0	0	0	3
他大学の学生	1	1	0	0	2
記載なし	99	71	6	11	187
合計	423	206	21	36	686

続いて表 9-10 は、被害経験における加害者の属性に関する分類結果である。これについても記載の詳しさは様々であり、特に加害者の性別が明記されている場合としない場合があるが、明記されている場合には別々にコーディングした。その中で最も多いのは、96 件の記載がある「男子学生」(女性による記載 78 件、男性 14 件、性別「その他」1 件、性別「回答しない」3 件)であり、他に「学生(東大生)」41 件、「女子学生」10 件、「男子校出身学生」5 件と合わせると、152 件におよぶ。加えて、「上級生・OB」も 31 件と少なくない。記載において他大学の学生であることが明記されている場合には「他大学学生」として別にコーディングしたが、それ以外の上記 152 件は加害者の所属大学の明記はないものの、記載内容の文脈から大半は東京大学の学生であると推測される。

次いで多いのが「教員」58 件(女性による記載 31 件、男性 19 件、「その他」3 件、「回答しない」5 件)で、他の「指導教員」34 件、「男性教員」24 件、「授業の教員」8 件、「女性教員」7 件、「助教・研究員等」7 件と合わせると、138 件に達する。これらとは別に、「職員」は 8 件、「相談員」は 4 件の記載があった。

これら 2 つのグループをそれぞれまとめて「学生」、「教員等」とし、記載例を表 9-11、

表 9-12 に示す。

表 9-11 被害経験における加害者「学生」の記載内容例

性別	記載内容
女性	東大の男性は自分が差別を受けたことがないのか、本当に無意識にハラスメントをしてきます（もちろん、ハラスメントをしない人もたくさんいます。）。タチが悪いのは、彼らはジェンダー論などにも精通しており自分は正しい行動ができていると思いついでいるという点です。飲み会では初対面の人に突然手を握られたり抱きつかれたりするのは日常茶飯事で、一度ヘッドロック？をかけられ息ができなくなったこともあります。当人はふざけているつもりで、周りの人たちも笑っていましたが、ふつうに怖すぎました。
女性	My desk was in an office where there were posters of anime girls in swimwear affixed to the wall. I never felt welcome there and I slowly stopped going to my office and the department.
女性	特に前期教養学部時代、男子学生が大っぴらに女子学生の容姿や性的な事柄について品定めするような発言をしても当然に許されるような雰囲気があることに驚き、過ごしづらいつと感じた。女子学生が圧倒的に少数であることがこのような雰囲気の醸成に寄与していると考えます。
女性	女子学生への家賃補助が始まったタイミングで「女子学生だけずい」「平等ではない」というバッシングを男子学生から SNS 上で多数受けた。
女性	ある男子生徒に、暗証番号を知っていると知られて、怖くなったし気持ちが悪かった。
男性	学部時代に恋愛関係にない同級生の女性から長期にわたり執拗に体を触られたり、距離を置くと言われるといった執着行為を受けました。関係者に相談しても（男女を問わず）「男なのに喜ばないの？」といった言葉を投げつけられ、他の女性への口説きを強要されました（誤解しないでいただきたいのが彼ら・彼女らが日頃から差別的な言動をしているわけではなく、普段はコンプライアンスを守り、優しい良き友人・先輩・後輩だった事です）。この件で大きく人間関係を壊し、信頼を失いました。
男性	学部入学時の所謂「オリ合宿」をはじめ、学生同士の飲み会などの場で男子学生のみの場合になった際、女子学生をその容姿などから順位付けする場面に度々遭遇した。会話そのものが卑劣で許されるものではなく、その場にいるだけで非常にいたたまれない気持ちになったが、さらに他の男子学生から回答を強要されることも多々あった。加害者側に回ってしまう罪悪感がありながらも、回答しなかったりそうした会話への反対を表明すれば、その場の雰囲気を壊してしまうのではないかと不安な気持ちを強く感じた。
その他	東大生であることを公言するアカウントによる、ツイッター上での、セクシャルマイノリティや女性に対する侮蔑的な発言が頻繁に行われている（意図的、無意識に関わらず）
回答しない	所属研究室内の学生の複数名から個別に密室でセクハラを受ける。具体的にはこちらの身体について露骨に言及したり（胸や尻など体の部分をあからさまに注視したうえで、見てることを告げる、体が見えないかと期待していると告げるなど）、腕や足に触れる・掴む、服装や化粧について言及する、2 人で行うときにだけ身体の距離が近く、態度を変える。無視すると逆恨みで悪評を流したりする。



表 9-12 被害経験における加害者「教員等」の記載内容例

性別	記載内容
女性	教員から強引に性的な関係を強要されたことがある。のちにはストーカー化した。授業をさせないでほしい。
女性	指導教員と会話していた際に、「子供をいつ作るのか」という質問を受けた。ミーティング中、指導教員からの質問にうまく答えられなかった際に、答えられなくても寿退社できるから黙っているんだとの言葉を受けた。
女性	研究室の助教から「女性は男性より労働力として劣っている」と言われた。研究室の教授が大学院入試の女性の受験生の容姿を見て、風俗嬢みたいだと揶揄した
女性	指導教員は女性で回答者と同性だが、学生にパートナーの有無や結婚の予定を指導の一環として尋ねてくる。同じ女性の指導教員から、体型について言及されることがままある。この指導教員は、学生の性別によって指導のあたりが異なる(女性にはきつい傾向があり、男性には比較的優しい)ことが、研究室の学生間で周知の事実になっている。
女性	研究資料を作成し、教員に見せたところ「やっぱり女性は～」という持論を言われて不愉快でした。自分が学習し、努力して得た知識や技術は「女性だから」との一言で片付けられ、同級生の男子学生は「よくここまで努力して頑張ったな」と褒められていました。また、飲み会で交際経験についてしつこく聞かれ、自分がそういうことに興味を抱けないと何度も繰り返しているのにも関わらず、「この中だったらタイプは?」「付き合う以上のことは考えないの?」「女性なら子育てが～」などと話をふられました。
男性	指導教員が研究室のある女子学生に過度に密着するようになり、自身の研究指導が疎かになった。また、そのスキンシップを見せられていた周りの学生の中には、その気持ち悪さから抑うつ状態になって退学する人や、もともと研究を志していたのに方針転換をした人もいる。
男性	卒業研究の時、指導教員から大声で怒鳴る、深夜や休日にも研究の進捗報告を求める等のパワハラを受けた。教務委員に相談したところ、私自身がはっきりとパワハラを止めて欲しいと相手に伝えるべきだと言われ、具体的な実態調査には至らなかった。しかし、私から反論すればさらに怒鳴られたり評価が下がる気がしてパワハラを止めて欲しいとは言えなかった。
回答しない	以前、本学のある発表の場で、学生に対して一人の教員が発表内容とは関係のない差別的、侮辱的な発言をしていたのを見聞しました。他に2名の教員が同席していましたが、その教員に注意することもなく(目をそらしていました)その場は終わりました。発言をした教員にはまったく自覚がないのかもしれませんが、同席していた教員は認識していたはずで、他の大学では往々にしてあることですが、東京大学でこのようなハラスメント発言を見聞き、また他の教員の無関心な態度にもたいへん失望を覚えました。このような人権侵害行為を一方向的に受けることになった学生の心の傷を考えると心が痛みます。

表 9-13 は、被害経験の内容に関する分類結果である。記載内容はきわめて多岐にわたり、かつ、いずれかの項目に集中することなく、なだらかに分布している。表中の「セクハラ」という項目は、自由記述に「セクハラ」という言葉のみが使われており、それ以外の具体的内容に関する記述がなかったケースである。深刻な性加害に加えて、「マイクロアグレッション」、「無意識のバイアス」等と呼ばれる、微細で日常的な差別が多数を占める。また、性

やジェンダーに関わること以外のアカハラ・パワハラに関する記載も 26 件見られる。

分類項目が多数にわたるため、表 9-14 には記載件数が 20 以上の 13 項目について、記載内容例をまとめて示す。

表 9-13 被害の内容に関する学生の自由記述の分類

	女性	男性	その他	回答 しない	合計
特定のジェンダーやセクシュアリティの排除・差別的処遇	28	19	1	4	52
ジェンダー役割・ステレオタイプの強制	41	5	3	2	51
外見・身体的特徴への言及・値踏み・からかい	29	7	2	4	42
性犯罪(強制性交・盗撮・痴漢・リベンジポルノ・露出など)	31	7	0	3	41
特定のジェンダーやセクシュアリティへの侮蔑・嘲笑・差別	21	15	3	0	39
性的な発言・会話・ジョーク	24	8	3	2	37
プライバシーへの介入、告白の強要	16	17	0	1	34
身体的接触	20	11	0	0	31
パワハラ・アカハラ	13	12	0	1	26
ハラスメント全般	17	9	0	0	26
ジェンダー構成比の偏り、少数派の軽視・無視	21	3	2	0	26
つきまとい・執拗な連絡	18	7	0	0	25
交際への要請、好意を向けられる、性的な誘い	19	3	0	0	22
セクハラ	6	7	1	2	16
ジェンダーへの不必要な言及	10	4	1	1	16
個人情報や噂の流布、アウトティング (同意のない)性交、「ヤリモク」	6	8	0	0	14
性的な画像等	10	2	1	0	13
性的な画像等	7	4	0	1	12
ジェンダー、ダイバーシティ・インクルージョンへの無理解	8	1	3	0	12
不適切な相談対応、二次被害	6	3	0	1	10
モラハラ・中傷	2	3	0	3	8
「女性優遇」の指摘	7	0	0	0	7
特定個人の依怙鼻息もしくはその逆	3	4	0	0	7
優越的態度、場の支配	5	1	0	0	6
制度・組織・情報の不備	4	1	1	0	6
声かけ・ナンパ	4	0	0	2	6
年齢差別	6	0	0	0	6
特定のジェンダーの生理的特性への無配慮	4	0	0	1	5
「東大女子」という括り方、その貶め	4	0	0	1	5
エスニシティ差別、レイシズム	3	1	0	1	5
第三者・傍観者の無関心、間接的加担	1	1	0	2	4
学業・研究に無関係な行事等への参加の強制	1	2	0	0	3
視線	3	0	0	0	3
指導放棄	1	2	0	0	3
差別的であるという指摘	0	3	0	0	3
コロナのため経験なし	0	3	0	0	3
ジェンダー的な呼び掛け方	2	0	0	0	2
善意による意見や行為の押し付け	1	0	0	1	2
宗教に関する差別	0	2	0	0	2
軽視する発言	1	1	0	0	2
冤罪、加害者として扱われる	1	1	0	0	2
人間関係の強制	1	0	0	0	1
奇異な存在として扱われる	1	0	0	0	1
大騒ぎ、泥酔	0	1	0	0	1
性的な仕草	1	0	0	0	1
病気差別	0	1	0	0	1
学歴差別	0	1	0	0	1
その他	16	26	0	3	45
合計	423	206	21	36	686

表 9-14 被害の内容に関する学生の記載内容例

性別	記載内容
特定のジェンダーやセクシュアリティの排除・差別的処遇	
女性	東京大学に入学した際の頃、とあるサークルの見学に行くと、メンバーが東大男子と他大の女子のみで構成されていて、直接入ることを拒否されたわけではありませんが、異物感を感じて入れませんでした。成り立ちがどうだったかは分かりませんが中の人でも東大女子を拒否する意はなさそうだったのが印象に残っています。きっとそのようなインカレサークルに

	東大女子も入れるようにと学校側から呼びかけてもこのままでは誰も入れないのだろうなと思いました。
女性	東京大学において、男子学生はいわゆるエリートであり、女子学生はそれに追従する存在として扱われていると日々感じます（もちろんそれを態度上で表面化することは少ないとしても）。ゼミ後のお茶の洗い物を女子学生が買ってでなくてはならないのはなぜでしょうか？進路について話すとき、なぜ女子学生は結婚の意思があるか聞かれるのでしょうか？たしかに、男子と女子とでは生物学的に身体の仕組みが違うので、ある程度理解はできますが、やはり本大学はジェンダーの区分が色濃く残る場所だと思います。
男性	女子学生限定のワークショップやインターンは男子学生への差別ではないのか？アフターマティバクションではあると思うが、男子学生の参加する機会を奪っているように感じる。研究科として掲示している以上、参加要件に性別が含まれているものは排除するべきではないか。
ジェンダー役割・ステレオタイプの強制	
女性	女性の院生たちに母性のようなものを期待して、若い男性の院生たちの我がままを受け止めて包み込むような役割を期待する女性教員がいて困る。善意からの言動だと解釈するようにして我慢しているが、本当はジェンダーハラスメントの一種であることを自覚してもらえると有難い。
女性	具体的な行為・被害として表しにくいですが、学内では、多くの(男子)学生が「女子とはこういうもの」という固定観念をもっているように感じられ、女子の中での性自認や生き方の多様性が無視されていて息苦しいことがあります。女子学生は少ないですが、女子にも色々な人がいるという認識が広まると良いと思います。
その他	私は、性別は女性ですが、ノンバイナリーかも？と思うことが多いです。自分の女性性に少し疑問があるので中性的な言動をしているのですが、指導教員には「女性らしくしていた方が良い」と冗談めかして言われます。あまり女性扱いしすぎないでほしいと言ったところ、では男子学生のように扱うと言われ、そもそも男女間で対応を変えることに憤りを感じていた私は絶句しました。
外見・身体的特徴への言及・値踏み・からかい	
女性	女性の容姿で態度を変える男性が多い。その場に本人がいても平気で容姿の順位を付ける。下ネタをよく話すし、どうしても下品な言葉を話さなくてはいけない伝統もあった。でも、男の人はこういうものでコミュニケーションをはかっているつもりなんだろうな、と思ったし、世の中そういうものなのかも、と思ったから仕方ないと思う。女性が口に出さずに我慢していることはかなり多いと思う。諦めている。特に日本は下品な文化が横行していると思う。容姿について話すことは海外ではタブーだが、日本人は好んで話題にする。ほとんど同一な人が集まっている文化的なものもあるのかもしれない。
女性	一年生のときに「お前の服男ウケしないぞ」と言われた。服は男のために着る物ではなく、自分を表す物であり、また男ウケという基準から自分を女性としてジャッジされているのが悔しかった。

回答 しない	まず、一年生の時にクラスの男子の人数が、同じクラスの女子にランキングをつけていたことを偶然知ってから、不快感がありました。しかし、同じクラスに女子は数名しかおらず、声を上げれば男女でクラスが分断されてしまうのではないかと危惧したことから、ほかのクラスの女子にも話さず、我慢をして一年半を過ごしました。本校の女子の絶対数の少なさは、問題を問題だと認識している女子学生本人が、実際には声をあげられない環境を作り出していると4年生になった今でも折々感じています。いくつもの障壁を乗り越えて、憧れの東京大学に入学した新入生たちが、このような思いを同様に抱えることがないよう、心から願います。
性犯罪（強制性交・盗撮・痴漢・リベンジポルノ・露出など）	
女性	学内で授業終わりにトイレに入ったら盗撮されました。相手は後から入ってきて、個室の扉の上からスマホで撮影していました。なぜかインカメラで撮影していたのでスマホの画面に自分の姿が映っているのが見えて、気持ち悪くて脳裏からその光景が離れません。「何してるんですか?!」と大声を出したら走って逃げていった。
男性	付き合っていた学内の女性が、学内の他の男性により性暴力を受けた。
男性	インカレサークルで女性に対する性暴力などが合宿や飲み会の席並びに飲み会後の生徒の自宅で多々あると聞きます。
特定のジェンダーやセクシュアリティへの侮蔑・嘲笑・差別	
女性	本学の男性教員から、複数名の前で「女性研究者にたいする助成制度は存在しても、その応募条件を満たすことのできる人は少ない」や「女性は（家庭の事情などで）そもそも規定の就労時間を勤務できない」など、研究職を志す女性の意欲や希望を低下させるような発言を受けたことがある。
女性	潜在的な差別意識を表す例としては、研究室のミーティングで、論文の書き方について” Introductionはお母さんでもわかるように書くように。お父さんだと専門的なこと分かってしまうかもしれないので”という発言が若手の先生から公然と行われたりしています。日本の女性進出が進まない理由の一つは、こういった発言により女性学生の無意識の部分に女性はできない、ということを感じられることにあると思うので、教育現場での潜在的差別意識は最も深刻だと考えます。
男性	自分は同性愛者で一部友人にしかカミングアウトしていませんが、日常において「ホモネタ」として特定のセクシュアリティを揶揄するような話題を耳にすることは日常茶飯事です。恋愛に関する話題をされるたびに嘘をつき続ける必要があり、小さなストレスの積み重ねが蓄積されているのを感じます。
性的な発言・会話・ジョーク	
女性	学内を歩いていると、風俗を話題に話していることを耳にすることがあります（知らないただのすれ違う人たちの話）。正直、全く知らない人なのに学校でそういう話が耳に入ってくるだけで不快です。このような行為が容認されること自体、東京大学が8割男性ということから起因するのではないかと思います。女性が少数派なので、男性が周りの女性を気にせずそういう話を堂々とできるのではないかと。これについて全学レベルでの教育が必要だと思います。

女性	オンライン授業受講教室にて、女子生徒、および無関係な生徒がいることを知りながら大声で猥談をしてグラグラ笑っている男子生徒の集団に遭遇したことがあります。
その他	ハラスメントとまでは思わないが、男コミュニティ内では日常会話の中に性行為がどうこうといった話題やいわゆる下ネタ(かなり直接的なもの)がかなり含まれるのはあまりいい気分がしない。
プライバシーへの介入、告白の強要	
女性	最も苦痛だったのはサークルの飲み会で初体験の状況・年齢を言わされたこと。みんな言ったのだからと強要されたが辛かった。
男性	指導教員が指導する学生のパートナーの状況などを事細かに確認する様は見ている気分が悪いものがあり、そのような行為もすべきではないと思います。
男性	私はクローズな同性愛者であって、例えば大学のゼミやサークルの飲み会などで交際相手の有無などを訊かれると(これはしばしば起きることである)、その際にカミングアウトするか嘘をつくかしか選択肢がなくなる。カミングアウトすれば周囲から差別的に扱われるかもしれないという恐れがあるし、嘘をつけば自分のアイデンティティを否定することになり、これは多大な苦痛が伴うものである。大学はゼミやサークルの飲み会等においても交際相手の有無や性的志向については軽々に扱わないようぜひ周知をしていただきたい。
身体的接触	
女性	サークルの先輩に飲み会の席で物陰に隠れた場所で後ろから抱き着かれた。
女性	パーティーで酔っている教員の方が何人かの学生の手や腰に触れる場面を目撃したことがあります。学生の方がだれもイヤな気持ちを示さず、逆に楽しくつきあっていたので、正直ハララスメントに当たるかはわからないのですが、とても衝撃的でした。
女性	My friend told me that one male Todai professor held a female student's hands during his office hour. He asked her while holding her hands, "Is it cold outside?" And she hated him from that on.
パワハラ・アカハラ	
女性	いわゆるアカデミックハラスメントはあると思う。私はいわゆる卒論検討会といわれる場で、「やっとわけのわかるものが出てきた」と教員にきつい調子で言われたが、その一言にひどく傷つきしばらく立ち直れなかった経験がある。理由も指導も伴わないそうした発言が学問に必要なものだとは思えない。それだけのことを言うなら、きちんとフォローし、指導すべきだと思うし、それだけの信頼関係も築けていないのに公開の場で学生を避難するような言葉を言い放って終わり、というのは、許されることではないと思う。
女性	教室のゼミでは学生の能力を揶揄(こんなことも知らないのかといった言動)するのが日常茶飯事。これに関しては堪忍袋の緒が切れる寸前。
男性	研究集会中に、全員の前でくだらないことで大声で説教された。なんの論拠もなく、「お前の研究は面白くない」と発し続けるしか能がない人物と関わった。
ハラスメント全般	
女性	女子学生に対するセクハラ、アカハラは、昨今男性教員が憤む一方で、女性教員の方がひどい場合もある。単純に女性教員を増やせばいいという問題ではない。

女性	大学のハラスメントに対する態度には失望し、悔しい思いがある。このようなアンケートなどさまざまな取り組みに感謝しているが、確実に組織内で温度差があり危機感が共有されていないと感じる。
男性	女子院生から、指導教員からのハラスメントにうんざりとしたことがあるとの経験談を具体的な事例とともに聞き、東大にもそのような問題があることを知りびっくりした経験がある。
ジェンダー構成比の偏り、少数派の軽視・無視	
女性	前期教養時代はクラスで女子1人だったのでオリ合宿で上クラが用意した景品が性的なモノだったり、集合写真を撮る際にも「真ん中に行きなよ」のようなことを言われていちいち不快だった。進振り後も授業中に教員に一人だけ〇〇ちゃんとちゃん付けで呼ばれてイライラしたこともある。必ずしも女子がクラスに複数いる方が幸せだとは思わないが、現状の男女比では東大で理系の女子が不快な経験をせずに卒業するのはほぼ不可能だと思う。
女性	女子が一人しかいないクラスのLINEグループで、下ネタが流れたりしてとても不快でしたが、注意するのも苦痛だったため何もいえませんでした。また、前期課程で必修の体育の授業男女一緒なのがとても辛かったです。
女性	指導教員がゼミ中に「研究をやるのは女性にモテるためだ」という趣旨の発言をしたことがあって不快だった。直接学生への対応を性によって変えたりなどはないが、学生が男性であることを前提とするような発言（それ以外の性の人の存在を前提としないような発言）だったと思う。そのときは遠回しにおかしいのではないかと言い返したがもっとはっきり言えればよかった。
つきまとい・執拗な連絡	
女性	女は押せばいけるとでも言うかのような態度で、こちらは好意を示していないのにしつこく誘ってきたりLINEを送り続けてくる男子学生がとても多い。人間として好意的に接しているだけなのに、気があると勘違いされることが不快で堪らない。特にCOVID-19が流行し出してからは、しつこくLINEを送ってくるのが気持ち悪く耐えられなかった。しかし、東京大学の友人に相談しても、男性は男性の肩を持つし、女性は「好意をもたれるなら良いじゃないか」という態度の人が多く、絶望感を抱いた。
男性	臨時教員であった男性から、女子学生に対して執拗に長文のメールを送ったり食事などに誘ったりするなどの行為があった。
交際の要請、好意を向けられる、性的な誘い	
女性	個人的に一対一面談をするからとメールで研究室に呼び出しがあり、多少のレポートへのフィードバックのあと、殆ど研究に関係のないおしゃべりで拘束され、果ては彼氏の有無を聞かれたり、学外での食事の誘いを、メールや対面で複数回受けた。相談するにもどこにしたものかわからず、またどこかに相談したことでかえって厄介なことになって困ると思えなかった。断るにはどうしたらいいか頭を悩ます時間が馬鹿馬鹿しかった。
女性	異性の留学生から、手を握る、キスをするといったことを求められ、断るのに苦労した。言語的や文化の違いもあり、対応が難しかった。
女性	一番困るのは、立場上従順にしているだけなのに、それを好意だと勘違いする男性が案外多いこと。特に東大には、世間知らずというか、便宜をはかったら、多少上の立場に立ってもよ

い、とかそういう人が実は多いのではないか。男女間の問題の前に、人間関係とはどうあるべきものなのかがあまりわかっていないのかもしれない。
---

## 2.2 意見に関する自由記述

続いて、意見に関する自由記述を検討する。本章冒頭で示したように、学生調査 F10 の質問では「大学における性暴力や性差別、ハラスメントについて、または本調査についてご意見がありましたら、自由に入力して下さい。(自由記述)」として記述を求めており、ここには多様な意見が記載されている。全回答者 7360 名のうち、この質問に対して何らかの記入があった者は 1019 名、そこから「特になし」などを除くと 952 名(全回答者の 12.9%)が、意見の記述を行っていた。うち女性によるものが 365 件、男性によるものが 530 件、性別「その他」によるものが 18 件、性別「回答しない」によるものが 36 件、性別無回答の回答者によるものが 3 件である。

記述内容を、意味内容に即してまず大分類にコーディングし、それぞれの内部をさらに小分類にコーディングした。その結果が表 9-15 である。大分類としては 7 つのコードが抽出された。

もっとも記載数の多い大分類は「調査への意見」314 件であり、次いで「学内の問題点の指摘」234 件、「提案・要望」199 件となっている。以下では、表 9-15 に示した大分類の上から順に、その中の小分類ごとの記述例を提示する。

表 9-15 意見に関する学生の自由記述 (F10) の分類

(件)

大分類	小分類	性別					合計
		女性	男性	その他	回答し ない	無回答	
提案・要望	教育・研修	44	32	0	1	0	77
	取り組み全般	16	14	2	2	0	34
	広報・周知	8	10	1	1	0	20
	処罰・調査	7	12	0	0	0	19
	場・環境	5	8	1	0	0	14
	相談体制	3	11	0	0	0	14
	ケア	2	1	0	0	0	3
	研究	0	0	0	1	0	1
	その他	5	11	0	1	0	17
	合計						199
学内の 問題点 の指摘	意識の低さ	27	20	1	4	0	52
	女性の少なさ	22	25	0	1	0	48
	課外活動	13	27	1	3	0	44
	他のハラスメント・差別等	14	19	0	0	0	33
	制度・組織	11	9	1	1	0	22
	相談体制	10	5	1	2	0	18
	「問題はない」	5	7	0	0	0	12
	施設・設備	4	1	0	0	0	5
	その他	5	11	0	2	0	18
	合計						234
具体的 被害の 記述	教員によるもの	4	6	0	0	0	10
	学生によるもの	5	2	0	0	0	7
	有効な対処経験	4	1	0	0	0	5
	職員によるもの	3	0	0	0	0	3
	その他	5	0	0	0	0	5
合計						30	
学外の 問題点 の指摘	日本全般	11	10	0	0	0	21
	初等中等教育	3	8	0	0	0	11
	アルバイト	1	1	0	0	0	2
	その他	1	0	0	0	0	1
合計						35	
男性・同 性に関 する指 摘	男性への差別、女性の過度の優遇	4	15	0	1	0	20
	男性のハラスメント被害	1	9	0	0	0	10
	同性間のハラスメント	2	4	0	0	0	6
	女性からのハラスメント	1	1	0	0	0	2
合計						38	
調査への 意見	設問等への批判・疑問	49	142	5	12	3	211
	調査への支持	33	32	2	1	0	68
	結果公表の要望	8	8	1	0	0	17
	回答者の偏り	4	8	1	0	0	13
	その他	3	2	0	0	0	5
合計						314	
持論・主 張・感想	ジェンダー	9	24	0	1	0	34
	ハラスメント	6	16	1	1	0	24
	セクシュアルマイノリティ	1	6	0	1	0	8
	性的な事柄	0	2	0	0	0	2
	その他	6	10	0	0	0	16
合計						84	
合計		365	530	18	36	3	952

まず、「提案・要望」の大分類に含まれる記述には、第8章で検討した Q14 の東京大学で求められる対策に関する「その他」の自由記述と重なる内容が多く含まれていた。小分類の中で記載数が最も多いのは「教育・研修」77 件であり、続いて「取り組み全般」34 件、「広報・周知」20 件、「処罰・調査」19 件となっている。表 9-16 は、それらの記載例である。



表 9-16 「提案・要望」に関する学生の記載内容例

性別	記載内容
教育・研修	
女性	<p>「大学生だからこれくらい許される」「友人関係だからセクハラには当たらない」と思っている人、もしくはそもそも自分が男尊女卑思想を持っていることに無自覚な人が加害者になるので、必修科目などで全員にジェンダーバイアスについて周知しないと被害は減らないと思う。</p>
女性	<p>入学時にジェンダー教育を徹底して行う必要があると考える。それも、ビデオの視聴などだけでは無意味だと感じる。同じ思いをしなければわからないことがあるのではないかと感じてしまう。</p>
女性	<p>女性の積極的登用はとても良いことだと思いますが、女性でもハラスメントに鈍感な人はかなりいます。女子大の学生と比べると、東大の女性教員、女子学生は良くも悪くもハラスメントを受けることに慣れきってしまっており、普通よりも鈍感になっているばかりか、下手をすると自分自身がハラスメントをする側になっていることが多いように思います。男女問わず、ハラスメントに関する研修（特に教員や院生）をやってほしいなど前々から思っています。</p>
女性	<p>海外の大学に留学した際は、学生全員にジェンダー・性的同意などについての非常に詳しいオンラインコースが受講必須で、最後にテストをクリアしなくてはならなかった。そのコースで上げられている例では同性同士のカップルだったり、女性から男性へのハラスメントだったり、多様な形のパートナーが前提とされていて、まずそうした根本的価値観から見直すようなカリキュラムを東大も採用すべきだと思う。</p>
男性	<p>学生へのジェンダー教育を必修にしてほしい。私は男子校から東大に入学し、最初のオリエンテーション合宿やサークル見学などで、直接的な性暴力は見えていないが、性差別やハラスメントを多く見聞きした。自分は男性でそうした被害を直接受ける立場ではなかったが、見ていて不快だった。でも、異性がいる環境とはこういうものなのか、大学生とはこういうものなのかと考え、私はその状況に慣れようと思った。その後数年は、ひょっとしたら私自身も、加害者となるような言動をしていたかもしれない。でも昨今のジェンダーに関する議論を見ている中で、やっぱりあれはおかしかったのだと思い直し、私自身の言動も反省した。セクシャルハラスメントに関しておかしいと思う一部の人は、おかしくないという大部分の人達に流されて、自分が間違っているのかと思ってしまい、周りに合わせるようになってしまう。その結果、自分の心の中で思っていることと言動の不一致に苦しむこともある。だから、全学生がきちりとジェンダーについて理解をした状況を作らないと、直接ハラスメントを受ける人だけでなく、ハラスメントがおかしいと思う人たちも傷つくことになる。またジェンダーの授業を導入するならば、対話型の講義が求められると思う。一方的な講義だと、一部の学生は倫理観の押し付けのように感じるかもしれない。またハラスメントはおかしいと思っている人達の中にも、何がよくて何がダメなのかうまく表現できない人もいて、そういう人達のもやもやを解消するような講義にしてほしい。</p>

男性	教員側にハラスメントについて考えさせるケーススタディなどをさせ、考えさせる機会を与えてほしい。
回答しない	私自身は今までジェンダーに起因する直接の不利益を被ったことはなく、極めて幸運な人生を送ってきたことを自覚しております。一方で、社会的には様々なハラスメントや性差別、性暴力が存在することも知っており、加害者が自らの暴力や行動の問題性について必ずしも自覚的ではないことも問題の一つとして考えております。一刻も早く全学生のカリキュラムにジェンダー教育の徹底を望みます。
取り組み全般	
女性	こうした取り組みにより、東京大学の全構成員が大学内外における性差別・性的嫌がらせの現状を正しく理解し、当たり前になる生活が出来る環境が整うことを願っています。日本はジェンダーの問題に関して最後進国であり、未だに男性性が支配する東京大学の状況は日本の縮図とも言えるものです。学内で大小様々に起こっている不快な出来事が、一刻も早く一掃されますように。
女性	大学をあげてもっと性差別や性暴力、ハラスメントについて取り組んで頂きたいです。
男性	・ハラスメント問題は、どうしても組織（研究室・サークルなど）内の自浄作用に限界があり、明文的な制度に基づく大学当局や独立した機関といった外部の指導と介入がなければ解決しないと思います。また、その組織にいらなくなった被害者へのケア（他の研究室やサークルの紹介・斡旋など）も不可欠だと思います。ハラスメント防止を心構えの問題だけに矮小化するのではなく、制度的な強化を進めていくべき段階ではないでしょうか。・ハラスメント問題が放置されていることが社会に認識され、または大学内のハラスメントに失望したまま卒業生が社会に出ていくことは、大学にとっても計り知れない損失だと思います。今後、大学は否が応でも社会の理解や交流を求めていかなければならないと思いますが、例えばいくら学問の意義を唱えても、相手やその関係者に大学でのハラスメント経験や知識があれば、自家撞着の誹りを免れませんし、理解を示そうともしてくれないのではないのでしょうか。大学関係者のうち自身がハラスメントを受ける心配のないような層に危機感を与えるには、以上のようなロジックも必要なのではないかと思います。
広報・周知	
女性	大学でのハラスメントについて、対応に失敗してこじれたケースがよくニュースになるため、しかるべき相談所に相談しても、学生ではなく教員や大学組織を守るような対応をされたらどうしようという不安が大きく、相談する勇気がなかなか出なかった。（実際はこちらの立場に立って親身に相談に乗っていただいたので、相談してよかったと心から思っている。）ハラスメントを相談機関に話すと、どのような経緯をたどって、どのような結末になった例があるのか、匿名・抽象的にでもサイトなどに少し例示があると相談する心づもりがしやすくなりそうだった。
女性	私自身は学内でハラスメントを経験したことも、見聞きしたこともないため、正直、学内で実際に被害に遭われている方がいらっしゃるかどうかよくわかりません（だからこそこの調査がなされているのだとも思いますが）。私のような女子学生が多いのではないかと思いますので、ぜひ、ハラスメントの実態があるのであればそれを明らかにして情報を共有していただきたいと思います。

男性	予防策として有効なのは、性暴力や性差別、ハラスメントが学内で具体的にどのように、どのくらいの頻度で生じているかを示すことであると考え。学内全体の理解や認識を深めることはもちろん重要だが、発生しにくい物理的な環境や制度に変えていくアプローチの併用が欠かせないと考え。
処罰・調査	
女性	東京大学は、教員に対して甘いところが多くあるように思います。そのせいで、闇に葬られた事件が多くあると思っています。ぜひ、罰則など基本的なことを徹底してやっていただきたいです。隠蔽を許さないでほしいです。そのために、ハラスメント対策の機関が独立し、ある程度権力を持つことをのぞみます。
女性	increase the punishment of sexual harassment
男性	新聞報道されたような性暴力・犯罪に対して、どのような対応をしたのかしなかったのか、全く不明。懲罰を厳しくするような方向を考えないと、東大としての品性を害する。女子学生にとって安心して学べる環境を作るためにも、HP 上でもその処分を説明したり、姿勢を伝えたりすることが肝要。

なお、表 9-16 に例示した記載件数が多い意見・要望以外にも、具体的な要望が記載されていたため、それらについては以下に内容を箇条書きで列挙する。

- ・性に関する事柄について気軽に相談することができる窓口
- ・被害者の心理的ケア
- ・外国語（留学生の母国語）で相談できる相談体制
- ・LINE など SNS による相談体制
- ・セクシュアルマイノリティの相談窓口
- ・通報窓口
- ・学外の弁護士など第三者機関による対応 など

2 つ目の大分類項目は「学内の問題点の指摘」であり、その中の小項目でもっとも記載が多いのは、順に「意識の低さ」（52 件）、「女性の少なさ」（48 件）、「課外活動」（44 件）、「他のハラスメント・差別等」（33 件）であった。

表 9-17 「学内の問題点」に関する学生の記載内容例

性別	記載内容
意識の低さ	
女性	年配の男性の教員のセクシャルハラスメントに対する理解が浅い。ハラスメント講習を受けて、そこで学んだことは知識として持っているものの、なぜセクシャルハラスメントをしてはいけないかを感じずとして理解していないので、結局ハラスメントをしてしまっている。このような教員によるハラスメントが許容される空気感も良くない。以前受けた授業で教員が性的な冗談を言っていて、不快な思いをしたが、教室には男子学生が多く、彼らは特に問題に感じず、笑っていた（ように、少なくとも見えた）。中にはそうでない学生もいるが、一定数以上の男子学生は女性を見下しているように感じる。彼らは性差別的な考え方を疑わ

	<p>ず、彼ら自身もそのような考え方を持っている。私がそのような考え方を指摘しても、進化論や男女の収入格差を持ち出して反論してくる。そのような話題について話すこと自体が、男が責められているように感じるようで、不快そうで聞く耳を持たない。</p>
女性	<p>東大は、本当に異常だと思います。東大に入るまで、こんな思いをした経験は全くありませんでした。理系男子はシャイだから？オタクはコミュ障だから？そんなことで片付くレベルじゃないと思います。犯罪を犯して、人を傷つけて、他国の人に呆れられ、日本の最高学府がこんなことでいいんですか？ 学生も先生も、あまりに女性に対してゆがんだ感覚を持ちすぎていると思います。よく「キミは女子だから、どんどん女子が入ってくるように宣伝してよ」と言われますが、私はいつも声を大にして言っています。「こんなところに来るもんじゃない」と。今のままだとただひたすら被害者を増やすだけだと感じるからです。とにかく中の人にも外の人にも、本当の東大の姿を知ってほしいです。</p>
女性	<p>授業でジェンダーに関する内容を扱ったとき、一部を除く男子学生の（相対的にはあるが）関心の低さが目に付いた。男女同権が謳われつつ全然そうならないことは生活していれば身に沁みるけれど、東大の学生であれば男女同権に対する意識が高いだろうと思い込んでいたのがっかりした。性差別的な考えを持っていたり、無意識のうちにそれを認めるような風潮がなくなる限り、このアンケートで話題にされているような問題はなくなるといった。東大の中から社会も巻き込みつつ変えていけるような工夫が必要だと思う。</p>
男性	<p>詳しくはわかりませんが、同級生間やサークル内でのハラスメント（話題にもなった「彼女は頭が悪いから」等）は当人の精神的問題から端を発している可能性（性依存症等）もあるのではないのでしょうか（例えば「男性らしさを求められてきたからこそ女性らしさを相手に求める」やその逆、それによる支配感や優越感など）。この場合ジェンダー論の教育のみではなく当人の精神的問題の解決も行わなければならないような気がします。これは他者へのジェンダーへの認識の甘さの問題ではなく、つまりは性差に優位性があるという誤認ではなく「性別にはあるべき役割がありそうあらねばならぬという『当人の自己への認識』の問題」、背景や価値観に基づく根強い問題と感じます。加えて、男性の場合は痴漢行動やレイプなど体格差などや直接行動から問題になり顕在化していますが、そもそも女性が男性に求める、「男性ならこうあるべき（三高など）」もセクハラの一つではないのでしょうか。これ自体も、自分は女性の「女性はかくあるべき」という価値観の鏡写として現れているように思います。このような場合のハラスメントは顕在化しにくく、そしてそれゆえに解決するのが難しい問題のように思えます。このようなことを考えると、ハラスメントに対する処罰だけでは根本的問題の解決にはならず、罰すること事態が目的となる制度は十分ではないと思われれます。とすればどうあれば良いのか、と言われると難しい問題です。一般に学歴が高いと認識されている人々、特に東大生には「かくあらねばならぬ」という自己への要求が高いように感じられます（周りだけなので一部の可能性あり、かつ偏見も含まれる）。これが当人への認識に向かい、それが影響して他者、つまりは他性へと向かってしまうことがハラスメントとして現れているように感じます。ですがこれは一方で、セクシャルハラスメント（性に関する）だけではなくアカデミックハラスメント、パワーハラスメントにも同様のことが言えると思われれます。</p>

男性	セクハラと認識されかねない発言や行動を繰り返す東大の学生を5人ほど知っています。私自身それほど交友関係が広いわけでもないのに複数の例を知っているので、東大全体ではこのような学生はかなり多いのではないかと感じています。彼らセクハラ男子たちが僕に恋愛相談をしてきたこともあるのですが、その内容を思い返すに、彼らは自身の言動がセクハラであり女性に恐怖感を抱かせていることを認識していないようで、異性と接する経験の少なさが遠因にあるのかと思います。（また、僕が知る限りこのようなセクハラ男子学生は皆中高一貫男子校出身者です。）
女性の少なさ	
女性	性暴力というわけではないですが、授業やサークルなど大学内の空間で自分だけが女性ということがとても多く、それだけで孤独感や疎外感を感じます。大学側がより積極的に女子学生、女性教員を増やす努力をすることを切に望みます。
女性	これまでお話をさせていただいた教授の方々の中でも、学内の女性比率が低いことの原因が社会的構造ではなく女性の能力の問題であると考えていたり、女性に対する偏見を無自覚に持っている方がいらっしゃいました。是非学生だけでなく教員の中でもジェンダーに関する正確な情報共有を行い、このようなことが無いよう周知を徹底していただきたいです。また特に理系では女性比率が少ないために、男子学生が周囲の目を気にせずセクハラ行為を女子生徒にする場面がこれまでに何度か見受けられました。こういった状況を改善するためにも、学内の女子学生及び女性教員を増やす努力を続けて欲しいです。
女性	主語を大にして言うと東京大学では男性が女性の存在を顧みずに発言・行動する例が特に多いように見られます。これは大学内の男女比の偏りが慢性的な差別的発言などにつながっていると考えています。世の中の風潮からしてすぐに女学生・女性教員を増やすことは、通常のやり方では難があると思いますので、男女比是正と打って女性の比率を増やすことは可能性としてあるのではないかと考えます。最終的には志望者の男女比が1:1になること、大学内の男女比が通常通りの雇用方法や入学試験によっても1:1となることを目指すべきだと思います。
男性	全く悪意はないものの、男性がほとんどの環境であるが故に、参加者に女性がいる可能性を忘れたような話の進められ方が学生間でされることがまれにあり、もやっとする。女性の学生がもっと増えれば、こうしたことは無くなるのではないかと思います。
課外活動	
女性	東大美女図鑑・東大女子参加不可のサークル・ミスコン等を目にするたび、女性の役割の決め付けや女性の容姿に重点を置く価値判断が、いまだ強固に存在する事を感じさせられます。
男性	性の多様性を尊重することが目指される現代において、東京大学の名を冠したミスコン、ミスターコンなるイベントの開催が黙認されている現状は深刻な問題として対処されてしかるべきだと思います。
男性	公的な場では殆どの方がハラスメントに配慮したふるまいをしているように思います。しかし、学部生同士や、インカレサークルでの振る舞いは酷いものです。性差別、下級生いじめ、オンラインでの匿名での中傷が行われています。学部1年生に対する教育が必要だと思います。

他のハラスメント・差別等	
女性	これはパワハラにも関わる問題です。あまり語られることがありませんが、大学における大学院生は「指導教員に嫌われたら研究室では生きていけない」という状況にあり、博士号を取得する意欲のある学生は、ハラスメントをうけても泣き寝入りする・がまんするしかありません。そうしないと博士号が取得できないからです。さらに大学への就職を希望する院生は、教員と問題を起こすことで、教員（その背景にある学会や大学）に反感を持たれ、それが就職に影響することを恐れています。それで理不尽なハラスメントがあったとしても泣き寝入りするしかありません。
男性	今回は、セクハラということなので、直接の被害経験はありませんでしたが、パワハラ、アカハラに関しては、深刻なほど横行していると思いますし、よりブラックボックス化されており、また、学生は受け入れるしかないような状況に置かれていて事態は悲惨極まりない。学生は、誰にも相談できないまま、研究を自分で絶っていくしかない状況が繰り返されています。皆、教授には悪く思われたくないのが当たりまえです。皆、ほんとうに我慢しながら卒業を目指すわけです。パワハラ、アカハラは、セクハラとは別な事象ではなく、全ては密接に絡んでいると思われます。ぜひ、統合的なハラスメントの対策を望みます。もちろん、学生のほうが圧倒的に悪い場合も多々あり、学生の学習態度が酷い場合もたくさんあるので、本当に一つ一つの事象を丁寧に調査し、吟味していくような環境が必要だと思います。簡単なことではありません。
男性	本調査は、「東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」であるが、ジェンダー的なダイバーシティのみに絞られていた点に疑問を感じる。確かに、ジェンダーダイバーシティは東大のもっとも大きな問題の一つであると感じているが、ジェンダー的なダイバーシティだけではなく、人種や信仰といった面でのダイバーシティに関しても問題があるように思える。実際に、学科や研究室内で教員による、留学生に対する人種差別的な発言や取り扱いを目にしており、問題だと思っている。

この大分類に関しても、表 9-17 に例示した以外の小分類項目で、具体的な問題点が記載されている場合があるため、以下に内容を箇条書きで示す。

- ・被害者への大学からの補償や配慮がない
- ・男女別のロッカー室・更衣室・休養室などがない
- ・建物がバリアフリーになっていない
- ・学内のパンフレットや掲示、サイトなどの文言やデザインの不適切さ
- ・前期課程のクラスや授業内でのグループが女性学生を分散させる形で編成される
- ・体育の必修授業が男女混在の形で行われる
- ・研究室の閉鎖性
- ・学内の書類において不必要な性別記入欄がある など

3つ目の大分類は「具体的な被害の記述」であり、30件が該当する。これに関しては、2.1節で F9 の設問に関して詳細に検討したため、ここでは記述内容の例示を割愛する。

4つ目の大分類は「学外の問題点」に関する記述であり、小分類としては「日本全般」21

件、「初等中等教育」11件、「アルバイト」2件、「その他」1件で、合計35件が該当する。これについても、東京大学として対処しがたい問題であることから、記述内容の例示は省略する。

5つ目の大分類は「男性・同性に関する指摘」であり、合計38件が該当し、男性による記述が多い。小分類で見ると、「男性への差別、女性の過度の優遇」20件、「男性のハラスメント被害」10件、「同性間のハラスメント」6件、「女性からのハラスメント」2件であった。合計件数が多くないため、これらの中から記述例をまとめて表9-18に示す。

**表 9-18 「男性・同性に関する指摘」についての学生の記載内容例**

性別	記載内容
男性	男性に対する性差別にもフォーカスを当ててほしい。アフーマティブアクションが行き過ぎて、女尊男卑社会になっている現状にも目を当ててほしい。過去に行われてきた女性差別問題の尻拭いを、我々世代の男性に負担を押し付けることで解決しようとしているように感じ、非常に辛いです。
男性	「平等に選んだ結果、女性が少ない/男性が少ない」もの、例えば入学者数（男女で入試の点数を変えていないが、結果として男子学生が多い）や教員数（平等に評価した上で採用している）に関しては、積極的な是正をすると、その結果として男性が不利益を被る。これは世間ではなぜか容認されているが、これは決して許されるべきものではない。最近は「女子学生のための〇〇」とか、教員採用の女性枠（東大では見聞きしないが）とか、明らかに女性が優遇されている場面を見る。これは良くない。
男性	はっきり言って、ジェンダーギャップの一面があると思う。結局女性お断りのラボが出てくるのも仕方ないと思う。
男性	女性の人権について論ずることは確かに重要ですが、男性へのセクシャルハラスメントについて事実上黙認状態であることについての問題意識の共有が望まれます。
男性	同性同士のセクハラもあり、異性間でのセクハラだけを防止するだけでは意味がないことを理解していただくと幸いです。
男性	個人的な体験であるが、女性教員の方が気に入った生徒を依怙鼻息し不平等な成績をつける傾向にあるため、教員に女性の枠を無理に増やすのはどうかと思う。

6つ目の大分類は「調査への意見」であり、その中に含まれる小分類項目別の記載件数は、「設問等への批判・疑問」211件、「調査への支持」68件、「結果公表の要望」17件、「回答者の偏り」13件、「その他」5件と、「設問等への批判・疑問」が最多である。

「設問等への批判・疑問」については、具体的な指摘が大半であり、今後の調査設計・実施において参照すべき事柄も多いため、以下にその内容を箇条書きで列挙する（各質問については本報告書巻末資料3の調査票を参照）。

- ・調査画面に入る際に個人IDの記入を求められるのは匿名性の観点から問題がある
- ・調査タイトルよりも質問内容が限定されすぎている
- ・Q1への回答が社会規範に影響され実状が捉えられない
- ・Q1の各項目がハラスメントや差別を肯定するような内容であることが疑問

- ・ Q1-3 は受験生内の男女比が示されないと答えられない
- ・ Q1-4 の「男女差」が生物学的性別か社会的性別か不明
- ・ Q1-8 において「誤解」・「濡れ衣」・「悪意」は別の事象である
- ・ Q1-9 の「関わりたくない」の意味が、「受けたくない」か「議論が不快」なのか不明
- ・ Q1-11 の質問の「男性か女性かの2つ」の意味が生物学的性別か社会的性別か不明
- ・ Q1～Q4 の状況設定が曖昧
- ・ Q2 は、ハラスメントは受けた側の主観による、また自身のことか社会規範のことか曖昧なので回答できない
- ・ Q2 における「性的指向」および「性自認」の説明が不正確
- ・ Q2 は、セクシュアルハラスメントではなくともパワーハラスメントに該当する場合にどう回答すればよいか不明
- ・ Q2g の「食事やデート」は食事とデートでは意味が異なる
- ・ Q2h の主語と目的語が不明
- ・ Q3 の選択肢に「伝えることができない」「特に不快に思わない」が必要
- ・ Q9～Q11 を「もっとも動揺した経験」に限定するのは問題を矮小化する
- ・ Q13 の選択肢として「わからない・知らない」が必要
- ・ Q14 の選択肢が何についての対策なのか曖昧
- ・ F1（性別）の質問で「女性」が先に来ている理由が不明、生物学的性別か社会的性別か不明
- ・ F2 の質問（年齢）は選択式にすべき
- ・ F3（所属部局）、F4（学年）の質問は匿名性の観点から問題がある
- ・ F6（出身高校）で「女子校」が先に来ている理由が不明、トランスジェンダーのプライバシーに配慮が無い
- ・ 全体として女性が被害者であるという前提が強すぎる
- ・ F8（住まい）の選択肢で「家族」と「パートナー」が別であることが疑問
- ・ 「異性」という言葉を含む質問はセクシュアルマイノリティからは答えにくい
- ・ 現在の所属部局での経験について問うべき
- ・ 加害経験に関する質問、日常的な不快経験に関する質問、オンラインでのハラスメントに関する質問、アカデミックハラスメントやパワーハラスメントおよび様々な差別に関する質問がない
- ・ 設問が多すぎる
- ・ 被害経験を思い出させられて不快
- ・ スマートフォンの回答画面が回答しにくい
- ・ 2020 年度に入学したので新型コロナウイルス感染症により対面での大学生活を経験できていない

など

小分類「調査への支持」および「結果公表の要望」はそれぞれほとんどが、「このような調査を実施してくれてよかった」、「結果を公表してほしい」という内容であったため、例示は割愛する。また、「回答者の偏り」は、多くが「何らかの問題意識を持っている者でないと回答しないため、回答結果には偏りがある」という内容であったため、やはり例示は省略する。

最後の大項目「持論・主張・感想」は、「ジェンダー」に関するもの 34 件、「ハラスメント」に関するもの 24 件、「セクシュアルマイノリティ」に関するもの 8 件、「性的な事柄」



に関するもの2件、「その他」16件で、合計84件であった。内容は多様であるが、学生の考え方の一端を示すものとして、表9-19にいくつかを例示する。

表9-19 「持論・主張・感想」についての学生の記載内容例

性別	記載内容
女性	性差別を批判することも正しいこととは思いますが、東大のミスコン・ミスターコンや、男女のみの性別の選択肢など、当事者はハラスメントと感じていないものにまで強く批判をする人がいるような、過激なものにまで発展することも防ぐべきだと思います。
男性	持続可能な社会には子供を産み育てる事が必要です。大学生生活で子孫を育むパートナーを見つける事を阻害する方向に、性やセクハラ関連の問題を拡張することは、社会の為にならないので常に注意した方が良いです。
男性	個人的な見解ですが、男子大学なるものが存在せず、一方で女子大学が日本全国に多数存在している状況を鑑みると、東京大学の女子学生が男子学生に比して圧倒的に少ない状況になっているのも致し方ないことなのかと思っています。上記の現状を改善しない限り、男女比を改善することもまた難しいことなのではないかと思っています。
男性	少なくとも僕の考えを言えば、男女という生物的性の差はどうしてもあるものです。ジェンダーは基本的にそこから生まれているもので、男が女にアプローチをかけることはよくある話です。それに対して「セクハラ」として訴えることは、そのアプローチがやり過ぎだったり、お互いの関係性を考えたら不適切であるような場合だったりすれば確かに正しいですが、かえって人間関係を難しくしてしまいかねません。アメリカなどの外国などではデリケートな話である一方で、日本は古き良き時代の昭和では不倫・セクハラ、そんな性的な話題がいくつもあったという話を聞いたこともあります。それを悪いと思っている人は、少なくとも僕のまわりでは見られません。大学生活においてもそのような話題についてはあまり問題視するような風潮は感じられないので、デリケートな話ということもありますし、無理にセクハラを表に出す必要はないと思います。もちろん、教授との関係のような上司部下のかつちりとした主従関係間の話であれば別ですが。
回答しない	東大は変なイデオロギーで固まっているように見える。男女の役割分担に否定的だが、一般社会ではまだまだ男は仕事中心、女は家事・育児中心という実態があり、それを望む人も多い。さらには、経済的余裕があれば専業主婦になりたいという人も多い。東大の上層部の女性はキャリア志向が強いのは当然だが、社会全体から見れば少数派であることを自覚したほうがいい。
男性	私が思うに性に関する差別やハラスメントは大した物ではなく、極少数の人が騒ぎ立てているだけだと思います。そもそも嫌だと言えばハラスメントの大抵は解決すると思いますし、もしその場合に脅されたならばそこからは犯罪という扱いになるわけで、わざわざハラスメントなどと言って自らの意識を正しく伝えられない人を守る理由が分かりません。弱者を保護するよりは、当然の行いができるようにする方が皆が幸せになるのではないのでしょうか？くだらない事で皆の自由を制限してしまう事は愚かだと思います。
男性	ジェンダーも含め多様性は重要であると考えますが、ほぼ単一民族国家の日本で、ほぼ日本語のみで高等教育が行われている東大が存在するメリットや意味も深く考えるべきと思いま

	す。英語以外の母国語で大学院以上の高等教育や世界最先端の研究を行える国は世界でも少数だろうと思います。男女比、留学生比率、英語での講義の割合などのデータから東大の多様化を頭ごなしに進めることには反対です。そうなっている文化的背景などもしっかりと把握し理解した上で進めてほしいと願っています。
--	---

### 3 教職員の自由記述

本節では、教職員による自由記述を検討する。以下、前節の学生調査の分析と同様に、まず3.1で被害経験に関する自由記述について、3.2で意見に関する自由記述について、それぞれ分類の集計結果を示した上で例示する。

#### 3.1 被害経験に関する自由記述

教職員調査の全回答者は4579名であり、その中で被害経験に関するF7の質問に対して何らかの記載をした者は588名、そこから「特になし」などを除くと485名（全回答者の10.6%）が、被害経験に関する記述を行っていた。複数の事例を記載している場合には別個にカウントした結果、延べ598件の事例が得られた。

うち女性による記載が431件、男性による記載が137件、性別「その他」4件、性別「回答しない」23件、性別無回答は3件であり、学生と比べてもいっそう女性の記載の割合が大きい。

学生調査のF9質問と同様に、被害を経験した時期、場所、加害者、内容についてコーディングを行った結果を示すとともに、必要に応じて記述例を示す。

表9-20は、被害経験の時期に関するコーディングの結果である。いずれの性別に関しても、「学内勤務時」が多数を占めている。これについては例示は割愛する。

表9-20 被害経験の時期に関する教職員の自由記述（F7）の分類

	女性	男性	その他	回答 しない	無回答	合計
学内勤務時	275	87	3	13	2	380
東大在学時	17	3	0	0	0	20
大学外勤務時	13	2	0	1	0	16
他大学勤務時	7	6	0	0	0	13
以前の勤務先	10	1	0	0	0	11
高校以前	6	3	0	0	0	9
他大学在学時	6	0	1	0	0	7
就活時	2	0	0	0	0	2
その他学外	1	1	0	0	0	2
記載なし	94	34	0	9	1	138
合計	431	137	4	23	3	598

次の表9-21は、被害経験の場所に関するコーディングの集計結果である。もっとも多いのは「学内事務職場」101件、次いで「研究室・ゼミ・学科」74件、「学内全般」69件、「懇親会・飲み会・食事会」63件となっており、この4つの場所が大半を占めている。

表 9-21 被害経験の場所に関する教職員の自由記述 (F7) の分類

	女性	男性	その他	回答 しない	無回答	合計
学内事務職場	80	18	0	3	0	101
研究室・ゼミ・学科	57	15	2	0	0	74
学内全般	45	20	0	3	1	69
懇親会・飲み会・食事会	50	12	0	1	0	63
学外の職場等	18	2	0	1	0	21
学内特定施設・組織	9	8	0	0	0	17
他大学	11	2	0	0	0	13
乗り物内	9	2	0	1	0	12
SNS・メディア・手紙	4	3	0	2	0	9
イベント・シンポジウム・学会等	3	3	0	0	0	6
会議	4	0	0	2	0	6
初等中等教育機関	4	2	0	0	0	6
教室・授業時	2	1	1	0	0	4
街中・路上	3	1	0	0	0	4
自宅近辺	4	0	0	0	0	4
出張時・宿泊先	2	1	0	0	0	3
書類・手続き・制度等	1	1	0	1	0	3
研修	2	0	0	0	0	2
電話	1	0	0	0	0	1
海外、留学先	1	0	0	0	0	1
課外活動・サークル	1	0	0	0	0	1
日本全般	1	0	0	0	0	1
家庭内	1	0	0	0	0	1
調査先	1	0	0	0	0	1
記載なし	117	46	1	9	2	175
合計	431	137	4	23	3	598

表 9-22 には、これら 4 つの場所に関する記載内容を例示する。

表 9-22 被害経験の場所に関する教職員の記載内容例

性別	記載内容
学内事務職場	
女性	業務中に、業務上の相談などで相手に近づいたときにしよっちゅう太ももあたりを触られた。Line で、性的な経験を聞かれたり、性行為やデートをそれとなく誘われていた。自宅の場所を聞き出そうともされた。相手の職位が高かったため、人脈や本学内への影響力を考慮すると、自分の悪い噂を流されて本学内での自分の処遇に不利益が生じるのではないかと心配があり、黙っていた。言葉とタッチング以外の実害がなかったのが幸い。
女性	女性の同僚が同じ系の事務職員に言葉やメールで付きまとわれたり自宅に行くなどと脅されたりし、上司に相談したが何の対応もしてもらえず、その女性は退職した。
女性	勝手に写真を撮られた。一度の注意でもなかなか直らず、何回か注意したらやめてくれた。また、私以外にも他の職員も被害を受けているようで、他の職員による注意や上司からの注意も効いたようである。

男性	ある仕事を打診された際、家族と調整するまで返事を待つてほしいといったところ、仕事を おろそかにするならもっと重い業務をさせるぞ、といった脅しを受けた。
研究室・ゼミ・学科	
女性	研究室内で、学生と教授と一緒にエロい写真を編集してみたり、スタッフが学生に性的な表 現を交えた表現でいじめたりしたことで問題になったけど、それが10年以上続いたにも関 わらず、優秀であることだけで、問題を隠していたのでとても理解できませんでした。やっ と解決できてよかったとは思いますが、実績があれば許される風潮がいまだに多く残ってい ると思います。学生を指導するところなので、人間としてもちゃんとした人に指導させた方 が学校の名にふさわしい処置かなと思います。
女性	教授から容姿について否定的なことを繰り返し言われた。笑いながら言われ、周りからも冗 談だから気にするほうがおかしいというようにとられ、ずっと辛いと思っていた。
男性	現在、所属する専攻でハラスメントの問題が掘れている。私自身はたいした問題ではないと 感じているが、当事者の一方は非常に大変な問題としてとらえており意識の違いを感じるば かりか日常の業務にも支障をきたしている。
その 他	准教授が研究室内で学生の首を絞めたり、ポストクの頭を壁にたたきつけたりという直接的 な暴力を見たことがある。死ね等の暴言も多かった。研究室内の誰もが抗議できない雰囲気 があった。別の研究室では教授と秘書がラボ内で不倫しており、研究室全体の雰囲気も悪か った。このような例は少なくないと思われる。
学内全般	
女性	東京大学で学び、現在は働いているが、これまでいくつもの性暴力、性差別、ハラスメント を経験してきた。それぞれの被害そのものにも傷ついたが、自分の身に起きたことを話した り対処を相談したりしたときに本学関係者の男性たちから「二人きりで会ったのが悪い」 「ちやほやされてるうちが華」「そんなに嫌なら告発すれば?」「セクハラで訴えられたら 男性は終わり」などの二次加害を含む言葉を返されることが少なくなく、それがものすごく つらかった。加害そのものを減らすための努力はもちろん、学内全体の意識を変えていく必 要を強く感じる。
女性	教員の中には、自分が事務職員より上位にあり、誘ってもよいだろう、誘われれば喜ぶだろ うという勘違いをしている方が少なからずいるように思います。そしてそういう方は1回で も誘いに応じると、あとがしつこいです。東大教授は学術を離れた場でも偉いのだ、尊ばれ るのだと思わないように研修で教えていただきたいです。
女性	My views are not directly related to sexual harassment, though having continuous awareness on this topic definitely help to suppress harassers. My main problem in UTokyo is that older Faculty members either knowingly or not knowingly do not trust the brain of female students and faculty members. They do not promote young females to higher positions. This should be repeatedly put on the table and organize promotions to hire more female faculty. Japan is far behind of many many countries in terms of females holding higher positions. As a rare female faculty I feel this discrimination very painfully and this is the only shameful experience I have in UTokyo. Men faculty prefers to ignore this reality.

男性	加害者となり得る教員は性に関してのみ暴力的なのではなく、学部生の扱いが雑だったり、事務職員をぞんざいに扱ったりなど、自分以外の全てに関して不誠実なことがその原因であると思われます。社会人としての最低限の教育を受けなかったことがその原因の一つです。他者を尊重できない人間は東京大学では今後雇用しないという方針を、3つのポリシーに並ぶ4つ目のポリシーとして打ち出し、同時に主要紙に総長名でコメントを出すくらいの荒療治を行わなければ、完全にはなくならないかと思えます。
懇親会・飲み会・食事会	
女性	新人職員の時ですが、歓送迎会の際に、年配の管理職の上長が軽くではありましたが、何度もボディタッチ（腕）をしてきたのには非常に驚き呆れました。上長のため、あからさまに嫌な顔が出来ず、気にしない風を装いましたが、不愉快極まりない行為だと思います。相談するほどの事案ではないと思いましたが、このような事態が発生している本学は、職場風土として遅れていると感じました
女性	学外で行われた研究会のあとの懇親会で「卒業研究配属で女子学生がくると困る」という発言をする本学男性教授がいました。周囲の本学内・外の男性教授からそれを咎めるような発言は皆無でした。
女性	研究室内で交際している学生カップルの一方（男子学生）に対し、教員が、交際相手の女子学生との性行為について酒席で聞き出そうとしていたということを、その現場を見ていた他の学生から聞きました。
男性	専攻内の宴会で独身なことを理由に同性愛者扱いをされた。

続いて表 9-23 は、被害経験の加害者の属性についてコーディングした結果である。もっとも多いのは「職員・上司・同僚」（性別の明記が無いもの、東京大学以外の職場を含む）75 件であり、これに性別が明記されている「男性東大職員・上司・同僚」40 件、「女性東大職員・上司・同僚」10 件を合わせると 125 件となる。また、「東大教員」（性別の明記が無いもの）が 55 件とこれに次ぎ、「男性東大教員」38 件、「女性東大教員」5 件を合わせると 98 件となる。他に、本学の学生に関する記載として「男性東大生」15 件、「学生・東大生」13 件、「男子校出身学生」1 件、合計 29 件がある。他に、人物ではなく「学内組織・制度・文書」の記載が 37 件見られた。

これらを大きく、職員、教員、学生、組織・制度・文書、とまとめた形で、記載内容を表 9-24 に例示する。

表 9-23 被害経験の加害者に関する教職員の自由記述（F7）の分類

	女性	男性	その他	回答 しない	無回答	合計
職員・上司・同僚	56	15	0	4	0	75
東大教員	38	15	2	0	0	55
男性東大職員・上司・同僚	33	5	1	1	0	40
男性東大教員	34	3	0	1	0	38
学内組織・制度・文書	23	10	0	3	1	37
男性	24	5	0	1	0	30
男性東大生	18	1	0	0	0	19
変質者・不審者	12	2	0	1	0	15
企業等の社員	11	1	0	2	0	14
学生・東大生	5	8	0	0	0	13
相談員・対応担当者	9	4	0	0	0	13
女性東大職員・上司・同僚	8	1	0	1	0	10
自分	3	6	0	0	0	9
女性	5	1	0	2	0	8
他大学教員	4	2	1	0	0	7
女性東大教員	2	3	0	0	0	5
男性他大学教員	1	4	0	0	0	5
年配者	2	2	0	1	0	5
学外者	2	2	0	0	0	4
男性学生	2	1	0	0	0	3
学校教員	3	0	0	0	0	3
東大卒業生	1	2	0	0	0	3
男性企業等社員	2	0	0	0	0	2
女性企業等社員	2	0	0	0	0	2
女性学生	0	2	0	0	0	2
パートナー・交際相手	2	0	0	0	0	2
初等中等教育機関の生徒	1	1	0	0	0	2
男性他大学職員・上司・同僚	1	0	0	0	0	1
男子校出身学生	1	0	0	0	0	1
親戚、家族	1	0	0	0	0	1
外国人	1	0	0	0	0	1
顧客	1	0	0	0	0	1
記載なし	123	41	0	6	2	172
合計	431	137	4	23	3	598

表 9-24 被害経験の加害者に関する教職員の記載内容例

性別	記載内容
職員	
女性	上司に学外でつけられ、気持ち悪いメールが送られてきた。
女性	学内の男性職員にしつこくつきまとわれ、ようやく解決した。ただ、かなり長い期間だったので、精神的ダメージが大きく今思えばうつ状態に陥っていた。犠牲にした時間や活動のロスが悔しくてならない。
女性	意思決定をする高位役職者がほとんど高齢男性であり、女性が被害を訴えても、それが被害であると認識する想像力すらもたない者もいる。平時でも息苦しいほどの性別役割分担圧力を感じている。
その他	男性職員同士で性的な会話をしているのは良くない。

教員	
女性	上司の教授が共用 PC に性的 HP アドレスを列挙していて、とても不快でした。
女性	普段は紳士的だが、飲酒すると門が外れたようになる教員がいる。酔っていることは免罪符にならないと周知徹底してほしい。
女性	学生を含む飲み会の場で男性教員が特定の女子学生の名前を挙げて A さんならいける B さんなら無理、といった表現をしていた。
男性	I have discussed about gender discrimination at the University of Tokyo with a few full-time professors. Most of them think this is a real problem. However, one individual expressed strong views that this was not a real issue at the University and that the new measures were simply a nuance. My impression is that some senior faculty members are resisting to badly needed policy changes regarding gender discrimination in our University.
学生	
女性	少なくとも学生の間では、(学科にもよるが)主に男女比の極端な偏りが原因となって、一部の男子学生により猥談などがオープンに語られ、他の男子学生にもそういった話や嗜好をシェアすることを強要するような空気が生まれてしまうのではないかと感じる。仮に女子学生が全くいない場であるとしても、そういったホモソーシャルなノリは同席男性に対するセクハラや抑圧であることを学生みんなが認識できるようになることが重要ではないか。
女性	東大生の知り合いが SNS で女性蔑視の発言(「女は頭が悪い」等)を繰り返していたが、フォロー(主に男性)は非難することなくむしろ面白がって賞賛していた。
男性	講義室や研究室等、学生が多い環境においては、必ずしもすべての学生の行動を完全に教員が掌握・制御できるとは考えられませんが、どうしても、強い学生というものがいることがあり、その学生が雰囲気としてそういった状態を作ってしまうことがあります。教員と研究スタッフ、学生の間でハラスメントに関する会話をする機会もあまりないことと、また、学生は数年で入れ替わるものですので、いつの間にか問題が自然消滅することもあります。それはそれで、状況の改善ではありますが、実際に問題が発生しているときに、どう動くべきか、教員側も学びを必要としているように思っています。
組織・制度・文書	
女性	東大ではジェンダー教育の授業が少なすぎる。以前、オーストラリアやカナダに留学していたので、欧米ではジェンダー教育は充実していたので、東大ではもっとジェンダー関連の授業を増やしたほうがいい。ジェンダー研究者も増やしたほうがいい。ジェンダー研究所みたいな特化した機関も創設したほうがいい。なぜ、東大にはジェンダー研究機関が無いのか不思議だし、不満だ。
男性	自分自身が直接ハラスメントの対象になったことはないが、学生や同僚教員が問題を起こすことによって、時間的および精神的な被害を受けた。ハラスメントの被害は、直接ハラスメントを受ける人間だけでなく周囲にも多大な迷惑がかかるということも周知してもらいたい。また教職員の業績評価において、個別のハラスメント事案に適切に対応したということもちゃんと評価してほしい(大げさでなく本気でそう思います)。そうならないまま、研究

	等の評価だけが厳しく行われるようになるならば、おそらくこれからはハラスメント行為を知ったとしても、見て見ぬふりをするようになると思う。
男性	大学のポリシーとして、現在不足気味な女性教職員や女子学生を優遇したり積極登用したりするのは自然なことだと思う。しかしながら、いわゆるワークライフバランスへの取組が、時として女性ばかりを対象として念頭に置き過ぎ、男性教職員学生のワークライフバランスへの配慮が不足して困ることがある（実経験あり）。極論するとこれは、大学公認で「女は家庭、男は仕事」という旧弊なステレオタイプに御墨付を与える結果にもなりかねないと懸念される。
男性	研究科単位、専攻単位で性差別があると感じています。女性優遇がひどすぎるのではないのでしょうか？女性限定公募はあるし、採用された後も女性限定で研究費が下りたり（単年度300万も）、学内の若手旅費助成も男性は応募すらできませんと言われました。女性というだけで優遇するのは却って前時代的ではないですか？身体的に女性だということがなぜ優遇の根拠になるのか論理的説明を聞いたことがありません。男女雇用機会均等法は機会平等を目指していて、結果平等は目指していないはずで。
回答 しな い	Umeetというサイトのタグに「東大女子」というラベルがあります。「東大女子」という言葉も不適切だし、記事のタイトルの付け方や内容も、その一部は、女性を特異な存在と認め、女性性を消費しているように思いました。東大において女性の割合が少ないのはわかりますし、その中で立場をより良くしていこう、協力していこうという内容も挙げられているだけに、大変残念に思います。
回答 しな い	東大の履歴書で性別欄は必要でしょうか。

表 9-25 には、被害経験の内容に関するコーディング結果をまとめた。表にあるように、最も多い記載は「パワハラ・アカハラ・暴力」であり、セクシュアルハラスメントと同等以上にパワーハラスメントやアカデミックハラスメントの問題が大きいことをうかがわせる。性犯罪に関する記載もあるが、「プライバシーやライフイベントへの介入・詮索」、「ジェンダー役割・ステレオタイプの強制」、「外見・身体的特徴への言及・値踏み・からかい」といった、マイクロアグレッションや「無意識のバイアス」に類するものが多数を占めるということは学生と共通している。それ以外の項目も学生と共通するものが多い。

学生には見られず教職員では記載があった事項としては、「人事評価や昇進基準、採用基準の不当さ」、「非正規・任期付き雇用差別」、「家庭責任の負担、それに対する無理解」、「不合理な業務指示・職場ルール」、「制度利用への否定的態度、マタハラ」、「教員から職員への蔑視」、「特定のポストや役割の押し付け」など、就労・職務や家庭責任に関する項目が挙げられる。これらの項目の記載は、女性によるものが大半である。表 9-26 には、これら教職員固有の記載内容をまとめて例示する。



表 9-25 被害経験に関する教職員の自由記述 (F7) の分類【内容】

	女性	男性	その他	回答 しない	無回答	合計
パワハラ・アカハラ・暴力	18	22	1	4	1	46
プライバシーやライフイベントへの介入・詮索	29	9	0	1	0	39
ジェンダー役割・ステレオタイプの強制	29	3	0	0	0	32
身体的接触	25	6	0	0	0	31
外見・身体的特徴への言及・値踏み・からかい	23	4	1	2	0	30
ハラスメント全般	16	7	0	4	1	28
特定のジェンダーやセクシャリティへの侮蔑・嘲笑・差別	25	3	0	0	0	28
性犯罪(強制性交・盗撮・痴漢・リベンジポルノ・露出など)	17	7	0	1	0	25
セクハラ	8	12	0	1	0	21
性的な発言・会話・ジョーク	17	2	1	1	0	21
不適切な相談対応、二次被害、揉み消し	14	6	0	0	0	20
特定のジェンダーやセクシャリティの排除・差別的処遇	13	4	0	0	0	17
交際の要請、好意を向けられる、性的な誘い	12	4	0	0	0	16
モラハラ・中傷	11	3	0	1	0	15
つきまとい・執拗な連絡	15	0	0	0	0	15
性的な画像等	9	5	0	0	0	14
人事評価や昇進基準、採用基準の不当さ	13	1	0	0	0	14
ジェンダー構成比の偏り、少数派の軽視・無視	10	2	0	1	0	13
冤罪、加害者として扱われる	4	7	0	0	0	11
非正規・任期付き雇用差別	10	1	0	0	0	11
家庭責任の負担、それに対する無理解	7	0	0	0	0	7
ハラスメントの加害・被害の軽視	6	1	0	0	0	7
不合理な業務指示・職場ルール	6	0	0	1	0	7
性行為の要請	5	1	0	0	0	6
優越的・高圧的態度、場の支配	5	1	0	0	0	6
制度利用への否定的態度、マタハラ	6	0	0	0	0	6
女性の過度の優遇、男性への差別	1	4	0	0	1	6
制度・組織・情報・文書等の不備	4	0	0	1	0	5
国籍差別、レイシズム	3	1	0	1	0	5
ジェンダー、ダイバーシティ・インクルージョンへの無理解	5	0	0	0	0	5
仕事に無関係な行事・飲み会等への参加の強制	2	2	0	1	0	5
ハラスメント事案処理の負担	0	5	0	0	0	5
なれなれしさ、距離感が近すぎる	5	0	0	0	0	5
特定個人の依怙鼻息もしくはその逆	3	1	0	0	0	4
年齢差別	3	1	0	0	0	4
教員から職員への蔑視	4	0	0	0	0	4
特定のポストや役割の押し付け	3	1	0	0	0	4
施設・設備の不備	3	1	0	0	0	4
ハラスメントしないようにする負担	0	4	0	0	0	4
ジェンダー的な呼び掛け方	3	0	0	0	0	3
「女性が優遇されている」という侮蔑	3	0	0	0	0	3
職場での不倫・恋愛関係	1	1	1	0	0	3
視線・写真を撮る	2	0	0	0	0	2
ジェンダー役割からの逸脱の非難・からかい	2	0	0	0	0	2
ジェンダーへの不必要な言及	0	0	0	1	0	1
「東大女子」という括り方、その貶め	0	0	0	1	0	1
声かけ・ナンパ	0	1	0	0	0	1
性的な仕草	1	0	0	0	0	1
病気・障害への差別、無配慮	0	1	0	0	0	1
ハラスメント被害の妄想	1	0	0	0	0	1
研究費不正使用	1	0	0	0	0	1
記載なし	28	3	0	1	0	32
合計	431	137	4	23	3	598

表 9-26 就労・職務や家庭責任に関する被害内容についての教職員の記載内容例

性別	記載内容
女性	東京大学は職員の女性比率は高いのに、部局などのトップとなる人は圧倒的に男性が多い。幹部もしかりです。これまでの人事評価の在り方では女性の活躍が望めないのは一目瞭然だ

	<p>と思います。女性幹部の比率目標を明確にし、達成できるまでは規則に盛り込むべきと考えます。</p>
女性	<p>女性がほとんどいない中、男女共同参画連絡担当に何の疑問もなく女性の私があてられています。また、子どものいない夫婦であるため、「早く子どもを産んだ方がいい」という「親切な」アドバイスを男性教授陣からずっと受けてきました。一方で、不妊治療を受けていた期間、仕事と研究と不妊治療を両立するのは至難の業でした。ホルモン治療のために海外調査に行けず、研究成果が思うように出せなくても、再任選考で配慮はしてもらえません。直接的な「被害」を経験したというよりも、無意識の差別が根付いた文化の中で生きていることを日々実感しています。</p>
女性	<p>事務補助員や学術支援職員など、任期付きの仕事を行っているのはほとんど女性であり、東大の中での割合は非常に高い。雇用は安定しておらず、安い賃金で働かされており、多くのこのような職員によって東大は支えられていると言ってよい。これは性差別の一種であると考える。</p>
女性	<p>フルタイムで重要な仕事を任されているにもかかわらず、女性で任期付き、小さい子供が複数いる、配偶者が正規職員として就業している場合、「いつ辞めてもらっても構わない」という扱いを受けるので、仕事へのモチベーションが下がる。同様な立場の男性職員には、仕事のパフォーマンスに関わらず無期雇用の話を出し、自分には話がなく、同様な機会が与えられなかった時、明らかな性差別だと感じた。性別や家族構成などのバックグラウンドの違いから、与えられる機会に関して不平等が存在するのは大きな問題だと感じている。</p>
女性	<p>性差別とは異なるが、任期付きの研究職への大学側の対応には大きな問題があると考える。いわば力のある人間が行うこととしては同根であり、そこに男女の差がある場合には、性差別にも繋がる可能性があるだろう。</p>
女性	<p>子の妊娠を上司へ報告した際に、上司から「妊娠によって業務を減らすことは出来ないから、自分の責任で業務には支障が出ないようにして」と言われました。自分自身も妊娠・出産により周囲に迷惑をかけて申し訳ないという思いが強く、産休に入る直前まで毎日夜遅くまで勤務していましたが、今はそのような前例を作ってしまったことを後悔しています。これから出産する女性たちには決して同じことをさせないよう、ハラスメントについての理解が進んでほしいと願っています。</p>
女性	<p>管理職に男性が多くそれには偏りがあること、また男性の上司から女性事務職員に期待される業務内容が限定的だと感じている。上司だけでなく、同僚、また日本社会一般的に、女性に期待される業務内容や態度、服装、働き方などが、暗黙の了解のように存在することが、窮屈で、社会、個人共に健全な成長に限界を設けていると感じる。これまで日本で男性主体の社会で、女性の結婚、出産、育児が職場やキャリア形成においてハンディキャップとされてきたが、これらはハンディキャップではなく、職場においても社会においても大きな大きな強みとして活かされると考える。(例えば、育児を経験すると、それまで以上に、時間をムダにしないという思いが強くなり、業務を効率よく処理するように考え、実践できるようになる。相手に対する思いやりもそれまで以上に生まれるので、職場では協調性をもって業務を遂行することができたり取引先相手には丁寧に仕事をすることができるようになる。) 各々の状況、能力にあった職場づくりとキャリア形成ができると思う。</p>

女性	男性教員が育児（発熱した子供の看病）のため会議を欠席したことを叱責する男性教員。
女性	女性の方が優秀だという考えを持った上司に一人では処理しきれない仕事量を任せられ、仕事に不備があると叱咤された。
回答しない	パワハラ、アカハラに該当するのではないかとと思われることがあります。例えば上位者から短時間での業務遂行を求められる場合、業務上必要なことを適正に処理された結果なら納得して実施しますが、上位者が温めた結果、処理しきれない、処理を失念していたことなどに短時間での対応を強要されるのはハラスメントに該当すると考えます。
女性	自分の第一子の育児休業復帰後、飲み会の場で直属の男性上司から、2回の育児休業をとった女性職員や長い間育児休業を取得した女性職員（自分ではない）への悪口を聞かされた。
女性	上司が「女性は産休を取るのに女性ばかり採用するのはおかしい。係長が産休を取ったらどうするのか。人事は何を考えているんだ」としきりに部下の女子職員の前で言っていた。
女性	妊娠したら仕事はやめてもらう、あるいは、仕事を続けた前例がない、と言われる。
女性	「事務のくせに」「事務ごときが」と教員に言われた。
女性	事務職員への接し方に問題のある教員は少なくないのではないのでしょうか。
女性	女性が少ないために女性をもっと登用したいということで、現在大学が推進しているような男女共同参画のインセンティブもないまま、男性教員より高い確率で研究以外の重い業務に当てられることが多く、逆差別に苦労してきました。

なお、就労・職務や家庭役割に関する項目以外でも、項目としては学生と共通していても、教職員の場合は仕事に関する内容の記載であるケースが多く見られた。たとえば、職場における雑用的な職務は女性に、力仕事の業務は男性に割り当てられる、女性の研究者としての力量を低く見積もる、女性がポスト等を得ることが「女性だから登用されている」とみなされる、といった例である。

### 3.2 意見に関する自由記述

本項では、意見に関する教職員の自由記述を検討する。教職員の全回答者 4579 名のうち、意見に関する自由記述に何らかの記載をしていたのは 749 名であり、そこから「特になし」などを除いた 683 名（全回答者の 14.9%）の記述を分析対象とする。2.2 における学生の同回答の分析と同様に、大分類・小分類にコーディングした結果を表 9-27 に示した。大分類は学生に関する表 9-15 と同じであり、小分類もほとんどは共通しているが、いくつか教職員のみでコーディングしたものが含まれる。具体的には、大分類「提案・要望」内の小分類「女性を増やすことについて（賛否）」および「制度・仕組み」、大分類「学外の問題点の指摘」内の小分類「学問・研究の世界」、大分類「調査への意見」内の「調査拡充の要望」がそれに該当する。

表 9-28 では、これら、教職員のみで設定した小分類のそれぞれについて、具体的な記載例を示す（「学問・研究の世界」は記載 2 件のみなので省略）。

表 9-27 意見に関する教職員の自由記述 (F8) の分類

		性別					(件)
大分類	小分類	回答し					合計
		女性	男性	その他	ない	無回答	
提案・要望	教育・研修	47	17	1	3	0	68
	相談体制	22	11	0	1	0	34
	広報・周知	21	11	0	0	0	32
	女性を増やすことについて(賛否)	10	11	0	1	0	22
	取り組み全般	11	10	0	0	0	21
	処罰・実態把握	8	8	1	1	0	18
	制度・仕組み	5	9	0	1	0	15
	場・環境	7	2	0	0	0	9
	ケア	6	1	0	1	0	8
	研究	0	1	0	0	0	1
	施設・設備	0	0	0	1	0	1
	その他	4	0	0	0	0	4
	合計						233
	学内の問題点の指摘	差別の多さ、意識の低さ	23	8	0	0	0
他のハラスメント・差別等		14	11	0	2	0	27
ジェンダー構成の偏り		13	6	0	1	0	20
制度・組織		13	2	0	2	0	17
相談体制		9	4	0	1	0	14
課外活動		4	4	0	1	0	9
「問題はない」		8	1	0	0	0	9
その他		4	0	0	1	0	5
合計							132
具体的被害の記述	教員によるもの	5	2	0	1	0	8
	職員によるもの	1	3	0	0	0	4
	学生によるもの	1	2	0	0	0	3
	有効な対処経験	1	0	0	0	0	1
	その他	0	2	0	0	0	2
	合計						18
学外の問題点の指摘	日本全般	4	0	0	0	0	4
	初等中等教育	3	0	0	0	1	4
	学問・研究の世界	1	1	0	0	0	2
	合計						10
男性・同性に関する指	女性からのハラスメント	4	2	0	0	0	6
	男性への差別、女性の過度の優遇	0	2	0	0	0	2
	合計						8
調査への意見	設問等への批判・疑問	43	69	0	8	4	124
	調査への支持	21	12	0	0	0	33
	調査拡充の要望	12	12	0	3	0	27
	結果公表の要望	3	9	0	0	0	12
	回答者の偏り	4	3	0	0	0	7
	その他	2	1	0	0	0	3
	合計						206
持論・主張・感想	ハラスメント・差別	12	18	0	1	0	31
	ジェンダー	7	7	1	2	0	17
	その他	10	15	0	3	0	28
	合計						76
合計		363	277	3	35	5	683

表 9-28 意見に関する教職員のみに見られる小分類の記載内容例

性別	記載内容
女性を増やすことについて(賛否)	
女性	<p>東京大学の教職員だけでなく、まだ年齢の若い学生（特に男子学生）のダイバーシティへの意識も意外に低いと感じることが多く、この点に関しては失望している。東京大学が他大学に比して抱えている一番の悪い問題が、このダイバーシティに関する構成員の意識が不十分であることだと個人的には感じている。そのため、構成員全体の意識の底上げを図るためにも、まずは女子学生と女性の教員の数、女性の幹部職員の数（職員に関しては女性の数自体は確保できていると感じるため）を増やすよう、大学側は一層努力をすべきだと思う。</p>
女性	<p>社会における性的役割分担の強迫観念が強い中で、大学構成員の女性割合が極めて低い現状では、どんなに専門家が集まって検討しても、実質的な対応策にならないと感じる。当事者だからこそその視点がどうしても欠如してしまう。コロナ禍でのリモートワークの浸透のように、女性比率を強制的に上げるような対策を講じる必要があると思う。障害者・健常者、日本人・外国人などの問題も、ダイバーシティとして重要だとは思いますが、まずは国民の半数ずつを占める男性・女性の問題から真剣に取り組むことが、これらの問題の第一歩としても重要だと感じる。</p>
女性	<p>上層部に男性ばかりだと、男性が行っている無意識のセクハラ・女性に対する蔑視を放置するリスクが高い。意思決定の場に、女性が3～6割程度を置くことが、解決の一番の近道である。</p>
男性	<p>性差別を見た目だけでなく、本当になくすためには教授・学部長・理事などの女性の割合を4～6割にする必要があると思います。</p>
女性	<p>女性枠の教員公募をするのは逆に女性の地位を貶めるのでやめてほしい。</p>
女性	<p>とにかくジェンダーたる考え方を撤廃してほしいです。特に東大のようなアカデミックな場で、社会的役割に性別が関係するべきではないと思います。対策として「女性を増やす～」などとありましたが、女性なら誰でもハラスメントに完璧な配慮ができるわけではありません。（このような考え方も性差別だと思います。）一概に女性蔑視というわけではなく、社会的性差という役割分担が浸透しているからこそ受けたハラスメントもあるので、性別に関係なく皆が同様に研究や業務が遂行できるような環境を目指していただきたいと考えております。</p>
男性	<p>質問事項の選択肢に「女性教員を増やす」、「女性幹部職員を増やす」という選択肢がありましたが、男女平等の観点から見て、また能力に応じた配置という点から見て、前提条件を示さずに特定の性を対象とする選択肢があること自体、性差別につながるのではないのでしょうか。また、セクシャル・ハラスメントに関する選択肢ということであれば、女性から男性へのハラスメントも起きうることから、前提条件なしに特定の性を指定した選択肢は、誤解を招きやすいと思います。</p>
回答しない	<p>「女性教員を増やす」「女性の学生を増やす」などという項目や安易な解決策がある時点で、根本的な性差別意識はなくなっていないと考えています。偏りがあるなら偏らないようにすればいいというような安易な解決策でなく、社会の根幹に根差した問題について取り組んでいくべきだと思います。</p>

制度・仕組み	
女性	大学における性暴力や性差別、ハラスメントについての意見：東大で公的なジェンダーセンターが設置できたら、それ自体が啓発になるし、何か被害や悩みを抱える人／身近な人が困っているという人が駆け込みやすいと思う。ぜひ設置してほしい。
女性	暴力や差別とは異なるかもしれませんが、同性パートナーシップを結ぶ場合等も特別休暇の対象としていただきたいです。現在も不可能ではないのかもしれませんが、「詳細は所属部局に問い合わせください」となっており、不特定多数に確認等をされるのかもしれないと思うと言出しづらいです。可能であると明記していただければ、利用するかは別として、自分も認められているという安心感に繋がると思います。
男性	教員の立場から言えば、学生指導力に関する評価項目を設けることが最もハラスメント予防に効果的と考える。現時点で教員が求められる能力は競争的資金の獲得能力と研究業績のみで、学生に対しどれだけきめ細やかな指導を与えたのか、という点について全く評価がなされていない。それが数値化され、その数値が誰の目にもわかるような形で呈示され、さらにはその数値に基づいて表彰や特別手当などの報酬が与えられ（あるいは減俸などのペナルティが科せられ）るなど新たな評価項目を設ければ、相談室など設けなくてもハラスメント事案はなくなると思う。研究業績のある人間は何をやっても許されるという体質を根本的に改善しようとする姿勢が執行部にはない限り、ハラスメントはなくなる。
男性	本学に性暴力のような問題が蔓延しているとは思われないが、性差別は分野によってはあるだろう。学術に性別は関係ない。しかし、学術以外の部分でも平等でなければ真の平等はあり得ないので、たとえば男性職員に育児休暇を義務づけるとか、育児休暇を取った職員には男性女性に限らず業績評価等に配慮するとか、制度面も整えるべきであろう。女性教員を増やす優遇策も、もっと大胆にやればよい。
男性	当事者ですが、福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）制度の検討をお願いいたします。
男性	研究室単位でPIの方が主体となって性差別やハラスメント等の対策について行動できるように制度化したほうがいい。PI自身の口から対策が出ることで、PI自身への戒めを認識できることにもなる。上からの伝達だけで対策を伝えられても、PIレベルでまじめにやっている人、そうでない人、そういうのをやりたくない人、研究室内では共有しない人、いろいろるので制度化してやる必要がある。研究室内は人間関係が濃密になるので特にハラスメントが起きやすい場であるし、PIは自身の立場を利用するなんてこともあるわけですので。
調査拡充の要望	
女性	性的ハラスメントだけではなく、マタニティハラスメントやパワーハラスメントについても調査していただけるとより良いと思います。
女性	このようなアンケートを継続して実施すべき。内容については、単純にハラスメントという視点だけでなく、偏った考え方に基いた他者理解や態度にまで広げるべきだと思います。
女性	本調査が対象としているような、性暴力等の深刻な問題の他にも、ジェンダーを問わず、ライフステージの変化を経ても学び/働きづつけやすい環境づくりに関する調査、その結果の公開、キャンパス環境への反映をしてほしい。例えば育児支援室の有無など、学部間で充実度に差がみられる設備・制度について。

女性	I also think it would be nice to have a survey about other types of harassment, or discrimination, as I also think I experience some power harassment or discrimination because of my nationality. I don't feel that foreign faculty are treated equal to Japanese faculty at the University of Tokyo, in my experience.
女性	こういった調査をしていただけることはとても進歩的で有意義だと思います。今回たまたまアンケートがあることに気が付いたので回答しましたが、気が付いていない人も多いと推測されます。任意での回答だと内容が偏ってしまいかねないので、本気で実態調査をするのであれば安全講習のように義務化してもよいのではと考えました。
男性	民族差別についてもこのような調査をしてほしいです。
男性	アカデミックハラスメント、パワーハラスメントについても同様なアンケートをお願いしたいと思います、私の受けた相談では、アカデミックハラスメントはセクシャルハラスメント以上に多くありました。
男性	ダイバーシティに関する意識調査ということでしたが、性的なものに限定されているアンケートでした。その他の、例えば障害などの特性に関するアンケートも実施すべきです。
男性	構成員に対して、定期的の実施することが望ましいと感じます。

表 9-28 において、まず「女性を増やすことについて（賛否）」では、完全に意見が分かれていることが注目される。賛成する意見は、まず前提条件として属性分布が大きく偏っている現状を問題視している。否定的な意見は、先の表 9-18 に例示したような「男性の逆差別」という考え方とはやや異なっているように見受けられ、男女という性別カテゴリーで全学の施策を行うことへの根本的な疑念を含んでいる。

「制度・仕組み」に関しては、多様な提案がなされており、実施の困難度も様々であるが、中には現状で盲点となっているような制度の在り方も指摘されていると考えられることから、対応を検討する必要があると考えられる。

「調査拡充の要望」については、他のハラスメントや差別などについて、あるいは定期的に調査を実施することへの要望が記載されており、これも東京大学として真摯に受け止め、実施に向けての検討が求められる。

#### 4 まとめ

以上、本章では、学生と教職員に対するそれぞれの調査票の末尾に設けられた、被害経験に関する自由記述と意見に関する自由記述を分類した上で、実際の記載内容を紹介してきた。自由記述を記載した回答者は全体の中の一部に限られるとはいえ、肉声で語られる内容は切実であり、東京大学の実状を垣間見る上で重要な資料となる。

被害経験に関しては、学生と教職員のいずれも、一部にきわめて深刻な被害が存在し、加えて日常的なマイクロアグレッションや「無意識のバイアス」が広範に存在することがうかがわれる。性的な被害だけでなく、パワーハラスメント、アカデミックハラスメント、セクシュアルマイノリティや外国人などへの差別の指摘が多い。

また、やはり一部とはいえ、主に男性の学生や教職員の中に、女性やセクシュアルマイノリティの置かれている状況に対する無理解も見られた。さらに、女性が何らかの加害者であ

るケースの指摘もあり、現状の複雑さが表れている。

次章の第10章では、ここまでのすべての章の知見をまとめるとともに、東京大学が今後取り組む事柄について、提言を行う。



## 第10章 分析のまとめと示唆

### ■要約

- ◎セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関する学生および教職員の意識は、総じてかなり鋭敏であり、前回調査と比較してもその度合いは高まっている。ただし、たとえば「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」という意見を過半数が肯定するなど、懸念が残る項目も見られる。構成員の内部では、男性、理系分野所属の学生、低学年の学生の意識の希薄さが、多くの質問項目において確認される。仮想的にセクシュアル・ハラスメントをされた場合の反応としては、学生や若年の教職員などにおいて、地位が上の行為者の場合には明示的に拒絶することが難しいと考えている度合いが相対的に強く、組織内の権力関係がハラスメント拒絶の容易さに影響していることが確認された。
- ◎セクシュアル・ハラスメントの実態として、前回調査と今回調査の間で比較可能な項目については経験率は減少していない。被害内容として多いのは、性的な話題を聞かされる、容貌について話題にされる、の2項目は学生と教職員に共通しており、教職員の場合は、性別による異なる役割の強要も一定比率を占めている。経験率には性別で顕著な差があり、男性は少なく、女性の学生では身体接触やつきまとい、性別「その他」の学生ではセクシュアルマイノリティであることへの差別的言動について、それぞれ1割前後が経験している。経験率は東京大学への在籍期間が長い学生ほど、女子高出身の学生ほど、女子学生比率が少ない学部・研究科の学生ほど、文系の学生ほど相対的に高く、教職員では30代および職員の場合に高い。加害者は学生の場合は同級生・上級生が多く、男性が多くを占める。教員が加害者の場合は反復され悪影響も大きくなりやすい。教職員では勤務場所もしくは懇親会の場面で被害が発生しやすく、役付き・年長の教職員が加害者になりやすい。被害の影響は「特に変化はなかった」場合が今回調査において増加しており、相談は減少している。これらの知見は、セクシュアル・ハラスメントが学内で構成員の属性や立場、内容や深刻度などについて様々なムラを伴いながら一定の頻度で発生し続けており、是正が必要とされる場合であっても十分に行われていない場合も少なくないことを示唆している。
- ◎学生の半数、教職員の4割以上が「問題がある」とみなしている学内の状況を改善するためには、調査においても高いニーズが確認された、全構成員に対する教育・研修および相談体制の拡充が、まず優先的に取り組まれる必要があると考えられる。加えて、組織的対応が必要な個別具体的事項の一つ一つに対して、洗い出しと対処が求められる。構成員間で認識の不一致や対立も生じている現状に対して、東京大学としての明確な理念と方向性をいっそう強く打ち出してゆくことが期待される。

### 1 本章の内容

本報告書の各章では、2020年度に東京大学が学生および教職員に対して実施した「東京

大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」への回答データに対して、様々な角度から分析を加えてきた。最終章にあたる本章では、まず第2節において、各章の知見の中から、東京大学の現状を把握する上で重要なポイントを改めて概観する。その上で第3節では、東京大学における今後の施策等に対して得られた示唆について述べる。

## 2 各章の分析から得られた知見のまとめ

### 2.1 ジェンダーおよびセクシュアル・ハラスメントに関する意識

本調査では、学生と教職員がジェンダーおよびハラスメントに関していかなる意識や考え方をもっているかを把握するために、3つの質問を設けている。Q1ではジェンダーやセクシュアル・ハラスメントに関する意見への賛否をたずね、Q2では特定の行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するか否かについての考え方を行為者別に質問し、Q3では仮想的なセクシュアル・ハラスメント状況に対してどのようにふるまうかをたずねている。本節ではこれらの問いに関する各章の分析結果をまとめる。

#### 2.1.1 ジェンダーおよびセクシュアル・ハラスメントに関する考え方への賛否

Q1について分析した第3章の結果によれば、「性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする」、「女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ」、「東京大学学部学生の男女比が8:2であるのは、男女の学力の差が原因である」、「異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない」、「同性同士の恋愛は異常である」、「人間は生まれ持った性別を変えるべきではない」という項目については、学生・教職員の大半が否定的に回答している。教職員と比較してやや学生の肯定率が高いものの、その差は顕著ではない。

「相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる」、「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う」の2項目については、肯定する回答が2~3割にやや上昇し、やはり学生の肯定率が教職員より少し高いが、それでも学生・教職員ともに否定的回答のほうが明確に多い。

それに対して、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」、「誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ」、「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」の3項目については、肯定する回答が6割前後に達している。このうち後二者は、セクシュアル・ハラスメントの問題化や告発が増加することに付随する弊害や負担についての意識と解釈される。そして「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」は、性別間の本質的な相違を認める項目であり、論争的であり必ずしも無前提に是認されうる内容ではないにもかかわらず肯定する回答が過半数を占めていることが注目される。

2007年度に実施した前回調査から今回調査への変化を検討した第2章によれば、これらの多くの項目の肯定率はいずれも今回調査の方が明確に低くなっている。それゆえ、趨勢と

しては、セクシュアル・ハラスメントやジェンダー差別に関する敏感さは、東京大学において総じて高まっていると言えるだろう。ただし、「セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない」の肯定率は、特に教職員において、最近の調査ほど上昇していることから、この問題の難しさや対応の負担感が教職員内で増大していることがうかがわれる。

再び第3章の結果から、学生・教職員の属性等による意識の差を確認すると、これらの項目への肯定率は総じて学生内部では男性、理系、低学年、男子校出身者において相対的に高い。教職員内部では多くの項目で学生ほどは属性による違いが明確ではない。留学生および外国籍教職員は、国内出身学生・教職員とは肯定率の高低の違いが項目によって異なる現れ方をしている。こうした構成員内部の意識差は、質問項目を3つの因子に集約したものを従属変数とする重回帰分析からもほぼ確認されている。

学生の所属分野による相違を包括的に検討した第6章においても、男女比を補正した上でもQ1のすべての項目に関して文系でもっとも否定する度合いが高く、理系ではもっとも肯定する度合いが高く、「学際・その他」は概ねその中間であることが指摘されている。分野間の相違が大きい項目として、「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」と「性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う」が挙げられている。これは理系において、生物学的な生殖能力などが想起されやすいこと、理系の学部・研究科における女性の少なさ、ジェンダーなどダイバーシティに関する教育内容の少なさなどを反映しているのではないかと推測される<sup>1)</sup>。

他方で、Q1への回答を集約した指標を用いて、学部生については出身高校、大学院生については出身大学に着目し、性別と学年の相違による意識変化を検討した第7章の分析結果では、女性ほど、また学年が上昇するほどジェンダー平等的な意識が高まることは確認されたものの、出身高校・大学による違いは明確でないとされている。

### 2.1.2 セクシュアル・ハラスメントへの該当および対応に関する意識

続いて、セクシュアル・ハラスメントにいつそう焦点化した意識に関するQ2とQ3については、主に第4章（学生）、第5章（教職員）において分析を加えた。

10個の行為を挙げ、それらがセクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかを問うたQ2についての第4章の分析では、それらが教職員からされた場合、すべての行為について学生の概ね8割が、セクシュアル・ハラスメントに常になる、もしくはなる場合もあると思うと答えている。しかし、常になると思うという回答の比率は行為により差があり、「仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる」、「身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）」、「水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される」、「自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる」、「ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する」という行為については常になると思うという回答が7割前後に達している。

そして、学生内部の認識の差については、やはり男性の場合に、ほぼすべての行為について常になると思うという回答が少なくなっている。特に、「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる」という性役割の強要にあたる行為については、男性はセクシュアル・ハラスメントに常になると思うという回答が目立って少ない。

この点については、第7章においても、Q2 の回答において男性の学生の認識が希薄である傾向が明確であること、出身高校・大学や学年による差はほぼ見られないことが指摘されている。また第6章の所属分野別の分析では、先のQ1と同様にQ2に関しても、文系>「学際・その他」>理系の順で、ハラスメント認識の強さに差があることが確認されている。

同様の質問に対する教職員の回答に関する第5章の分析では、セクシュアル・ハラスメントと認識される度合いが高い行為として「ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する」、「自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる」、「身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）」「水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される」、「仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる」などが位置していることは学生と共通している。

第5章では、すべての行為への教職員の回答傾向を集約した多変量解析も行っており、その結果によれば、女性もしくは性別「その他・回答しない」の者、年齢がより高い者、任期のない雇用の者、外国籍ではない者、そして同僚ではなく「役付きの教員や上司」からの行為である場合に、セクシュアル・ハラスメントと認識する度合いが高くなることが確認された。ここでも男性の教職員において特定行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するという認識は相対的に希薄であることがうかがわれる。

なお、このQ2についての回答を前回調査と比較した第2章の分析では、ほぼいずれの行為についても、セクシュアル・ハラスメントになると思うという回答が学生・教職員ともに増加しており、先のQ1と同様にセクシュアル・ハラスメントに関する意識の鋭敏さは高まっていると言える。

続くQ3では、「言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合」、「望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合」、「手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合」という3つの仮想的な状況を挙げ、それをした行為者別に、「イヤだとはっきり伝える」、「それとなくイヤだと伝える」、「伝えない」といういずれの反応をとるかを取っている。

この3つの状況のうち、身体接触に対しては、学生・教職員ともに約半数が「イヤだとはっきり伝える」と回答している。しかし、前二項目については学生・教職員ともに同回答はそれぞれ3割前後にすぎない（第4章、第2章）。

想定上の行為者別に学生の反応を検討した第4章の結果によれば、「指導教員からされた場合」<「指導教員以外の教職員からされた場合」≡「先輩、上級生など目上の人からされ

た場合」<「同級生や、下級生、後輩など目下の人からされた場合」の順で「イヤだとはっきり伝える」の比率が高くなっており、行為者が自分より地位が高いほど、拒絶が難しいことが確認される。たとえば、指導教員から言葉による不快感を与えられた場合、「伝えない」割合（28.5%）のほうが「イヤだとはっきり伝える」割合（23.8%）よりも多くなっている。

同じく学生の反応を分析した第7章では、この対応に関して性別や学年による差はあまり見られない一方、海外の高校や大学の出身者では明確に拒否を伝える傾向があることが見いだされている。第6章でも、学生の反応に所属分野による違いはほとんどないと指摘されている。

教職員の回答を集約して多変量解析を行った第5章の分析結果によれば、回答者が職員である場合、年齢がより若い者、日本国籍、短時間勤務ではない者、行為者が「役付き教員や上司」である場合に、拒否を伝えない傾向が見られ、性別は影響していなかった。この結果に関して同章では、「役付き教員や上司」の行為はセクシュアル・ハラスメントと認識されやすいにもかかわらず、（特に若年層など相対的に組織内の位置づけが弱い場合には）拒絶を表明することができないという問題状況があることに注意を喚起している。

Q3についても第2章では前回調査と比較しており、ほぼすべての場合に、「伝える」という回答、特に「それとなく伝える」という回答が増加していることが学生・教職員ともに確認されており、セクシュアル・ハラスメントの拒絶の意思表示に向かう意識は高まっている。

### 2.1.3 意識に関する小括

以上に見てきたように、セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関する学生および教職員の意識は、総じてかなり鋭敏であり、前回調査と比較してもその度合いは高まっている。ただし、たとえば「さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ」という意見を過半数が肯定するなど、懸念が残る項目も見られる。構成員の内部では、男性、理系分野所属の学生、低学年の学生の意識の希薄さが、多くの質問項目において確認される。仮想的にセクシュアル・ハラスメントをされた場合の反応としては、学生や若年の教職員などにおいて、地位が上の行為者の場合には明示的に拒絶することが難しいと考えている度合いが相対的に強く、組織内の権力関係が意識に影響していることが確認された。

## 2.2 セクシュアル・ハラスメントの被害経験

### 2.2.1 被害経験の実態

前項では意識に関する分析結果を概観したが、それとともに重要なのは、東京大学内部におけるセクシュアル・ハラスメントの実態である。

この調査では、Q4において、13個の項目を挙げ、それぞれについて「受けたことがある」、「相談されたことがある」、「目撃した／話を聞いたことがある」、「経験したことも見聞きしたこともない」の中からあてはまるものすべてを選択することを求めている。その上で、経験した事項について（複数経験している場合は「もっとも動揺した経験」について）、それ

が生じたときの状況や自身および加害者の立場、相談の有無、影響などについて、Q5～Q11で詳細にたずねている。

この被害経験について、学生を対象とする第4章の分析では、学生回答者全体の中でもっとも経験率が高い事項は「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」(12.7%)、次いで「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」(10.0%)であり、他の項目は0.3～3.7%で経験率は高くない。しかし、経験率を性別に見ると、「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」は女性では18.1%、性別「その他」では22.7%にのぼり、男性では9.9%にすぎないことと比べて大きな違いがある。女性は「いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした」および「食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした」もそれぞれ9.4%、9.3%が経験しており、また性別「その他」の16.7%が「男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした」経験をしている。これらの経験率は決して稀とは言えない数値であり、東京大学におけるセクシュアル・ハラスメントの実状に憂慮すべき面があることを示している。

第4章では続けて、13項目を5つに分類しなおした指標を用いて、経験率に影響する要因を多変量解析により検討している。その結果、女性および性別「その他」、東京大学の在籍期間が長い者において経験率が高く、また所属学部・研究科の学生に占める女性比率が低いほど、経験率が上がることが見いだされている。女性比率が高い場合、男性の経験率が高くなる傾向も同時に確認されており、構成員のジェンダーバランスがセクシュアル・ハラスメントの発生確率に影響するという重要な知見である。

東京大学での在籍期間が長くなるほど被害経験が増加することは、第8章の分析でも確認されている。加えて、学部生の中で女子校の高校出身の女性のほうが、経験率が高いということが見いだされている。

また、所属組織の分野別に経験率を検討した第6章の結果によれば、大半の項目で経験率が文系>理系>「学際・その他」の順番となっており、この結果は各分野の学生の男女比を補正した後でも残っている。このうち「学際・その他」が少ない背景として、前期課程生は分類上「学際・その他」となっており、新型コロナウイルス感染症の拡大下で調査当時の1年生はオンライン授業がメインであったことが関係していると考えられる。文系の学生の方がセクシュアル・ハラスメント経験率が高いという結果を、理系の学生の方が意識面では認識が低いという前項の結果と照らし合わせると、文系でも少なくないセクシュアル・ハラスメントが存在するという実態が意識を鋭敏にしている面があることを推測させるとともに、理系では意識面での鋭敏さが弱いためハラスメントの実態があっても被害として意識されにくくなっている可能性もある。

第5章における教職員の分析でも、全体の中で経験率が高い上位2項目は学生と共通しているが、「容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた」

は 6.2%、「望まない性的な話題や猥談を聞かされた」は 5.4%と、学生よりも経験率自体はやや少なくなっている。他方で、第 3 位の「教育研究の場や職場で、性別の違いで役割分担を強要された。性別に基づいて仕事や研究の条件に関して態度を変えられた」は 4.4%で、学生の 3.1%よりも多い。

第 5 章でも第 4 章と同様、諸項目を 5 つに分類しなおした上で多変量解析を行っている。学生と異なり、性別の影響は男性において「望まない関係」の強要が少なくなる以外は顕著ではなくなり、加えて、30 代の場合に被害経験が高くなること、短時間勤務では被害経験が少なくなることが見いだされた。

この設問に関しては、2007 年度の前回調査から項目やワーディングがかなり変更になっているが、比較可能な項目についてのみ変化を検討した第 2 章の結果では、経験率は前回調査と今回調査の間で大きく変化していないことが指摘されている。

被害経験の詳細について、まず学生に関する第 4 章の結果をまとめれば、加害者として多いのは同級生および上級生であること、加害者は圧倒的に男性が多いが、女性が加害者であるケースも約 2 割程度存在すること、教員が加害者である場合には被害が繰り返されやすく、かつ対応として「我慢した」場合が相対的に多くなること、被害の影響として「人に対して不信任感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった」24.7%、「落ち込んだり、攻撃的になったり」と、精神的に不安定になった」12.5%と決して軽視できない悪影響が生じていること、悪影響は特に、男性以外の性別の回答者、大学院生、加害者が指導教員である場合、同じ相手から繰り返される場合に著しいこと、などが明らかになっている。所属分野別の違いについての第 6 章の結果からは、性別を統制した上でも、理系と比べて文系の方が男女とも被害経験から悪影響を受けている度合いが高く、ここには文系の方が同じ相手から複数回被害を受けている割合が高いことが関係している可能性がある。

同様に、教職員の被害経験の詳細についての第 5 章の結果をまとめるならば、被害を受けた場所としては「通常の勤務時間中」(41.2%)と「懇親会中、親睦会中」(40.0%)の 2 つに集中していること、事務系職員が被害を受けやすいこと、加害者は「役付き・年長の教員」および職員が多く、男性が多いこと、被害を相談した者は約 3 割で、相談先は同僚などが多く、学内外の専門機関が選ばれる比率は低いこと、被害からの悪影響が強い場合に相談する傾向があること、などが見いだされている。

こうした被害の詳細について、前回調査と今回調査を比較した第 2 章によれば、被害の際に相手に対して「それとなく」伝えるケースはやや増えているが、明確に伝えるケースは増えておらず、我慢したケースは減少していない。また、被害について「相談した」割合は今回調査の方が明確に減少していることが注目される。相談先は選択肢が大幅に変更されたため、比較は難しい。相談しなかった理由として、「相談する必要性を感じなかったから」に加えて「相談しても解決するとは思えなかったから」についても、特に学生で増加している。また、被害の影響として「特に変化はなかった」という回答が、今回調査で明確に増加している。

なお、選択肢を設定した設問では把握しきれないセクシュアル・ハラスメントの具体例については、第9章における自由記述の分析で詳細に示している。セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関する偏見・差別に加えて、パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、他者を尊重しない言動や制度等の問題など、東京大学内に改善を要する諸点が存在することについて、多数の記載がある。

### 2.2.2 被害経験に関する小括

以上に見てきたように、セクシュアル・ハラスメントの実態として、前回調査と今回調査の間で比較可能な項目については経験率は減少していない。被害内容として多いのは、性的な話題を聞かされる、容貌について話題にされる、の2項目は学生と教職員に共通しており、教職員の場合は、性別による異なる役割の強要も一定比率を占めている。経験率には性別で顕著な差があり、男性は少なく、女性の学生では身体接触やつきまとい、性別「その他」の学生ではセクシュアルマイノリティであることへの差別的言動について、それぞれ1割前後が経験している。経験率は東京大学への在籍期間が長い学生ほど、女子高出身の学生ほど、女子学生比率が少ない学部・研究科の学生ほど、文系の学生ほど相対的に高く、教職員では30代および職員の場合に高い。加害者は学生の場合は同級生・上級生が多く、男性が多くを占める。教員が加害者の場合は反復され悪影響も大きくなりやすい。教職員では勤務場所もしくは懇親会の場面で被害が発生しやすく、役付き・年長の教職員が加害者になりやすい。被害の影響は「特に変化はなかった」場合が今回調査において増加しており、相談は減少している。これらの知見は、セクシュアル・ハラスメントが学内で構成員の属性や立場、内容や深刻度などについて様々なムラを伴いながら一定の頻度で発生し続けており、是正が必要とされる場合であっても十分に行われていない場合も少なくないことを示唆している。

### 2.3 東京大学の現状についての問題認識と必要な施策および意見

本項では、東京大学の現状についての包括的な問題認識、今後必要とされる施策、および様々な意見について概略を振り返る。

問題認識に関する設問として、Q13で、「あなたは、東京大学において、セクシュアル・ハラスメントや性差別、ならびに性暴力の問題があると思いますか。」という質問に対して、「全く問題はない」「あまり問題はない」「問題がある」「きわめて深刻な問題がある」の中から1つを選択する形式の質問が設けられている。

この設問を分析した第8章の結果によれば、学生の回答は順に6.9%、44.5%、39.7%、7.5%（無回答1.4%）であり、問題がないとする回答とあるとする回答の比率は拮抗している。しかし、「きわめて深刻な問題がある」が7.5%を占め、「問題がある」と合わせてほぼ半数となっている現状を楽観視することは決してできない。

教職員については、順に5.5%、48.8%、37.2%、4.9%（無回答3.6%）と、学生に比べ



るとやや問題なしとする回答が多いが、それでも4割強が問題ありとしている。

この問題認識についても学生・教職員の属性や立場により濃淡があり、男性の学生では問題認識が弱く、逆に文系の学生、東京大学内での在籍年数が長い者、教授職においてはより強い問題意識が抱かれている。

またQ14では、「セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力防止のために大学が取り組むべきこととして、特に緊急あるいは重要と思うものを3つまで選んで下さい。」として学生調査では8項目、教職員調査では7項目を示している。第8章での分析結果によれば、学生・教職員ともに、最も多く選択されているのは「ジェンダーに関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む」であり、次いで「セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する」が続き、「専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する」が第3位となっている。「その他」を選択した者は多くないが、具体的な記述は学生では厳罰化、課外活動の是正、学外への働きかけが多く、教職員では相談後の対応の改善およびジェンダー多様性の増大が挙げられている。

加えて、調査票の末尾において自由に意見を記述してもらった結果を分類した第9章においても、学生だけでなく教職員を対象とする教育・研修の必要性、さらにはより包括的で強力な全学的取り組みの必要性に関する記述が多く見られた。その内容に即して、次節の第3節では、東京大学の今後の施策について、得られた示唆を述べる。

### 3 知見からの示唆

#### 3.1 優先的に導入すべき施策

##### 3.1.1 教育・研修

前節で述べたように、学生と教職員のいずれからも、必要な施策として要望がもっとも多かったのは、学生および教職員に対する教育・研修の実施である。意見に関する自由記述においても、その方法や内容に関する提案が多く挙げられていた。記載されていた主な提案として、以下が挙げられる。

- ・意識が低く、加害のリスクが高い学生・教職員も確実に受講することが不可欠であるため、情報セキュリティ教育のように、すべての学生と教職員に必修とする
- ・どのような行為がセクシュアル・ハラスメントや性差別に該当するリスクが高く、それが発生した場合にどのような問題が加害者・被害者に生じるかを明確に伝える
- ・単に知識を伝えるだけでなく、ロールプレイやワークショップの形式も用いて、啓発効果の大きい方法を導入する
- ・実際に東京大学内で発生した事例（匿名化は必要）をとりあげ、リアリティのある内容とする

これらを一挙に導入することは困難が伴うかもしれないが、ニーズの高さを踏まえ、学生向け教育カリキュラム、教職員向け研修を、可能な限り早急に充実させることが望まれる。

すでに東京大学では、2021年7月から、前期課程の学部生を対象としたダイバーシティ・インクルージョンに関する啓発動画が公開されているが、その対象や方法をさらに拡大・拡充する必要があると考えられる。

### 3.1.2 相談対応の充実

学生および教職員から、必要な施策として教育・研修に次いで挙げられていたのは、相談窓口の周知徹底や相談員の充実など、相談対応の改善に関する事柄である。すでにハラスメント相談所や学生相談所などが学内に存在することはかなり周知されているが、相談対応に関する要望が強いことの背景には、現行の体制に対する不満足があることが、自由記述からはうかがわれる。それらの一部は誤解や不正確な情報に基づいている部分もあると推測されるが、そうした誤解を取り除くとともに、体制そのものをより拡充する方向の検討も必要であると考えられる。自由記述回答において具体的に挙げられていた主な提案としては、以下が挙げられる。

- ・訴えがあった場合にどのようなプロセス・手続きで対応が進むかをさらに可視化・周知する
- ・学内の相談機関だけでなく、法律知識や介入権限をもつ外部の第三者機関につながるができる窓口を設ける
- ・加害者と被害者双方へのケアやフォローのプログラムを充実させる
- ・メールやLINEなどを活用して、匿名で相談できる窓口を設ける
- ・各学部・研究科においてハラスメント対応の責任を担う教職員に関して、選出や研修の手続きを明確化する
- ・留学生が母国語で相談できる体制を拡充する

これらについても、一挙の導入は難しくとも、可能な対応を早急に検討する必要があると考えられる。

なお、現在使用されているハラスメント相談所のリーフレットに「そろそろハラスメントですよ」というキャッチフレーズが記載されていることへの批判も見られた。あたかもハラスメントを推奨しているかのようなこの文言については、変更を提唱する。

### 3.2 その他、検討を要する具体的な施策

教育・研修および相談体制だけでなく、東京大学が組織的に対応することが必要かつ可能な具体的事項が、自由記述回答には多数挙げられていた。改善に向けての問題提起として、以下に主なものを列記する。

- ・前期課程におけるクラス分けにおいて、女子学生が各クラスに可能な限り均等な人数で割り当てられているため、科類によっては1クラス当たりの女子学生の数がきわめて少ない場合が多発しており、当該の女子学生がクラス内で孤立する状況を生んでいる。クラス分けにおける性別構成の方針を再検討すべきである<sup>2)</sup>。

- ・前期課程における必修の体育の授業が男女混合で行われていることに対して、女子学生が違和感や不快感を覚えている場合がある。やはり授業の性別構成を再検討すべきである。
- ・特に必要がない場合にも、学内書類において性別欄が設けられている場合が多く、撤廃すべきである。
- ・男女別のロッカー室、更衣室、休養室などを整備してほしい。

さらに特記しておくべきは、今回の調査の方法・内容に関して、多くの批判や疑問、改善・拡充の要望が寄せられていたことである。その内容については第9章で詳述したのでここでは繰り返さないが、匿名性の確保、回答率の増大、設問の内容などについて、継続的に見直しが必要である。同時に、繰り返し実施することへの要望も多く見られたため、数年おきに同様の調査を実施することで、学内の状況をモニタリングすることが不可欠である。また、本調査の名称が「東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査」であるにもかかわらず、内容がセクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関わる事項に限定されていたことから、ダイバーシティの他の側面について、あるいはパワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントなどについても、調査を実施すべきであるという意見の記載が多数見られた。それゆえ、より内容を拡張した調査の実施についても検討を必要とする。

これら、東京大学の組織としての対応責任が明確である諸点に加えて、課外活動や、入学時の「オリエンテーション合宿」などにおいて、セクシュアル・ハラスメントや性差別が蔓延していることについても、特に学生の自由記述回答では多数の記載があった。これに関して、2020年度東京大学教養学部オリエンテーション委員会は、東京大学の女子学生が入会できないサークル等はオリエンテーション諸活動への参加を認めないという方針を2020年1月に発表した。これは一つの前進ではあるが、その後もサークル内での問題状況は残っていることが指摘されており、またいわゆる「ミスコン」「ミスターコン」「東大美女図鑑」など、ルッキズムや商業的意図を含む活動も蔓延しているという指摘も多数見られる。東京大学はこれまで、課外活動については基本的に学生の主体性を尊重する方針をとってきたが、課外活動の場がセクシュアル・ハラスメントや性差別・性犯罪等の温床になっているおそれがあることに対して、大学としてもより明確な姿勢で臨む必要があるのではないかと考えられる。

### 3.3 学内の認識の不一致への対応

最後に、学生および教職員の様々な意見の中で、特に注意を要すると考えられる点を述べておきたい。それは、本章の第2節で振り返ったように、セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに関する意識や実態については東京大学の構成員の中にも差異や濃淡が見られ、中でも、マジョリティを占める男性において意識の低さや被害経験が少ない傾向が明確に確認されることである。もちろん、男性の中にも鋭敏な意識をもつ者、被害経験のある者は含まれており、また男性以外が加害者であるケースも一部には存在する。しかし全体として

は、マイノリティが学内で置かれている状況に対して、マジョリティである男性が気づきにくい状況は、依然として続いていると言える。

そして、近年の東京大学が、ジェンダー・ダイバーシティの向上、具体的には女性の学生や教職員を増やすという方針を明確化していることに対して、男性の中には鬱屈や怨嗟を感じているケースも散見される。この方針が不当な「逆差別」であるという認識、女性が不当に優遇されているという認識である。このような意識傾向が、少なくとも一部には存在するという事実は、女性やセクシュアルマイノリティを学内においていっそう居づらくさせる状況をもたらしかねない。実際に、女性が男性から、不当な優遇などの侮蔑的言動を向けられた経験は自由記述内で記載されている。そして、女性の中からも、「女性」というカテゴリーを前面に出して増加や優遇を図る方向性に対する疑問の声が現れている。

こうした状況が存在することを東京大学は直視し踏まえた上で、それでもなおジェンダー・ダイバーシティを目指すことがなぜ必要であるかについて、構成員に対する説明・説得の努力をいっそう続けるとともに、最終的には性別カテゴリーに基づくことなく、全ての構成員が個人として尊重される大学を目指すことを同時に掲げることが必要であると考え。それは、セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントや差別の問題への対策としても不可欠である。

様々に立場や役割の異なる構成員が含まれ、権力関係や非対称的關係も明確であり、また教育研究上のエクセレンスが重視される大学という組織は、ハラスメントや差別、排除の温床となりやすい性質を本来的にもつ組織である。その病理を可能な限り低減してゆくためには、すべての個人の尊重、プライバシー等への介入・侵害の否定、権利主張の承認といった、普遍性の高い理念を、より強力に打ち出してゆくことが必要と考えられる。そうした理念は、すでに東京大学憲章にも記載されている事柄ではあるが、それを以て十分とみなすのではなく、不断にかつ毅然とした姿勢で、目指すべき方向を繰り返し学内外に示してゆくことが期待される。

## 注

1) 性が二項対立的でなく連続的であるとする「性スペクトラム」の学際研究の進展も見られることから、従来型の固定観念がむしろ理系において強いことが、今後は変化してゆく可能性もあると考えられる。「性スペクトラム」については以下を参照。

新学術領域研究「性スペクトラム」ホームページ

(<http://park.itc.u-tokyo.ac.jp/sexspectrum/index.html>)

2) この現状を解決すべく、東京大学執行部内で2020年に検討が行われ、「理科1類初修外国語の女子学生配置数については、できるだけ5名程度を配置(5名よりも女子学生履修者数が少ない語学クラスでは全女子を1クラスに集約)する。まず2021年度に実施し、特に問題が発生しなければ、2022年度以降も上記の方針で配分を行う。」という決定がなされ、2021年度から試行されている。

## 巻末資料 1 統計用語の解説

### 統計用語の説明

各章で使用した統計用語の説明を初出順に示す。あくまでも簡略的な内容であるため、各分析の詳細は専門書を参考にされたい。

統計用語	説明	使用章
クロス集計	質問項目を2つ以上かけ合わせて集計する方法。ある質問の回答傾向について、別の質問の回答ごとに細かくみることができる。	2章、3章、4章、5章、6章、8章
カイ二乗検定	ある質問への回答パターンに対する度数や人数などの違いを検討する方法。実際に回答された数と、割合として期待される回答数にどれくらい違いがあるか調べることができる。	3章、4章、8章
残差分析	カイ二乗検定後の下位検定として実施する方法。どのカテゴリの比率に有意な差があったのか示し、どのセルに度数が多かった（少なかった）のかを割り出すことができる。	3章
$p$ 値調整	複数の群における比較（多重比較）を行う際に、通常の $p$ 値を使用すると、全体過誤率が比較の数だけ増加する。そのため、多重比較法を用いて得られた $p$ 値の補正を行う。	3章
探索的因子分析	観測された複数の質問項目から、その背後にある共通因子（潜在的な因子）を探り出す方法。構成概念を明らかにする際や尺度を作成する際に用いられる。	3章
クロンバックの $\alpha$ 係数	複数の変数を加算するときにおける、それら変数間相互の相関関係の強さを数量化した指標。0から1までの範囲をとり、 $\alpha$ 係数の値が高いほど、より相関関係が強いこととなり、加算して合成変数をつくることが許容される。	3章、7章
確認的因子分析	設定された仮説（因子）モデルを用いて、観察データをうまく説明することが可能か検討する方法。因子数や、項目と因子の関係について仮説がある場合、それを検証するときに用いられる。	3章
階層的重回帰分析	1つの従属変数を複数の独立変数から予測・説明すると仮定した際に用いられる重回帰分析を複数のステップに分けて実行する方法。分散説明率が統計的に有意に増加することを検定することで、新しい変数がどれくらい	3章

	予測に重要であるかを評価する手法であり、重回帰分析と同様に、変数間の関係をみる際に用いられる。	
単純傾斜の検定	交互作用項(交互作用効果を検討するための独立変数同士の積)が有意である場合に行われる下位検定。調整変数の高低(±1SDで分類)によって独立変数と従属変数の関係が変わるのか検討できる。なお、交互作用効果とは独立変数を組み合わせた場合の複合効果であり、要因の効果は別の要因によって変化することを指す。例えば、ジェンダーおよびハラスメントに関する意識に対する性別の効果は、学生と教職員の立場によって異なるという、従属変数に対し要因Aと要因Bだけでは説明できない組み合わせ特有の効果がみられることである。	3章
ロジスティック回帰分析	独立変数によって従属変数を説明したり、予測したりする回帰分析の中でも、従属変数がカテゴリカルな変数(0か1の値をとる二値変数や順序変数も含む)である場合の推定方法。各独立変数の係数をみることにより、変数間の関連を示すことができる。	4章、5章
対応分析	カテゴリカルデータ分析法の一種で、多数のカテゴリ間の関係をひと目でみるために用いられる。属性や質問の相対的な位置が図で示され、その位置に近いほど関係が強く、遠ければ関係が弱いことを表す。	7章
順序ロジスティック回帰分析	上記のロジスティック回帰分析の従属変数が順序変数になっている場合に用いられる方法。	5章、8章

巻末資料2 基礎集計表（学生）

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q1 以下のような意見に対する率直な考え							
Q1_1 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする。	そう思う	1.2%	3.4%	3.0%	3.4%	-	2.7%
	ややそう思う	6.7%	19.4%	19.7%	11.1%	9.7%	15.3%
	あまりそう思わない	22.7%	28.9%	10.6%	25.5%	22.6%	26.7%
	そうは思わない	64.5%	36.6%	56.1%	48.6%	51.6%	45.6%
	どちらともいえない	4.7%	11.7%	10.6%	10.6%	6.5%	9.5%
	無回答	0.1%	0.1%	-	1.0%	9.7%	0.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_2 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ。	そう思う	1.1%	3.9%	-	3.8%	3.2%	3.0%
	ややそう思う	7.2%	14.7%	1.5%	5.8%	12.9%	12.0%
	あまりそう思わない	19.5%	26.6%	10.6%	13.0%	25.8%	23.9%
	そうは思わない	70.1%	49.5%	84.8%	68.8%	38.7%	56.6%
	どちらともいえない	2.0%	5.1%	3.0%	7.7%	9.7%	4.2%
	無回答	0.0%	0.2%	-	1.0%	9.7%	0.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_3 東京大学学部学生の男女比が8：2であるのは、男女の学力の差が原因である。	そう思う	1.4%	2.9%	1.5%	4.3%	3.2%	2.5%
	ややそう思う	7.7%	11.2%	7.6%	5.3%	16.1%	9.9%
	あまりそう思わない	17.9%	21.6%	9.1%	15.9%	16.1%	20.2%
	そうは思わない	71.0%	58.8%	78.8%	64.9%	41.9%	62.8%
	どちらともいえない	2.0%	5.3%	3.0%	8.7%	12.9%	4.4%
	無回答	0.0%	0.2%	-	1.0%	9.7%	0.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_4 さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ。	そう思う	17.5%	34.6%	16.7%	22.1%	25.8%	28.9%
	ややそう思う	39.7%	39.4%	24.2%	28.8%	35.5%	39.0%
	あまりそう思わない	19.9%	13.5%	27.3%	15.9%	6.5%	15.6%
	そうは思わない	19.0%	8.7%	25.8%	25.5%	12.9%	12.4%
	どちらともいえない	3.7%	3.7%	6.1%	7.7%	9.7%	3.8%
	無回答	0.3%	0.1%	-	-	9.7%	0.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_5 東京大学の学生サークルに、「東大女子お断り」の団体があることは問題だ。	そう思う	69.6%	59.0%	69.7%	63.9%	35.5%	62.4%
	ややそう思う	16.5%	21.0%	19.7%	13.5%	25.8%	19.4%
	あまりそう思わない	6.7%	8.7%	3.0%	5.8%	6.5%	8.0%
	そうは思わない	2.3%	5.5%	4.5%	6.3%	9.7%	4.6%
	どちらともいえない	4.7%	5.4%	3.0%	9.6%	12.9%	5.3%
	無回答	0.3%	0.3%	-	1.0%	9.7%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_6 相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる。	そう思う	6.0%	4.7%	-	5.3%	-	5.0%
	ややそう思う	18.1%	18.0%	9.1%	14.9%	12.9%	17.9%
	あまりそう思わない	22.3%	27.4%	27.3%	16.8%	22.6%	25.5%
	そうは思わない	50.2%	45.9%	60.6%	53.8%	41.9%	47.5%
	どちらともいえない	3.0%	3.8%	3.0%	7.2%	12.9%	3.7%
	無回答	0.3%	0.2%	-	1.9%	9.7%	0.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_7 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない。	そう思う	1.2%	2.4%	-	1.9%	-	2.0%
	ややそう思う	8.6%	11.1%	7.6%	9.1%	12.9%	10.3%
	あまりそう思わない	21.2%	27.1%	12.1%	18.3%	16.1%	24.9%
	そうは思わない	65.7%	54.0%	78.8%	62.5%	48.4%	58.0%
	どちらともいえない	3.1%	5.2%	1.5%	6.7%	12.9%	4.6%
	無回答	0.2%	0.3%	-	1.4%	9.7%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q1_8 誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ。	そう思う	15.2%	31.7%	22.7%	24.5%	22.6%	26.4%
	ややそう思う	35.3%	41.0%	31.8%	31.3%	32.3%	38.9%
	あまりそう思わない	24.1%	14.6%	19.7%	15.4%	9.7%	17.5%
	そうは思わない	16.3%	6.3%	24.2%	15.9%	9.7%	9.7%
	どちらともいえない	8.5%	6.3%	1.5%	11.1%	16.1%	7.1%
	無回答	0.6%	0.2%	-	1.9%	9.7%	0.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_9 セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない。	そう思う	31.5%	40.8%	18.2%	29.3%	29.0%	37.4%
	ややそう思う	26.9%	31.5%	31.8%	20.2%	25.8%	29.8%
	あまりそう思わない	16.3%	12.9%	13.6%	13.5%	9.7%	13.9%
	そうは思わない	16.5%	6.8%	28.8%	15.9%	6.5%	10.1%
	どちらともいえない	8.2%	7.6%	7.6%	18.3%	19.4%	8.2%
	無回答	0.6%	0.4%	-	2.9%	9.7%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_10 同性同士の恋愛は異常である。	そう思う	1.4%	3.0%	-	2.4%	6.5%	2.5%
	ややそう思う	1.6%	6.0%	-	2.9%	12.9%	4.6%
	あまりそう思わない	8.8%	18.4%	3.0%	9.6%	19.4%	15.1%
	そうは思わない	84.9%	67.0%	95.5%	78.4%	48.4%	72.9%
	どちらともいえない	2.8%	5.5%	1.5%	5.3%	3.2%	4.7%
	無回答	0.4%	0.1%	-	1.4%	9.7%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_11 性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う。	そう思う	5.5%	14.4%	1.5%	7.7%	3.2%	11.3%
	ややそう思う	12.7%	22.1%	3.0%	7.7%	25.8%	18.7%
	あまりそう思わない	23.9%	25.5%	9.1%	18.8%	16.1%	24.7%
	そうは思わない	51.0%	28.0%	84.8%	53.8%	19.4%	36.1%
	どちらともいえない	6.7%	9.8%	1.5%	10.6%	25.8%	8.9%
	無回答	0.3%	0.2%	-	1.4%	9.7%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_12 人間は生まれ持った性別を変えるべきではない。	そう思う	1.9%	3.8%	1.5%	3.8%	6.5%	3.3%
	ややそう思う	2.4%	6.4%	-	5.3%	6.5%	5.1%
	あまりそう思わない	15.1%	23.6%	3.0%	12.5%	25.8%	20.5%
	そうは思わない	75.1%	56.6%	93.9%	67.8%	32.3%	62.8%
	どちらともいえない	5.1%	9.3%	1.5%	8.7%	19.4%	8.0%
	無回答	0.3%	0.2%	-	1.9%	9.7%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2 以下のような行為について、「セクシュアル・ハラスメント」と思うか。							
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： a) 酒席で隣に座るように言われる	常にそう思う	17.0%	12.6%	18.2%	17.8%	9.7%	14.1%
	なる場合もあると思う	65.5%	66.0%	62.1%	63.5%	45.2%	65.6%
	ならないと思う	16.6%	20.4%	18.2%	15.9%	19.4%	19.1%
	無回答	0.9%	1.0%	1.5%	2.9%	25.8%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： b) 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	常にそう思う	40.2%	29.9%	45.5%	46.6%	19.4%	33.6%
	なる場合もあると思う	51.8%	60.8%	50.0%	44.2%	51.6%	57.5%
	ならないと思う	7.2%	8.3%	3.0%	6.3%	3.2%	7.9%
	無回答	0.8%	1.0%	1.5%	2.9%	25.8%	1.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる	常にそう思う	21.8%	17.6%	37.9%	33.7%	12.9%	19.5%
	なる場合もあると思う	60.5%	63.2%	53.0%	53.4%	45.2%	62.0%
	ならないと思う	16.7%	18.1%	7.6%	10.1%	16.1%	17.4%
	無回答	0.9%	1.0%	1.5%	2.9%	25.8%	1.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	常にそう思う	70.5%	62.6%	78.8%	69.2%	45.2%	65.2%
	なる場合もあると思う	21.3%	29.8%	18.2%	22.1%	19.4%	26.9%
	ならないと思う	7.2%	6.5%	1.5%	5.8%	9.7%	6.7%
	無回答	0.9%	1.1%	1.5%	2.9%	25.8%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： e) 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）	常にそう思う	83.7%	71.9%	83.3%	74.0%	64.5%	75.6%
	なる場合もあると思う	9.3%	22.6%	12.1%	19.2%	6.5%	18.3%
	ならないと思う	6.2%	4.6%	3.0%	3.8%	3.2%	5.0%
	無回答	0.8%	0.9%	1.5%	2.9%	25.8%	1.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる	常にそう思う	61.0%	44.4%	69.7%	61.5%	29.0%	50.0%
	なる場合もあると思う	29.2%	44.7%	25.8%	29.3%	38.7%	39.4%
	ならないと思う	8.8%	9.9%	3.0%	5.8%	6.5%	9.4%
	無回答	0.9%	1.0%	1.5%	3.4%	25.8%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： g) 食事やデートに誘われる	常にそう思う	37.6%	26.7%	34.8%	33.7%	32.3%	30.3%
	なる場合もあると思う	50.3%	57.4%	57.6%	54.8%	35.5%	55.1%
	ならないと思う	11.1%	14.7%	6.1%	9.1%	6.5%	13.4%
	無回答	1.0%	1.1%	1.5%	2.4%	25.8%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される	常にそう思う	76.0%	68.0%	72.7%	64.9%	45.2%	70.3%
	なる場合もあると思う	13.9%	22.4%	19.7%	24.0%	19.4%	19.8%
	ならないと思う	9.3%	8.6%	6.1%	8.7%	9.7%	8.8%
	無回答	0.9%	1.1%	1.5%	2.4%	25.8%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： i) 自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる	常にそう思う	81.3%	75.5%	89.4%	73.6%	61.3%	77.3%
	なる場合もあると思う	11.1%	19.0%	7.6%	18.3%	9.7%	16.4%
	ならないと思う	6.8%	4.5%	1.5%	4.8%	3.2%	5.2%
	無回答	0.8%	1.0%	1.5%	3.4%	25.8%	1.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 大学教員・職員からされた場合： j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する	常にそう思う	84.1%	78.1%	92.4%	76.9%	64.5%	79.9%
	なる場合もあると思う	8.5%	16.2%	4.5%	15.4%	6.5%	13.7%
	ならないと思う	6.4%	4.8%	1.5%	3.8%	3.2%	5.2%
	無回答	0.9%	1.0%	1.5%	3.8%	25.8%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： a) 酒席で隣に座るように言われる	常にそう思う	12.0%	9.3%	15.2%	16.3%	16.1%	10.4%
	なる場合もあると思う	68.8%	68.3%	68.2%	66.3%	41.9%	68.3%
	ならないと思う	18.2%	21.2%	16.7%	14.4%	16.1%	20.0%
	無回答	1.0%	1.2%	-	2.9%	25.8%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： b) 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	常にそう思う	32.8%	24.2%	40.9%	38.5%	25.8%	27.3%
	なる場合もあると思う	58.3%	66.1%	56.1%	51.4%	45.2%	63.1%
	ならないと思う	8.0%	8.6%	3.0%	6.7%	3.2%	8.3%
	無回答	0.9%	1.2%	-	3.4%	25.8%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる	常にそう思う	13.7%	11.8%	22.7%	23.1%	19.4%	12.8%
	なる場合もあると思う	65.7%	65.9%	66.7%	59.1%	41.9%	65.6%
	ならないと思う	19.4%	21.1%	10.6%	14.4%	12.9%	20.3%
	無回答	1.2%	1.2%	-	3.4%	25.8%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	常にそう思う	48.8%	46.6%	54.5%	54.8%	51.6%	47.6%
	なる場合もあると思う	41.1%	44.3%	42.4%	35.6%	12.9%	42.9%
	ならないと思う	9.1%	7.8%	3.0%	6.3%	9.7%	8.1%
	無回答	1.1%	1.3%	-	3.4%	25.8%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： e) 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）	常にそう思う	80.8%	66.5%	81.8%	71.6%	61.3%	71.1%
	なる場合もあると思う	11.8%	27.5%	15.2%	20.7%	9.7%	22.4%
	ならないと思う	6.5%	4.9%	3.0%	4.3%	3.2%	5.3%
	無回答	0.9%	1.1%	-	3.4%	25.8%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる	常にそう思う	58.0%	41.6%	68.2%	60.6%	25.8%	47.3%
	なる場合もあると思う	31.8%	47.0%	27.3%	29.8%	38.7%	41.7%
	ならないと思う	9.1%	10.2%	4.5%	6.3%	6.5%	9.7%
	無回答	1.1%	1.2%	-	3.4%	29.0%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： g) 食事やデートに誘われる	常にそう思う	14.2%	11.0%	16.7%	17.3%	22.6%	12.3%
	なる場合もあると思う	63.3%	62.2%	71.2%	63.9%	32.3%	62.6%
	ならないと思う	21.3%	25.5%	12.1%	15.4%	16.1%	23.8%
	無回答	1.2%	1.2%	-	3.4%	29.0%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される	常にそう思う	71.6%	62.1%	71.2%	60.1%	45.2%	64.9%
	なる場合もあると思う	17.1%	27.4%	18.2%	27.4%	16.1%	24.1%
	ならないと思う	10.2%	9.3%	10.6%	9.1%	9.7%	9.6%
	無回答	1.1%	1.2%	-	3.4%	29.0%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： i) 自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる	常にそう思う	79.0%	72.2%	89.4%	73.1%	58.1%	74.4%
	なる場合もあると思う	12.8%	22.2%	7.6%	18.3%	9.7%	19.1%
	ならないと思う	7.1%	4.5%	3.0%	5.3%	3.2%	5.3%
	無回答	1.1%	1.1%	-	3.4%	29.0%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合： j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する	常にそう思う	81.8%	75.1%	92.4%	75.5%	61.3%	77.2%
	なる場合もあると思う	10.0%	18.5%	6.1%	17.3%	6.5%	15.8%
	ならないと思う	6.8%	5.0%	1.5%	3.4%	3.2%	5.5%
	無回答	1.4%	1.3%	-	3.8%	29.0%	1.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合： a) 酒席で隣に座るように言われる	常にそう思う	8.3%	6.6%	10.6%	12.5%	12.9%	7.4%
	なる場合もあると思う	62.5%	60.2%	66.7%	61.1%	41.9%	60.9%
	ならないと思う	28.1%	31.9%	22.7%	23.1%	16.1%	30.4%
	無回答	1.0%	1.3%	-	3.4%	29.0%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合： b) 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	常にそう思う	29.3%	20.9%	33.3%	35.6%	25.8%	24.0%
	なる場合もあると思う	61.2%	67.5%	63.6%	52.4%	41.9%	65.0%
	ならないと思う	8.6%	10.4%	3.0%	8.7%	3.2%	9.7%
	無回答	0.9%	1.3%	-	3.4%	29.0%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合： c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる	常にそう思う	11.8%	9.6%	19.7%	23.6%	19.4%	10.8%
	なる場合もあると思う	63.6%	64.6%	69.7%	58.7%	41.9%	64.1%
	ならないと思う	23.6%	24.5%	10.6%	14.4%	9.7%	23.8%
	無回答	1.0%	1.3%	-	3.4%	29.0%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合： d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	常にそう思う	42.3%	40.2%	47.0%	50.5%	48.4%	41.2%
	なる場合もあると思う	44.4%	47.5%	50.0%	37.5%	16.1%	46.2%
	ならないと思う	12.4%	10.9%	3.0%	8.7%	6.5%	11.2%
	無回答	0.9%	1.3%	-	3.4%	29.0%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合： e) 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）	常にそう思う	78.3%	62.8%	80.3%	67.8%	51.6%	67.7%
	なる場合もあると思う	14.2%	30.5%	16.7%	24.0%	16.1%	25.2%
	ならないと思う	6.6%	5.5%	3.0%	4.8%	3.2%	5.8%
	無回答	0.9%	1.2%	-	3.4%	29.0%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q2_3 同級生や下級生、後輩 など目下の人からされた場合： f) 「女は愛嬌があったほうが いい」「男ならしっかりし る」などと言われる	常にそう思う	55.0%	39.4%	65.2%	60.6%	25.8%	44.9%
	なる場合もあると思う	33.7%	47.7%	31.8%	29.3%	38.7%	42.8%
	ならないと思う	10.2%	11.6%	3.0%	6.7%	6.5%	11.0%
	無回答	1.1%	1.2%	-	3.4%	29.0%	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩 など目下の人からされた場合： g) 食事やデートに誘われる	常にそう思う	12.8%	9.1%	18.2%	16.3%	19.4%	10.6%
	なる場合もあると思う	58.8%	58.0%	68.2%	62.0%	35.5%	58.4%
	ならないと思う	27.4%	31.5%	13.6%	18.3%	16.1%	29.7%
	無回答	0.9%	1.3%	-	3.4%	29.0%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩 など目下の人からされた場合： h) 水着写真や性的画像をパソ コンの壁紙やスクリーンセー バーとして設定される	常にそう思う	70.7%	59.3%	74.2%	58.7%	38.7%	62.8%
	なる場合もあると思う	17.7%	29.5%	18.2%	30.3%	19.4%	25.9%
	ならないと思う	10.6%	9.9%	7.6%	8.2%	9.7%	10.0%
	無回答	0.9%	1.3%	-	2.9%	32.3%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩 など目下の人からされた場合： i) 自分の性的指向や性自認に ついて、勝手に話題にされる	常にそう思う	78.1%	70.5%	87.9%	72.1%	54.8%	72.9%
	なる場合もあると思う	13.4%	23.1%	9.1%	18.8%	12.9%	19.9%
	ならないと思う	7.6%	5.2%	3.0%	5.8%	3.2%	5.9%
	無回答	0.9%	1.1%	-	3.4%	29.0%	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_3 同級生や下級生、後輩 など目下の人からされた場合： j) ゲイやレズビアン、性別不 詳の第三者を名指ししたり、 揶揄する	常にそう思う	81.2%	73.6%	89.4%	75.5%	61.3%	76.1%
	なる場合もあると思う	10.6%	19.6%	9.1%	16.8%	6.5%	16.7%
	ならないと思う	7.1%	5.4%	1.5%	3.8%	3.2%	5.9%
	無回答	1.1%	1.3%	-	3.8%	29.0%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3 以下のような行為をされた場合、あなたがすると思われ る相手への対応							
Q3_1 指導教員からされた場 合： a) 言葉（性的な話題、性別に よる役割決めつけ、侮辱な ど）により不快感を与えられ た場合	イヤだとはっきり伝える	18.2%	20.0%	25.8%	24.0%	9.7%	19.6%
	それとなくイヤだと伝える	41.4%	38.7%	40.9%	38.5%	29.0%	39.5%
	伝えない	24.2%	23.5%	16.7%	21.6%	9.7%	23.5%
	該当なし（指導教員はいない）	15.0%	16.7%	16.7%	13.0%	12.9%	16.1%
	無回答	1.2%	1.1%	-	2.9%	38.7%	1.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
Q3_1 指導教員からされた場 合： b) 望んでいないのに食事や映 画などの個人的な誘いをうけ た場合	イヤだとはっきり伝える	25.8%	24.6%	24.2%	34.6%	22.6%	25.3%
	それとなくイヤだと伝える	50.0%	46.9%	53.0%	38.0%	19.4%	47.5%
	伝えない	8.1%	10.7%	4.5%	11.5%	6.5%	9.8%
	該当なし（指導教員はいない）	14.9%	16.7%	18.2%	13.5%	12.9%	16.0%
	無回答	1.2%	1.2%	-	2.4%	38.7%	1.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
Q3_1 指導教員からされた場 合： c) 手を握られたり、腰や肩に 手を回されたりというよう な、必要以上になれなれしい 身体接触をされた場合	イヤだとはっきり伝える	45.2%	43.5%	50.0%	49.0%	22.6%	44.1%
	それとなくイヤだと伝える	34.0%	31.3%	25.8%	26.9%	19.4%	31.9%
	伝えない	4.6%	7.3%	6.1%	8.7%	3.2%	6.5%
	該当なし（指導教員はいない）	14.9%	16.7%	18.2%	13.0%	12.9%	16.0%
	無回答	1.3%	1.2%	-	2.4%	41.9%	1.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
Q3_2 指導教員以外の教職員 からされた場合： a) 言葉（性的な話題、性別に よる役割決めつけ、侮辱など）に よる不快感を与えられた場合	イヤだとはっきり伝える	28.1%	29.1%	30.3%	33.7%	12.9%	28.9%
	それとなくイヤだと伝える	45.1%	44.5%	48.5%	39.9%	29.0%	44.5%
	伝えない	25.8%	24.9%	21.2%	22.6%	19.4%	25.1%
	無回答	1.0%	1.5%	-	3.8%	38.7%	1.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_2 指導教員以外の教職員 からされた場合： b) 望んでいないのに食事や映 画などの個人的な誘いをうけ た場合	イヤだとはっきり伝える	38.6%	35.5%	34.8%	43.8%	22.6%	36.6%
	それとなくイヤだと伝える	51.6%	51.6%	60.6%	43.3%	29.0%	51.3%
	伝えない	8.8%	11.4%	4.5%	9.6%	9.7%	10.5%
	無回答	1.0%	1.6%	-	3.4%	38.7%	1.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q3_2 指導教員以外の教職員から された場合: c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたり というような、必要以上になれなれしい 身体接触をされた場合	イヤだとはっきり伝える	56.6%	54.0%	65.2%	55.8%	22.6%	54.8%
	それとなくイヤだと伝える	34.9%	35.4%	28.8%	33.7%	25.8%	35.1%
	伝えない	7.4%	9.0%	6.1%	7.2%	9.7%	8.4%
	無回答	1.1%	1.6%	-	3.4%	41.9%	1.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_3 先輩、上級生など目上の人 からされた場合: a) 言葉(性的な話題、性別による 役割決めつけ、侮辱など)により 不快感を与えられた場合	イヤだとはっきり伝える	31.8%	30.1%	45.5%	35.6%	16.1%	30.9%
	それとなくイヤだと伝える	48.9%	48.5%	48.5%	41.8%	25.8%	48.3%
	伝えない	18.4%	19.9%	6.1%	19.2%	19.4%	19.3%
	無回答	0.9%	1.4%	-	3.4%	38.7%	1.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_3 先輩、上級生など目上 の人からされた場合: b) 望んでいないのに食事や映 画などの個人的な誘いをうけ た場合	イヤだとはっきり伝える	33.7%	31.3%	40.9%	37.0%	19.4%	32.2%
	それとなくイヤだと伝える	55.9%	55.4%	51.5%	50.5%	32.3%	55.3%
	伝えない	9.5%	11.9%	7.6%	9.6%	9.7%	11.0%
	無回答	0.9%	1.4%	-	2.9%	38.7%	1.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_3 先輩、上級生など目上の人 からされた場合: c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたり というような、必要以上になれなれしい 身体接触をされた場合	イヤだとはっきり伝える	56.1%	51.6%	74.2%	54.3%	25.8%	53.1%
	それとなくイヤだと伝える	36.1%	38.5%	18.2%	36.1%	22.6%	37.5%
	伝えない	6.8%	8.4%	7.6%	6.7%	9.7%	7.9%
	無回答	1.0%	1.5%	-	2.9%	41.9%	1.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_4 同級生や、下級生、後輩な ど目下の人からされた場合: a) 言葉(性的な話題、性別による 役割決めつけ、侮辱など)により 不快感を与えられた場合	イヤだとはっきり伝える	46.6%	42.5%	57.6%	42.3%	16.1%	43.8%
	それとなくイヤだと伝える	40.3%	40.8%	34.8%	41.8%	29.0%	40.5%
	伝えない	12.2%	15.5%	7.6%	12.5%	16.1%	14.3%
	無回答	0.9%	1.3%	-	3.4%	38.7%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_4 同級生や、下級生、後輩な ど目下の人からされた場合: b) 望んでいないのに食事や映画 などの個人的な誘いをうけた場合	イヤだとはっきり伝える	43.4%	39.5%	42.4%	44.2%	22.6%	40.7%
	それとなくイヤだと伝える	48.0%	47.9%	50.0%	44.7%	29.0%	47.8%
	伝えない	7.8%	11.3%	7.6%	8.2%	9.7%	10.1%
	無回答	0.9%	1.3%	-	2.9%	38.7%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_4 同級生や、下級生、後輩な ど目下の人からされた場合: c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたり というような、必要以上になれなれしい 身体接触をされた場合	イヤだとはっきり伝える	65.5%	57.8%	74.2%	61.1%	25.8%	60.2%
	それとなくイヤだと伝える	28.5%	32.8%	16.7%	29.3%	22.6%	31.2%
	伝えない	5.1%	8.0%	9.1%	6.7%	9.7%	7.1%
	無回答	1.0%	1.3%	-	2.9%	41.9%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q4 東京大学、またはそれに準じた場(サークルやゼミのコンパ、学会など)で、大学の構成員(教職員・大学院生/学部生等)または関係者から、以下のような行為を受けたことがあるか。または、そのような行為を受けたことがある人から相談されたり、そのような行為を目撃したり、話を聞いたことがあるか。(あてはまるものすべて)							
Q4 a) 容姿・体型・服装・年齢、 身長、禿、体毛などを望まない 形で話題にされた	受けたことがある	14.4%	7.8%	18.2%	13.9%	9.7%	10.0%
	相談されたことがある	4.6%	2.5%	13.6%	8.2%	3.2%	3.4%
	目撃した/話を聞いたことがある	32.2%	31.2%	37.9%	35.6%	16.1%	31.6%
	経験したことも見聞きしたこともない	55.0%	60.0%	47.0%	48.1%	22.6%	57.9%
	無回答	1.7%	2.4%	-	3.4%	58.1%	2.4%
Q4 b) 望まない性的な話題や猥談 を聞かされた	受けたことがある	18.1%	9.9%	22.7%	17.8%	12.9%	12.7%
	相談されたことがある	5.1%	2.7%	10.6%	7.2%	3.2%	3.6%
	目撃した/話を聞いたことがある	28.7%	28.9%	43.9%	32.7%	12.9%	29.0%
	経験したことも見聞きしたこともない	55.2%	60.0%	40.9%	49.5%	22.6%	58.0%
	無回答	1.6%	2.4%	-	3.8%	58.1%	2.4%
Q4 c) 男性か女性かわからないとい うことで避けられたり、LGBT等の 性的少数者だとして嘲笑やからか いの対象とされたりした	受けたことがある	1.0%	0.8%	16.7%	3.8%	-	1.1%
	相談されたことがある	1.5%	1.2%	6.1%	4.8%	3.2%	1.4%
	目撃した/話を聞いたことがある	13.0%	12.2%	28.8%	20.2%	6.5%	12.8%
	経験したことも見聞きしたこともない	84.0%	84.1%	56.1%	71.2%	35.5%	83.2%
	無回答	1.8%	2.3%	-	3.8%	58.1%	2.4%

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q4 d) 部室や研究室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした	受けたことがある	2.0%	1.2%	6.1%	2.9%	-	1.5%
	相談されたことがある	0.6%	0.5%	4.5%	1.0%	-	0.6%
	目撃した／話を聞いたことがある	5.9%	7.3%	12.1%	10.1%	3.2%	7.0%
	経験したことも見聞きしたこともない	90.9%	89.1%	81.8%	82.2%	38.7%	89.2%
	無回答	1.7%	2.3%	1.5%	4.3%	58.1%	2.4%
Q4 e) ネットやSNSの書き込み、噂などで、性に関する個人情報暴露された	受けたことがある	1.2%	0.9%	3.0%	3.4%	6.5%	1.1%
	相談されたことがある	1.1%	0.8%	3.0%	3.4%	-	1.0%
	目撃した／話を聞いたことがある	11.0%	11.5%	22.7%	15.9%	6.5%	11.6%
	経験したことも見聞きしたこともない	85.6%	85.0%	72.7%	75.0%	29.0%	84.5%
	無回答	1.8%	2.4%	1.5%	4.8%	58.1%	2.5%
Q4 f) 教育研究の場で性別に基づいて役割分担を付与されたり、研究指導の条件、就職・進路相談の態度を変えられたりした	受けたことがある	6.6%	1.3%	9.1%	7.7%	-	3.1%
	相談されたことがある	3.3%	1.4%	7.6%	5.3%	-	2.1%
	目撃した／話を聞いたことがある	16.7%	10.9%	24.2%	19.7%	6.5%	13.0%
	経験したことも見聞きしたこともない	75.4%	84.8%	63.6%	68.3%	32.3%	81.1%
	無回答	1.8%	2.4%	3.0%	4.8%	61.3%	2.5%
Q4 g) いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした	受けたことがある	9.4%	0.9%	9.1%	7.2%	-	3.7%
	相談されたことがある	4.8%	2.8%	7.6%	6.3%	3.2%	3.5%
	目撃した／話を聞いたことがある	14.0%	14.1%	18.2%	16.3%	6.5%	14.2%
	経験したことも見聞きしたこともない	75.6%	81.2%	68.2%	70.7%	32.3%	78.9%
	無回答	1.8%	2.4%	3.0%	4.8%	61.3%	2.5%
Q4 h) 食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした	受けたことがある	9.3%	1.0%	6.1%	7.2%	-	3.7%
	相談されたことがある	7.0%	4.0%	12.1%	7.2%	-	5.1%
	目撃した／話を聞いたことがある	17.2%	17.2%	27.3%	16.3%	6.5%	17.2%
	経験したことも見聞きしたこともない	70.1%	77.3%	63.6%	70.7%	35.5%	74.7%
	無回答	1.7%	2.4%	-	4.3%	58.1%	2.4%
Q4 i) 恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした	受けたことがある	2.7%	1.1%	4.5%	3.4%	-	1.6%
	相談されたことがある	3.7%	2.6%	6.1%	5.3%	-	3.1%
	目撃した／話を聞いたことがある	12.6%	11.8%	19.7%	13.9%	9.7%	12.2%
	経験したことも見聞きしたこともない	81.7%	83.2%	72.7%	75.0%	32.3%	82.2%
	無回答	1.7%	2.4%	1.5%	4.8%	58.1%	2.5%
Q4 j) 裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした	受けたことがある	0.1%	0.4%	-	0.5%	-	0.3%
	相談されたことがある	0.2%	0.4%	-	1.0%	-	0.3%
	目撃した／話を聞いたことがある	2.2%	3.0%	1.5%	5.8%	3.2%	2.8%
	経験したことも見聞きしたこともない	95.9%	94.0%	97.0%	88.0%	35.5%	94.2%
	無回答	1.7%	2.4%	1.5%	4.8%	61.3%	2.5%
Q4 k) 強引に抱きつかれたり、キスをされたりした	受けたことがある	4.1%	0.6%	1.5%	3.4%	-	1.8%
	相談されたことがある	1.6%	1.1%	3.0%	3.4%	-	1.3%
	目撃した／話を聞いたことがある	6.9%	6.2%	9.1%	8.2%	3.2%	6.5%
	経験したことも見聞きしたこともない	87.1%	90.2%	90.9%	82.7%	35.5%	88.8%
	無回答	1.8%	2.4%	-	4.8%	61.3%	2.5%
Q4 l) トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした	受けたことがある	0.6%	0.2%	-	1.4%	-	0.4%
	相談されたことがある	0.3%	0.2%	-	1.9%	-	0.3%
	目撃した／話を聞いたことがある	4.2%	3.4%	7.6%	8.7%	3.2%	3.8%
	経験したことも見聞きしたこともない	93.7%	93.8%	92.4%	84.1%	35.5%	93.2%
	無回答	1.8%	2.4%	-	4.8%	61.3%	2.5%
Q4 m) 性的行為の強要、または未遂があった	受けたことがある	2.0%	0.2%	1.5%	1.4%	-	0.8%
	相談されたことがある	0.9%	1.0%	3.0%	3.4%	-	1.0%
	目撃した／話を聞いたことがある	5.7%	5.7%	9.1%	7.7%	3.2%	5.8%
	経験したことも見聞きしたこともない	90.4%	91.0%	90.9%	83.7%	35.5%	90.4%
	無回答	1.8%	2.4%	-	4.8%	61.3%	2.5%

質問	選択肢	女性 N=668	男性 N=741	その他 N=26	回答し ない N=59	無回答 N=5	合計 N=1499
Q5 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) Q4はどのような状況で起こったか。							
	講義中、実驗中	8.4%	5.8%	3.8%	13.6%	20.0%	7.3%
	ゼミ中	1.0%	1.3%	-	5.1%	-	1.3%
	ゼミの合宿中、実習中	0.7%	0.5%	-	3.4%	-	0.7%
	個人指導中	3.0%	1.8%	7.7%	0.0%	-	2.3%
	サークルの合宿中	5.4%	11.2%	-	1.7%	-	8.0%
	通常のサークル活動中	13.3%	24.8%	11.5%	10.2%	-	18.8%
	寮生活中	1.9%	2.3%	3.8%	1.7%	-	2.1%
	懇親会中、親睦会中	33.7%	31.6%	38.5%	28.8%	-	32.4%
	その他、研究と関連した場	12.7%	7.3%	23.1%	13.6%	40.0%	10.3%
	その他	17.2%	9.2%	11.5%	18.6%	-	13.1%
	無回答	2.5%	4.2%	-	3.4%	40.0%	3.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q6 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) そのときのあなたの立場							
	学部生	63.6%	75.0%	61.5%	61.0%	20.0%	69.0%
	大学院生 (研究生を含む)	31.7%	19.8%	38.5%	32.2%	20.0%	26.0%
	その他	1.9%	0.8%	-	5.1%	-	1.5%
	無回答	2.7%	4.3%	-	1.7%	60.0%	3.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q7 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為をあなたにした人の数							
	1人	52.4%	40.5%	53.8%	50.8%	-	46.3%
	2人	15.6%	14.4%	11.5%	13.6%	-	14.8%
	3人以上	28.6%	40.2%	34.6%	28.8%	40.0%	34.5%
	無回答	3.4%	4.9%	-	6.8%	60.0%	4.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
質問	選択肢	女性 N=350	男性 N=300	その他 N=14	回答し ない N=30	無回答 N=0	合計 N=694
Q7_1_1 (Q7で「1人」を選択した方のみ回答) その行為をあなたにした人の性別							
	男性	94.6%	79.3%	78.6%	66.7%	-	86.5%
	女性	3.4%	18.7%	21.4%	23.3%	-	11.2%
	その他	1.4%	1.3%	-	10.0%	-	1.7%
	無回答	0.6%	0.7%	-	-	-	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%
Q7_1_2 (Q7で「1人」を選択した方のみ回答) そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人だったか。							
	上級生や先輩	26.3%	22.3%	35.7%	30.0%	-	24.9%
	同級生や友人	39.4%	49.3%	35.7%	30.0%	-	43.2%
	下級生や後輩	2.3%	6.7%	7.1%	3.3%	-	4.3%
	ゼミ等の指導教員	6.9%	8.7%	14.3%	6.7%	-	7.8%
	指導教員以外の教員	9.4%	8.0%	7.1%	20.0%	-	9.2%
	職員	4.6%	2.3%	-	3.3%	-	3.5%
	その他	9.7%	1.7%	-	6.7%	-	5.9%
	無回答	1.4%	1.0%	-	-	-	1.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%

質問	選択肢	女性 N=295	男性 N=405	その他 N=12	回答し ない N=25	無回答 N=2	合計 N=739
Q7_2_1 (Q7で「2人」～「3人以上」のいずれかを選択した方のみ回答) その行為をあなたにした人たちの性別							
	男性	80.7%	67.4%	75.0%	64.0%	50.0%	72.7%
	女性	1.4%	3.5%	-	8.0%	-	2.7%
	男性と女性	17.3%	27.9%	25.0%	24.0%	-	23.4%
	その他	0.3%	0.7%	-	4.0%	-	0.7%
	無回答	0.3%	0.5%	-	-	50.0%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q7_2_2 (Q7で「2人」～「3人以上」のいずれかを選択した方のみ回答) そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人だったか。(あてはまるものすべて)							
	上級生や先輩	51.9%	52.1%	83.3%	52.0%	50.0%	52.5%
	同級生や友人	65.4%	72.1%	41.7%	72.0%	50.0%	68.9%
	下級生や後輩	13.6%	11.9%	50.0%	12.0%	50.0%	13.3%
	ゼミ等の指導教員	7.1%	3.7%	16.7%	24.0%	-	6.0%
	指導教員以外の教員	14.9%	3.5%	33.3%	32.0%	-	9.5%
	職員	4.4%	1.5%	25.0%	12.0%	-	3.4%
	その他	2.4%	3.5%	-	8.0%	-	3.1%
	無回答	0.3%	0.7%	-	-	-	0.5%
質問	選択肢	女性 N=668	男性 N=741	その他 N=26	回答し ない N=59	無回答 N=5	合計 N=1499
Q8 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為について、同じ人から何度も嫌がらせを受けたか。							
	はい	38.9%	20.8%	30.8%	45.8%	20.0%	30.0%
	いいえ	59.0%	76.2%	69.2%	50.8%	60.0%	67.4%
	無回答	2.1%	3.0%	0.0%	3.4%	20.0%	2.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q9 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為を受けたことに対してどのように対応したか。							
	イヤだとはっきり意思表示・抗議した	15.0%	8.0%	11.5%	16.9%	-	11.5%
	無視した、避けた、逃げた	37.1%	32.7%	34.6%	28.8%	40.0%	34.6%
	それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた	25.9%	31.6%	34.6%	13.6%	-	28.3%
	我慢した、従った	18.3%	21.7%	15.4%	30.5%	40.0%	20.5%
	その他	2.1%	3.0%	-	6.8%	-	2.7%
	無回答	1.6%	3.1%	3.8%	3.4%	20.0%	2.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q10 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為を受けたことを誰かに相談したか。							
	相談した	43.7%	10.9%	26.9%	35.6%	-	26.8%
	相談しなかった	54.3%	85.4%	73.1%	62.7%	60.0%	70.4%
	無回答	1.9%	3.6%	-	1.7%	40.0%	2.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=292	男性 N=81	その他 N=7	回答し ない N=21	無回答 N=0	合計 N=401
Q10_1 (Q10で「相談した」と回答した方のみ回答) 相談した相手 (あてはまるもすべて)							
	家族	34.9%	24.7%	14.3%	19.0%	-	31.7%
	上級生や先輩	29.8%	17.3%	42.9%	23.8%	-	27.2%
	同級生や友人	71.9%	76.5%	100.0%	57.1%	-	72.6%
	下級生や後輩	7.2%	8.6%	28.6%	4.8%	-	7.7%
	大学外の友人・知人	27.7%	23.5%	57.1%	38.1%	-	27.9%
	ゼミ等の指導教員	11.0%	4.9%	14.3%	19.0%	-	10.2%
	それ以外の教員	6.5%	2.5%	-	19.0%	-	6.2%
	職員	5.8%	-	-	4.8%	-	4.5%
	東京大学ハラスメント相談所 保健センター、学生相談所、駒 場学生相談所	11.3%	4.9%	-	14.3%	-	10.0%
	部局相談員	0.7%	-	-	-	-	0.5%
	弁護士などの専門家や専門機関	3.1%	-	-	-	-	2.2%
	その他	2.4%	-	-	4.8%	-	2.0%
	無回答	0.3%	1.2%	-	-	-	0.5%
質問	選択肢	女性 N=363	男性 N=633	その他 N=19	回答し ない N=37	無回答 N=3	合計 N=1055
Q10_2 (Q10で「相談しなかった」と回答した方のみ回答) 相談しなかったのはなぜか。(あてはまるものすべて)							
	相談した内容が外部に漏れるの ではと思ったから	5.0%	4.7%	15.8%	8.1%	-	5.1%
	真剣に相談にのってもらえない と思ったから	8.0%	6.5%	-	24.3%	-	7.5%
	相談しても解決するとは思えな かったから	49.0%	31.6%	47.4%	51.4%	33.3%	38.6%
	相談したことによって自分に不利益 が生じるのではと思ったから	15.7%	8.2%	21.1%	27.0%	-	11.7%
	相談する必要性を感じなかつた から	58.1%	76.8%	63.2%	48.6%	66.7%	69.1%
	相談することが苦痛だったから	12.9%	6.0%	26.3%	21.6%	33.3%	9.4%
	相談することで相手との人間関 係が悪くなるのではないかと 思ったから	23.1%	11.5%	26.3%	29.7%	-	16.4%
	その他	7.2%	5.1%	5.3%	5.4%	-	5.8%
	無回答	0.6%	0.5%	-	-	-	0.5%



質問	選択肢	女性 N=668	男性 N=741	その他 N=26	回答し ない N=59	無回答 N=5	合計 N=1499
Q11 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その経験があなたにもたらした影響(あてはまるものをすべて)							
	特に変化はなかった	45.2%	71.7%	38.5%	37.3%	20.0%	57.8%
	研究や勉強に支障をきたした	12.9%	4.6%	19.2%	20.3%	-	9.1%
	進路先など、将来のキャリアプランを変更した	5.8%	2.4%	11.5%	5.1%	-	4.2%
	人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった	33.7%	11.6%	46.2%	45.8%	20.0%	23.4%
	それが起きた場所や組織(ゼミ・サークル等)に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた	15.0%	7.7%	23.1%	22.0%	20.0%	11.8%
	大学を休んだ	4.0%	1.9%	3.8%	3.4%	-	2.9%
	何もする気がなくなって引きこもった	5.4%	2.0%	7.7%	6.8%	-	3.8%
	自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった	11.5%	2.3%	15.4%	13.6%	20.0%	7.1%
	眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した	6.3%	2.2%	11.5%	8.5%	20.0%	4.5%
	落ち込んだり、攻撃的になったりと、精神的に不安定になった	16.0%	6.5%	26.9%	23.7%	40.0%	11.9%
	自傷行為に及んだり、自殺を凶った	0.9%	-	3.8%	5.1%	-	0.7%
	その他	5.1%	2.4%	3.8%	-	-	3.5%
	無回答	2.7%	3.6%	-	1.7%	40.0%	3.2%
質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q12 大学の外(就職活動中やアルバイト先など)で東京大学構成員・関係者ではない相手からの性差別、セクシュアル・ハラスメント、あるいは性暴力を経験したことがあるか。							
	ある	26.7%	5.4%	53.0%	26.0%	3.2%	12.8%
	ない	72.9%	94.3%	47.0%	73.1%	58.1%	86.6%
	無回答	0.5%	0.4%	-	1.0%	38.7%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
質問	選択肢	女性 N=592	男性 N=259	その他 N=35	回答し ない N=54	無回答 N=1	合計 N=941
Q12_1 (Q12で「ある」と回答した方のみ回答) その時の具体的な相手、状況							
		427件	168件	20件	35件	0件	650件
質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q13 東京大学において、セクシュアル・ハラスメントや性差別、ならびに性暴力の問題があると思うか。							
	全く問題はない	7.1%	7.1%	1.5%	1.0%	12.9%	6.9%
	あまり問題はない	39.8%	47.2%	27.3%	38.9%	25.8%	44.5%
	問題がある	43.4%	38.0%	45.5%	43.3%	16.1%	39.7%
	きわめて深刻な問題がある	8.9%	6.4%	25.8%	14.4%	3.2%	7.5%
	無回答	0.9%	1.3%	-	2.4%	41.9%	1.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
Q14	セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力防止のために大学が取り組むべきこととして、特に緊急あるいは重要と思うもの（3つまで）						
	性的同意のためのワークショップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める	35.7%	34.6%	39.4%	32.2%	16.1%	34.8%
	セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する	41.6%	51.5%	40.9%	35.6%	19.4%	47.8%
	ジェンダーに関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む	54.9%	46.9%	74.2%	44.7%	9.7%	49.4%
	専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する	35.8%	40.1%	33.3%	39.9%	12.9%	38.6%
	女性教員を増やす	31.1%	18.4%	21.2%	21.2%	-	22.2%
	女性幹部教職員の登用を進める	29.0%	15.9%	21.2%	25.0%	-	20.1%
	女性学生を増やす	34.4%	34.9%	27.3%	30.8%	3.2%	34.4%
	その他	3.8%	3.5%	9.1%	12.5%	3.2%	3.9%
	無回答	1.4%	3.7%	-	4.8%	71.0%	3.3%
F	回答者自身のことについて						
F1	性別						
	女性	100.0%	-	-	-	-	30.2%
	男性	-	100.0%	-	-	-	65.7%
	その他	-	-	100.0%	-	-	0.9%
	回答しない	-	-	-	100.0%	-	2.8%
	無回答	-	-	-	-	100.0%	0.4%
	合計	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F2	年齢（半角数字で入力されたものを分類）						
	～19歳	8.3%	10.3%	10.6%	5.3%	-	9.5%
	20～24歳	49.5%	54.6%	48.5%	41.8%	-	52.4%
	25～29歳	23.2%	22.8%	27.3%	19.2%	6.5%	22.8%
	30歳～	13.9%	8.5%	7.6%	7.2%	-	10.0%
	無回答	5.1%	3.8%	6.1%	26.4%	93.5%	5.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F3	所属						
							省略
F4	学年・課程						
	学部1年	9.4%	12.0%	12.1%	9.6%	3.2%	11.1%
	学部2年	8.5%	11.5%	12.1%	10.1%	9.7%	10.5%
	学部3年	8.2%	9.3%	7.6%	7.2%	3.2%	8.9%
	学部4年以上	11.2%	12.4%	9.1%	11.1%	-	11.9%
	学部研究生、学部聴講生等	0.2%	0.2%	-	0.5%	-	0.2%
	大学院修士課程1年	16.6%	14.8%	13.6%	10.6%	-	15.1%
	大学院修士課程2年以上	14.3%	13.9%	12.1%	11.5%	6.5%	13.9%
	専門職大学院学位課程1年	0.8%	0.8%	-	-	-	0.8%
	専門職大学院学位課程2年以上	1.7%	1.2%	1.5%	0.5%	-	1.3%
	大学院博士課程1年	6.3%	7.2%	7.6%	7.7%	3.2%	6.9%
	大学院博士課程2年	6.7%	5.9%	9.1%	4.3%	3.2%	6.1%
	大学院博士課程3年以上	11.7%	8.4%	10.6%	8.7%	3.2%	9.4%
	大学院研究生	2.4%	1.2%	3.0%	2.9%	-	1.6%
	大学院特別聴講学生、大学院特別研究学生等	0.3%	0.1%	-	-	-	0.2%
	その他	0.1%	0.2%	-	1.4%	-	0.2%
	無回答	1.4%	0.9%	1.5%	13.9%	67.7%	1.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F5	留学生（いわゆる「留学生ビザ」をもつ在留資格者）か						
	はい	26.3%	14.7%	13.6%	16.3%	9.7%	18.2%
	いいえ	73.5%	85.1%	86.4%	76.9%	45.2%	81.2%
	無回答	0.2%	0.2%	0.0%	6.7%	45.2%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
F6 出身高校	国公立の女子校	3.2%	0.0%	3.0%	1.9%	-	1.1%
	私立の女子校	26.2%	0.0%	10.6%	9.1%	-	8.3%
	国公立の男子校	0.0%	7.3%	6.1%	4.8%	-	5.0%
	私立の男子校	0.3%	29.1%	7.6%	16.3%	16.1%	19.8%
	国公立の共学校	35.5%	39.0%	39.4%	30.8%	25.8%	37.6%
	私立の共学校	12.9%	12.4%	21.2%	11.5%	-	12.6%
	海外の高校	20.6%	11.0%	12.1%	12.0%	3.2%	13.9%
	その他	0.5%	0.7%	-	2.9%	-	0.7%
	無回答	0.7%	0.5%	-	10.6%	54.8%	1.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
質問	選択肢	女性 N=1352	男性 N=2589	その他 N=38	回答し ない N=96	無回答 N=5	合計 N=4080
F7 (大学院生、大学院研究 生の方のみ) 出身大学(学部)	東京大学	24.1%	44.6%	34.2%	41.7%	40.0%	37.6%
	東京大学以外の国公立大学	19.8%	18.5%	26.3%	18.8%	20.0%	19.0%
	東京大学以外の私立大学	20.6%	14.5%	26.3%	13.5%	20.0%	16.6%
	海外の高等教育機関	34.0%	21.4%	13.2%	22.9%	20.0%	25.6%
	その他	0.7%	0.8%	-	1.0%	-	0.8%
	無回答	0.7%	0.2%	-	2.1%	-	0.4%
	合計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
質問	選択肢	女性 N=2221	男性 N=4834	その他 N=66	回答し ない N=208	無回答 N=31	合計 N=7360
F8 現在の住まいの状況	一人暮らし	34.4%	40.7%	30.3%	38.0%	16.1%	38.5%
	学生宿舎・学生寮	9.3%	9.8%	13.6%	7.7%	-	9.6%
	家族と住んでいる	47.3%	44.2%	43.9%	38.5%	22.6%	44.9%
	友だち、パートナーと住んでいる	7.6%	4.3%	10.6%	5.3%	6.5%	5.4%
	その他	1.0%	0.6%	1.5%	1.0%	-	0.7%
	無回答	0.5%	0.4%	-	9.6%	54.8%	0.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F9 学内や学外で経験した性暴力、性差別、あるいはハラスメントについて、これまでの質問項目では言い尽くせなかった被害の経験などがあれば、可能な範囲で自由に入力(自由記述)		351件	280件	18件	27件	0件	676件
F10 大学における性暴力や性差別、ハラスメントについて、または本調査についてご意見があれば、自由に入力(自由記述)		379件	583件	18件	36件	3件	1019件

※複数回答式質問文の集計では、合計が100.0%になりません。

巻末資料2 基礎集計表（教職員）

質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q1 以下のような意見に対する率直な考え							
Q1_1 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする。	そう思う	0.5%	0.5%	-	0.7%	-	0.5%
	ややそう思う	2.2%	5.0%	-	2.7%	-	3.6%
	あまりそう思わない	18.3%	23.5%	12.5%	14.0%	14.7%	20.7%
	そうは思わない	75.1%	62.1%	87.5%	75.3%	47.1%	68.5%
	どちらともいえない	3.8%	8.8%	-	6.7%	20.6%	6.5%
	無回答	0.0%	0.1%	-	0.7%	17.6%	0.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_2 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ。	そう思う	0.4%	1.7%	-	1.3%	5.9%	1.1%
	ややそう思う	10.5%	14.6%	12.5%	5.3%	11.8%	12.4%
	あまりそう思わない	28.2%	30.1%	25.0%	22.7%	20.6%	28.9%
	そうは思わない	55.0%	47.0%	62.5%	63.3%	20.6%	51.1%
	どちらともいえない	5.7%	6.4%	-	6.0%	23.5%	6.2%
	無回答	0.1%	0.1%	-	1.3%	17.6%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_3 東京大学学部学生の男女比が8：2であるのは、男女の学力の差が原因である。	そう思う	1.5%	2.0%	-	1.3%	-	1.7%
	ややそう思う	7.0%	6.9%	-	3.3%	5.9%	6.8%
	あまりそう思わない	22.7%	18.3%	37.5%	15.3%	8.8%	20.2%
	そうは思わない	63.6%	67.5%	62.5%	70.7%	44.1%	65.6%
	どちらともいえない	5.0%	5.2%	-	8.7%	29.4%	5.4%
	無回答	0.3%	0.1%	-	0.7%	11.8%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_4 さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ。	そう思う	17.7%	21.7%	12.5%	16.7%	8.8%	19.6%
	ややそう思う	47.3%	41.9%	25.0%	32.7%	35.3%	44.0%
	あまりそう思わない	16.9%	16.7%	37.5%	16.7%	5.9%	16.8%
	そうは思わない	12.2%	13.4%	25.0%	21.3%	8.8%	13.1%
	どちらともいえない	5.7%	6.0%	-	12.0%	29.4%	6.2%
	無回答	0.2%	0.3%	-	0.7%	11.8%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_5 相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる。	そう思う	2.9%	2.0%	-	1.3%	2.9%	2.4%
	ややそう思う	19.8%	12.6%	37.5%	12.7%	8.8%	16.0%
	あまりそう思わない	27.5%	27.2%	12.5%	21.3%	23.5%	27.1%
	そうは思わない	45.9%	54.6%	50.0%	53.3%	29.4%	50.3%
	どちらともいえない	3.6%	3.4%	-	10.0%	23.5%	3.9%
	無回答	0.3%	0.2%	-	1.3%	11.8%	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_6 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない。	そう思う	0.6%	0.9%	-	-	-	0.7%
	ややそう思う	7.4%	6.5%	-	0.7%	5.9%	6.7%
	あまりそう思わない	23.4%	24.9%	12.5%	15.3%	23.5%	23.9%
	そうは思わない	64.9%	63.3%	87.5%	74.0%	38.2%	64.2%
	どちらともいえない	3.5%	4.2%	-	8.0%	20.6%	4.1%
	無回答	0.3%	0.2%	-	2.0%	11.8%	0.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_7 誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ。	そう思う	9.4%	17.0%	12.5%	16.7%	17.6%	13.5%
	ややそう思う	34.7%	41.5%	12.5%	21.3%	20.6%	37.5%
	あまりそう思わない	26.7%	21.4%	25.0%	24.0%	5.9%	23.8%
	そうは思わない	17.2%	11.9%	50.0%	18.0%	5.9%	14.6%
	どちらともいえない	11.1%	7.8%	-	18.7%	38.2%	9.9%
	無回答	0.9%	0.4%	-	1.3%	11.8%	0.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q1_8 セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない。	そう思う	31.4%	31.2%	25.0%	27.3%	17.6%	31.1%
	ややそう思う	32.7%	36.2%	62.5%	22.7%	14.7%	34.0%
	あまりそう思わない	12.2%	11.2%	12.5%	17.3%	14.7%	11.9%
	そうは思わない	10.8%	9.5%	-	12.0%	8.8%	10.2%
	どちらともいえない	12.3%	11.6%	-	18.0%	32.4%	12.2%
	無回答	0.6%	0.4%	-	2.7%	11.8%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_9 同性同士の恋愛は異常である。	そう思う	0.8%	3.6%	-	1.3%	2.9%	2.2%
	ややそう思う	3.3%	11.5%	-	2.7%	5.9%	7.4%
	あまりそう思わない	17.1%	22.8%	25.0%	10.0%	20.6%	19.8%
	そうは思わない	72.8%	52.0%	62.5%	72.7%	38.2%	62.2%
	どちらともいえない	5.6%	9.7%	12.5%	11.3%	17.6%	7.9%
	無回答	0.3%	0.4%	-	2.0%	14.7%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_10 性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う。	そう思う	5.4%	10.9%	-	6.0%	5.9%	8.1%
	ややそう思う	13.9%	25.3%	25.0%	7.3%	14.7%	19.3%
	あまりそう思わない	25.8%	23.1%	-	18.7%	14.7%	24.1%
	そうは思わない	41.2%	27.6%	62.5%	48.0%	20.6%	34.5%
	どちらともいえない	13.3%	13.0%	12.5%	19.3%	29.4%	13.5%
	無回答	0.4%	0.2%	-	0.7%	14.7%	0.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q1_11 人間は生まれ持った性別を変えるべきではない。	そう思う	1.2%	4.0%	-	0.7%	-	2.6%
	ややそう思う	4.5%	10.6%	-	2.0%	2.9%	7.4%
	あまりそう思わない	21.4%	24.2%	25.0%	12.7%	20.6%	22.5%
	そうは思わない	61.1%	47.5%	62.5%	68.7%	32.4%	54.3%
	どちらともいえない	11.6%	13.4%	12.5%	15.3%	26.5%	12.8%
	無回答	0.3%	0.3%	-	0.7%	17.6%	0.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2 以下のような行為について、「セクシュアル・ハラスメント」と思うか。							
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: a) 酒席で隣に座るように言われる	常にそう思う	19.8%	24.1%	37.5%	24.7%	11.8%	22.1%
	なる場合もあると思う	71.1%	69.3%	62.5%	68.7%	55.9%	70.0%
	ならないと思う	8.7%	6.5%	-	5.3%	8.8%	7.5%
	無回答	0.5%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: b) 容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	常にそう思う	38.5%	43.5%	50.0%	54.7%	32.4%	41.5%
	なる場合もあると思う	58.5%	54.0%	50.0%	42.0%	44.1%	55.6%
	ならないと思う	2.7%	2.5%	-	2.0%	-	2.5%
	無回答	0.4%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる	常にそう思う	24.2%	29.4%	62.5%	43.3%	20.6%	27.5%
	なる場合もあると思う	68.4%	65.9%	37.5%	51.3%	55.9%	66.5%
	ならないと思う	6.9%	4.5%	-	4.0%	-	5.5%
	無回答	0.5%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	常にそう思う	80.7%	78.2%	87.5%	73.3%	52.9%	79.0%
	なる場合もあると思う	15.8%	19.1%	12.5%	24.0%	17.6%	17.7%
	ならないと思う	3.0%	2.6%	-	1.3%	5.9%	2.8%
	無回答	0.5%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: e) 身体の一部をじっと見つめられる(胸、お尻、足、股間など)	常にそう思う	88.4%	80.6%	75.0%	78.0%	50.0%	83.9%
	なる場合もあると思う	8.5%	17.1%	25.0%	18.7%	26.5%	13.3%
	ならないと思う	2.7%	2.2%	-	2.0%	-	2.4%
	無回答	0.4%	0.0%	-	1.3%	23.5%	0.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる	常にそう思う	59.2%	56.9%	75.0%	67.3%	35.3%	58.2%
	なる場合もあると思う	36.8%	39.8%	25.0%	28.0%	38.2%	38.0%
	ならないと思う	3.6%	3.0%	-	3.3%	2.9%	3.3%
	無回答	0.4%	0.3%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: g) 食事やデートに誘われる	常にそう思う	37.8%	39.9%	50.0%	44.7%	29.4%	39.0%
	なる場合もあると思う	57.7%	56.4%	50.0%	52.0%	47.1%	56.8%
	ならないと思う	4.0%	3.6%	-	2.0%	-	3.7%
	無回答	0.5%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定している	常にそう思う	77.5%	75.2%	87.5%	76.0%	41.2%	76.0%
	なる場合もあると思う	18.0%	21.4%	12.5%	17.3%	35.3%	19.7%
	ならないと思う	4.1%	3.4%	-	5.3%	-	3.8%
	無回答	0.5%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: i) 自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる	常にそう思う	86.3%	84.8%	100.0%	83.3%	70.6%	85.4%
	なる場合もあると思う	10.5%	12.8%	-	13.3%	5.9%	11.7%
	ならないと思う	2.7%	2.2%	-	2.0%	-	2.4%
	無回答	0.5%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する	常にそう思う	87.9%	85.6%	100.0%	84.7%	64.7%	86.5%
	なる場合もあると思う	8.8%	12.0%	-	12.0%	11.8%	10.5%
	ならないと思う	2.7%	2.2%	-	2.0%	-	2.4%
	無回答	0.6%	0.1%	-	1.3%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員からされた場合: a) 酒席で隣に座るように言われる	常にそう思う	11.5%	15.2%	37.5%	18.0%	5.9%	13.6%
	なる場合もあると思う	76.7%	74.5%	62.5%	72.7%	55.9%	75.3%
	ならないと思う	11.2%	10.0%	-	7.3%	14.7%	10.5%
	無回答	0.6%	0.3%	-	2.0%	23.5%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員からされた場合: b) 容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	常にそう思う	31.3%	35.9%	50.0%	46.0%	23.5%	34.0%
	なる場合もあると思う	64.9%	60.5%	50.0%	48.7%	52.9%	62.1%
	ならないと思う	3.5%	3.4%	-	3.3%	-	3.4%
	無回答	0.4%	0.2%	-	2.0%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員からされた場合: c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる	常にそう思う	17.1%	21.8%	50.0%	31.3%	20.6%	20.0%
	なる場合もあると思う	73.6%	71.2%	50.0%	60.7%	55.9%	71.8%
	ならないと思う	8.7%	6.5%	-	5.3%	-	7.4%
	無回答	0.7%	0.5%	-	2.7%	23.5%	0.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員からされた場合: d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	常にそう思う	70.5%	69.1%	75.0%	62.7%	44.1%	69.3%
	なる場合もあると思う	25.5%	27.7%	25.0%	34.0%	26.5%	26.9%
	ならないと思う	3.5%	2.9%	-	1.3%	5.9%	3.2%
	無回答	0.5%	0.3%	-	2.0%	23.5%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員からされた場合: e) 身体の一部をじっと見つめられる(胸、お尻、足、股間など)	常にそう思う	86.5%	77.1%	75.0%	77.3%	47.1%	81.2%
	なる場合もあると思う	10.4%	20.4%	25.0%	17.3%	29.4%	15.8%
	ならないと思う	2.8%	2.4%	-	2.7%	-	2.6%
	無回答	0.3%	0.2%	-	2.7%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員からされた場合: f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる	常にそう思う	55.8%	53.2%	75.0%	62.0%	26.5%	54.5%
	なる場合もあると思う	39.5%	42.8%	25.0%	31.3%	44.1%	40.8%
	ならないと思う	4.4%	3.8%	-	4.0%	5.9%	4.1%
	無回答	0.4%	0.3%	-	2.7%	23.5%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q2_2 同僚の教員、職員から された場合: g) 食事やデートに誘われる	常にそう思う	25.7%	27.1%	25.0%	26.0%	20.6%	26.3%
	なる場合もあると思う	67.2%	66.6%	75.0%	70.0%	41.2%	66.8%
	ならないと思う	6.5%	6.1%	-	2.0%	14.7%	6.2%
	無回答	0.6%	0.3%	-	2.0%	23.5%	0.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員から された場合: h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定している	常にそう思う	77.1%	73.9%	87.5%	72.0%	47.1%	75.1%
	なる場合もあると思う	18.1%	22.3%	12.5%	20.7%	23.5%	20.3%
	ならないと思う	4.4%	3.6%	-	5.3%	5.9%	4.1%
	無回答	0.4%	0.2%	-	2.0%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員から された場合: i) 自分の性的指向や性自認について、勝手に話題にされる	常にそう思う	85.6%	82.4%	100.0%	82.7%	70.6%	83.8%
	なる場合もあると思う	11.0%	14.9%	-	13.3%	2.9%	13.0%
	ならないと思う	3.0%	2.5%	-	2.0%	2.9%	2.7%
	無回答	0.3%	0.3%	-	2.0%	23.5%	0.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q2_2 同僚の教員、職員から された場合: j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指したり、 揶揄する	常にそう思う	86.5%	83.8%	100.0%	82.7%	64.7%	84.9%
	なる場合もあると思う	10.1%	13.6%	-	12.7%	11.8%	11.9%
	ならないと思う	2.8%	2.4%	-	2.7%	-	2.6%
	無回答	0.6%	0.2%	-	2.0%	23.5%	0.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3 以下のような行為をされた場合、あなたがすると思われる相手への対応							
Q3_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: a) 言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合	イヤだとはっきり伝える	17.0%	27.4%	25.0%	20.7%	26.5%	22.4%
	それとなくイヤだと伝える	54.9%	50.7%	50.0%	46.0%	32.4%	52.3%
	伝えない	27.8%	21.2%	25.0%	32.0%	11.8%	24.5%
	無回答	0.4%	0.7%	-	1.3%	29.4%	0.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	イヤだとはっきり伝える	32.2%	37.7%	37.5%	32.7%	20.6%	34.8%
	それとなくイヤだと伝える	61.7%	54.6%	62.5%	56.7%	47.1%	57.9%
	伝えない	5.7%	7.1%	-	9.3%	2.9%	6.5%
	無回答	0.4%	0.7%	-	1.3%	29.4%	0.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合: c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれない身体接触をされた場合	イヤだとはっきり伝える	53.2%	57.7%	50.0%	53.3%	35.3%	55.3%
	それとなくイヤだと伝える	41.5%	36.3%	50.0%	35.3%	35.3%	38.7%
	伝えない	5.0%	5.2%	-	10.0%	-	5.2%
	無回答	0.3%	0.7%	-	1.3%	29.4%	0.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_2 同僚の教員、職員からされた場合: a) 言葉（性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など）により不快感を与えられた場合	イヤだとはっきり伝える	33.0%	39.3%	25.0%	35.3%	29.4%	36.2%
	それとなくイヤだと伝える	53.5%	48.3%	50.0%	42.7%	38.2%	50.5%
	伝えない	13.2%	11.7%	25.0%	20.7%	2.9%	12.6%
	無回答	0.3%	0.6%	-	1.3%	29.4%	0.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_2 同僚の教員、職員からされた場合: b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	イヤだとはっきり伝える	42.9%	44.9%	37.5%	42.7%	17.6%	43.7%
	それとなくイヤだと伝える	53.4%	49.6%	62.5%	48.7%	50.0%	51.4%
	伝えない	3.4%	4.9%	-	7.3%	2.9%	4.3%
	無回答	0.3%	0.6%	-	1.3%	29.4%	0.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q3_2 同僚の教員、職員からされた場合: c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれない身体接触をされた場合	イヤだとはっきり伝える	65.1%	63.4%	50.0%	64.0%	41.2%	64.0%
	それとなくイヤだと伝える	32.3%	32.0%	50.0%	26.0%	29.4%	32.0%
	伝えない	2.4%	3.9%	-	8.7%	-	3.3%
	無回答	0.3%	0.7%	-	1.3%	29.4%	0.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q4 東京大学、またはそれに準じた場（教職員の懇親会、ゼミのコンパ、学会など）で、大学の構成員（教職員・大学院生／学部生等）または関係者から、以下のような行為を受けたことがあるか。または、そのような行為を受けたことがある人から相談されたり、そのような行為を目撃したり、話を聞いたことがあるか。（過去5年ほどを目安）（あてはまるものすべて）							
Q4 a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	11.7% 3.0% 28.5% 58.6% 1.6%	7.3% 2.5% 33.5% 57.4% 1.6%	37.5% - 12.5% 62.5% -	14.7% 4.0% 32.7% 49.3% 6.0%	5.9% - 20.6% 32.4% 41.2%	9.7% 2.7% 31.0% 57.5% 2.0%
Q4 b) 望まない性的な話題や猥談を聞かされた	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	10.6% 2.9% 16.9% 71.0% 1.7%	6.3% 3.0% 27.5% 63.3% 1.9%	12.5% - 37.5% 50.0% -	8.7% 4.7% 28.7% 57.3% 5.3%	8.8% - 11.8% 38.2% 41.2%	8.4% 3.0% 22.6% 66.5% 2.2%
Q4 c) 男性か女性かわからないという事で避けられたり、LGBT等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	0.3% 0.9% 7.9% 89.8% 1.5%	0.6% 0.8% 8.6% 88.9% 1.5%	12.5% - 12.5% 87.5% -	1.3% 2.7% 9.3% 82.0% 6.0%	- - - 58.8% 41.2%	0.5% 0.9% 8.2% 88.9% 1.9%
Q4 d) 研究室や事務室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	1.8% 0.9% 8.2% 88.5% 1.2%	0.9% 1.0% 11.7% 85.6% 1.4%	- 12.5% 37.5% 62.5% -	2.0% 1.3% 9.3% 82.0% 5.3%	- - 5.9% 55.9% 38.2%	1.4% 1.0% 10.0% 86.6% 1.7%
Q4 e) ネットやSNSの書き込み、噂などで、性に関する個人情報暴露された	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	0.3% 0.5% 3.5% 94.6% 1.3%	0.4% 0.6% 5.3% 92.5% 1.5%	- - - 100.0% -	1.3% 0.7% 4.7% 88.7% 4.7%	- - 11.8% 47.1% 41.2%	0.4% 0.5% 4.5% 93.0% 1.8%
Q4 f) 教育研究の場や職場で、性別の違いで役割分担を強要された。性別に基づいて仕事や研究の条件に関して態度を変えられた	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	9.4% 2.9% 17.1% 72.0% 1.8%	3.0% 2.2% 17.8% 76.0% 2.0%	12.5% - 12.5% 75.0% -	8.0% 3.3% 22.7% 64.0% 5.3%	- - 5.9% 52.9% 41.2%	6.1% 2.6% 17.5% 73.6% 2.3%
Q4 g) いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	7.7% 3.1% 10.9% 78.6% 1.5%	0.5% 3.1% 13.9% 81.8% 1.5%	- 12.5% 12.5% 75.0% -	4.0% 6.7% 18.7% 68.0% 4.7%	2.9% - - 55.9% 41.2%	4.0% 3.2% 12.6% 79.7% 1.9%
Q4 h) 食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	5.2% 4.9% 13.4% 76.7% 1.5%	0.8% 5.9% 15.9% 77.2% 1.4%	- 12.5% 12.5% 75.0% -	4.0% 8.7% 18.7% 66.0% 4.7%	2.9% 5.9% - 50.0% 41.2%	2.9% 5.5% 14.7% 76.4% 1.9%
Q4 i) 恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	1.2% 1.8% 5.4% 90.8% 1.3%	0.4% 2.2% 8.7% 87.6% 1.4%	- - - 100.0% -	0.7% 4.0% 6.7% 85.3% 4.7%	- - - 58.8% 41.2%	0.8% 2.1% 7.0% 88.8% 1.8%
Q4 j) 裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした	受けたことがある 相談されたことがある 目撃した／話を聞いたことがある 経験したことも見聞きしたこともない 無回答	0.0% 0.3% 0.6% 97.9% 1.1%	0.4% 0.1% 2.2% 96.0% 1.4%	- - - 100.0% -	- 0.7% 2.7% 91.3% 5.3%	- - - 58.8% 41.2%	0.2% 0.2% 1.4% 96.5% 1.7%



質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q4 k) 強引に抱きつかれたり、キ スをされたりした	受けたことがある	2.1%	0.4%	-	-	-	1.2%
	相談されたことがある	1.3%	0.8%	-	2.0%	-	1.0%
	目撃した／話を聞いたことがある	3.5%	5.3%	-	6.7%	-	4.5%
	経験したことも見聞きしたこともない	92.3%	92.3%	100.0%	86.7%	58.8%	91.9%
	無回答	1.4%	1.4%	-	5.3%	41.2%	1.8%
Q4 l) トイレや更衣室などを覗か れたり、盗撮されたりした	受けたことがある	0.4%	0.2%	-	-	-	0.3%
	相談されたことがある	0.7%	0.4%	-	2.0%	2.9%	0.6%
	目撃した／話を聞いたことがある	5.4%	6.2%	-	8.0%	-	5.8%
	経験したことも見聞きしたこともない	92.6%	91.7%	100.0%	86.0%	55.9%	91.7%
	無回答	1.3%	1.5%	-	4.7%	41.2%	1.8%
Q4 m) 性的行為の強要、または未 遂があった	受けたことがある	0.9%	0.2%	-	-	-	0.5%
	相談されたことがある	1.0%	0.9%	-	1.3%	-	1.0%
	目撃した／話を聞いたことがある	2.8%	3.8%	-	4.7%	-	3.3%
	経験したことも見聞きしたこともない	94.2%	93.8%	100.0%	89.3%	58.8%	93.6%
	無回答	1.4%	1.5%	-	4.7%	41.2%	1.8%
質問	選択肢	女性 N=487	男性 N=281	その他 N=3	回答し ない N=34	無回答 N=4	合計 N=809
Q5 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) Q4はどのような状況で起こったか。							
	通常の勤務時間中	42.7%	28.5%	100.0%	52.9%	25.0%	38.3%
	出張中	2.3%	0.7%	-	-	-	1.6%
	学内の会議、ミーティング中	4.7%	2.5%	-	2.9%	-	3.8%
	研修中	-	0.4%	-	-	-	0.1%
	研究会や学会やそれに関連した場	1.4%	2.8%	-	-	-	1.9%
	懇親会中、親睦会中	31.4%	49.8%	-	29.4%	-	37.5%
	授業中、実験中	0.6%	0.4%	-	-	-	0.5%
	職場や親睦会会場からの帰宅途中	7.8%	4.6%	-	5.9%	25.0%	6.7%
	その他	7.2%	5.7%	-	5.9%	25.0%	6.7%
	無回答	1.8%	4.6%	-	2.9%	25.0%	3.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q6 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) そのときのあなたの立場							
	教授	0.8%	8.2%	-	5.9%	-	3.6%
	准教授	5.5%	10.0%	-	5.9%	-	7.0%
	講師	1.2%	3.2%	-	-	-	1.9%
	助教、助手	8.2%	13.2%	-	14.7%	25.0%	10.3%
	事務系職員	43.9%	32.4%	33.3%	41.2%	-	39.6%
	技術系職員	5.7%	7.5%	33.3%	5.9%	-	6.4%
	医療系職員	2.7%	2.1%	-	2.9%	-	2.5%
	特任教授	-	-	-	-	-	-
	特任准教授	0.2%	1.1%	-	-	-	0.5%
	特任講師	0.2%	-	-	-	-	0.1%
	特任助教	1.2%	1.4%	-	2.9%	-	1.4%
	特任研究員	4.5%	5.3%	33.3%	-	25.0%	4.8%
	学術支援専門職員、学術支援職 員、特任専門員、特任専門職員	12.5%	2.8%	-	11.8%	-	9.0%
	その他	10.3%	8.5%	-	2.9%	-	9.3%
	無回答	2.9%	4.3%	-	5.9%	50.0%	3.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=487	男性 N=281	その他 N=3	回答し ない N=34	無回答 N=4	合計 N=809
Q6_1 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) そのときのあなたの身分は任期付きだったか							
	任期付きである	48.3%	26.3%	33.3%	41.2%	25.0%	40.2%
	任期はない	48.5%	69.0%	66.7%	47.1%	25.0%	55.5%
	無回答	3.3%	4.6%	-	11.8%	50.0%	4.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q6_2 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) そのときのあなたの身分は短時間勤務（週の所定勤務時間が 35時間以下）だったか							
	はい	25.7%	4.6%	-	23.5%	-	18.0%
	いいえ	69.2%	89.3%	100.0%	67.6%	50.0%	76.1%
	無回答	5.1%	6.0%	-	8.8%	50.0%	5.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%
Q7 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為をあなたにした人の数							
	1人	61.0%	55.9%	66.7%	50.0%	50.0%	58.7%
	2人	14.4%	12.5%	-	20.6%	25.0%	14.0%
	3人以上	20.3%	27.0%	33.3%	20.6%	-	22.6%
	無回答	4.3%	4.6%	-	8.8%	25.0%	4.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
質問	選択肢	女性 N=297	男性 N=157	その他 N=2	回答し ない N=17	無回答 N=2	合計 N=475
Q7_1_1 (Q7で「1人」を選択した方のみ回答) その行為をあなたにした人の性別							
	男性	88.6%	75.2%	50.0%	82.4%	100.0%	83.8%
	女性	9.8%	22.9%	-	11.8%	-	14.1%
	その他	0.3%	1.3%	-	5.9%	-	0.8%
	無回答	1.3%	0.6%	50.0%	-	-	1.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q7_1_2_1 (Q7で「1人」を選択した方のみ回答) (あなたが教員の場合) そのときの相手は、あなたからみて どのような立場の人だったか。							
	役付きもしくは年長の教員	28.3%	23.6%	-	23.5%	-	26.3%
	同僚である教員	4.4%	8.3%	-	5.9%	-	5.7%
	職員	20.9%	28.0%	50.0%	35.3%	-	23.8%
	学生	3.0%	7.6%	-	-	-	4.4%
	その他	11.8%	16.6%	-	11.8%	-	13.3%
	無回答	31.6%	15.9%	50.0%	23.5%	100.0%	26.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q7_1_2_2 (Q7で「1人」を選択した方のみ回答) (あなたが教員以外の場合) そのときの相手は、あなたから みてどのような立場の人だったか。							
	上司もしくは年長である職員	47.8%	22.9%	-	47.1%	50.0%	39.4%
	同僚である職員	11.1%	18.5%	-	11.8%	-	13.5%
	部下・後輩である職員	1.3%	3.2%	-	5.9%	-	2.1%
	教員	9.8%	1.3%	-	-	-	6.5%
	学生	3.0%	2.5%	-	-	-	2.7%
	その他	7.4%	1.3%	-	-	-	5.1%
	無回答	19.5%	50.3%	100.0%	35.3%	50.0%	30.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=169	男性 N=111	その他 N=1	回答し ない N=14	無回答 N=1	合計 N=296
Q7_2_1 (Q7で「2人」～「3人以上」のいずれかを選択した方のみ回答) その行為をあなたにした人たちの性別							
	男性	72.2%	64.9%	-	28.6%	100.0%	67.2%
	女性	7.1%	4.5%	-	7.1%	-	6.1%
	男性と女性	19.5%	30.6%	100.0%	57.1%	-	25.7%
	その他	0.6%	-	-	-	-	0.3%
	無回答	0.6%	-	-	7.1%	-	0.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q7_2_2_1 (Q7で「2人」～「3人以上」のいずれかを選択した方のみ回答) (あなたが教員の場合) そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人だったか。(あてはまるものすべて)							
	役付きもしくは年長の教員	21.9%	22.5%	-	21.4%	100.0%	22.3%
	同僚である教員	10.1%	17.1%	-	21.4%	100.0%	13.5%
	職員	10.1%	18.9%	-	21.4%	-	13.9%
	学生	5.3%	6.3%	-	-	-	5.4%
	その他	1.2%	4.5%	-	-	-	2.4%
	無回答	65.1%	44.1%	100.0%	57.1%	-	56.8%
Q7_2_2_2 (Q7で「2人」～「3人以上」のいずれかを選択した方のみ回答) (あなたが教員以外の場合) そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人だったか。(あてはまるものすべて)							
	上司もしくは年長である職員	51.5%	38.7%	100.0%	14.3%	-	44.9%
	同僚である職員	21.3%	35.1%	100.0%	21.4%	-	26.7%
	部下・後輩である職員	1.2%	9.0%	100.0%	-	-	4.4%
	教員	16.0%	4.5%	100.0%	14.3%	-	11.8%
	学生	10.7%	8.1%	100.0%	-	-	9.5%
	その他	5.3%	2.7%	-	-	-	4.1%
	無回答	26.6%	37.8%	-	50.0%	100.0%	32.1%
質問	選択肢	女性 N=487	男性 N=281	その他 N=3	回答し ない N=34	無回答 N=4	合計 N=809
Q8 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為について、同じ人から何度も嫌がらせを受けたか。							
	はい	40.2%	24.9%	-	20.6%	25.0%	33.9%
	いいえ	56.9%	70.5%	66.7%	67.6%	50.0%	62.1%
	無回答	2.9%	4.6%	33.3%	11.8%	25.0%	4.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=487	男性 N=281	その他 N=3	回答し ない N=34	無回答 N=4	合計 N=809
Q9 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為を受けたことに対してどのように対応したか。							
	イヤだとはっきり意思表示・抗議した	11.1%	10.0%	-	-	25.0%	10.3%
	無視した、避けた、逃げた	31.0%	32.7%	33.3%	35.3%	-	31.6%
	それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた	28.1%	26.0%	-	35.3%	-	27.4%
	我慢した、従った	22.4%	23.5%	33.3%	17.6%	25.0%	22.6%
	その他	5.1%	3.2%	-	5.9%	-	4.4%
	無回答	2.3%	4.6%	33.3%	5.9%	50.0%	3.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q10 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その行為を受けたことを誰かに相談したか。							
	相談した	33.5%	8.2%	-	20.6%	25.0%	24.0%
	相談しなかった	63.9%	87.2%	66.7%	76.5%	25.0%	72.3%
	無回答	2.7%	4.6%	33.3%	2.9%	50.0%	3.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
質問	選択肢	女性 N=163	男性 N=23	その他 N=0	回答し ない N=7	無回答 N=1	合計 N=194
Q10_1 (Q10で「相談した」と回答した方のみ回答) 相談した相手 (あてはまるもすべて)							
	家族	32.5%	34.8%	-	-	-	31.4%
	友人	35.0%	30.4%	-	14.3%	100.0%	34.0%
	上司・年長の教職員	39.9%	43.5%	-	42.9%	100.0%	40.7%
	部下・後輩	4.9%	26.1%	-	-	-	7.2%
	同性の同僚	45.4%	34.8%	-	85.7%	-	45.4%
	異性の同僚	14.1%	21.7%	-	28.6%	-	15.5%
	東京大学ハラスメント相談所	12.9%	17.4%	-	-	-	12.9%
	保健センター、学生相談所、駒場学生相談所	3.7%	4.3%	-	-	-	3.6%
	部局相談員	3.1%	4.3%	-	-	-	3.1%
	弁護士などの専門家や専門機関	0.6%	8.7%	-	-	-	1.5%
	教職員組合	1.2%	4.3%	-	-	-	1.5%
	その他	3.7%	4.3%	-	-	-	3.6%

質問	選択肢	女性 N=311	男性 N=245	その他 N=2	回答し ない N=26	無回答 N=1	合計 N=585
Q10.2 (Q10で「相談しなかった」と回答した方のみ回答) 相談しなかったのはなぜか。(あてはまるものすべて)							
	相談した内容が外部に漏れるのではと思ったから	9.6%	4.9%	-	23.1%	-	8.2%
	真剣に相談にのってもらえないと思ったから	12.9%	9.4%	-	23.1%	-	11.8%
	相談しても解決するとは思えなかったから	50.2%	35.1%	100.0%	46.2%	100.0%	43.9%
	相談したことによって自分に不利益が生じるのではと思ったから	22.8%	10.6%	-	38.5%	-	18.3%
	相談する必要性を感じなかったから	43.7%	66.1%	-	30.8%	-	52.3%
	相談することが苦痛だったから	12.9%	6.9%	50.0%	11.5%	-	10.4%
	相談することで相手との人間関係が悪くなるのではないかと思ったから	25.7%	14.3%	50.0%	7.7%	-	20.2%
	その他	10.0%	6.1%	-	7.7%	-	8.2%
	無回答	1.3%	0.4%	-	7.7%	-	1.2%
質問	選択肢	女性 N=487	男性 N=281	その他 N=3	回答し ない N=34	無回答 N=4	合計 N=809
Q11 (Q4で「受けたことがある」と回答した方のみ回答) その経験があなたにもたらした影響(あてはまるものをすべて)							
	特に変化はなかった	46.4%	69.0%	66.7%	38.2%	-	53.8%
	研究や仕事についての自信を失った	8.2%	3.9%	-	11.8%	25.0%	6.9%
	人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった	31.2%	16.7%	-	11.8%	25.0%	25.2%
	職場に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた	2.5%	1.4%	-	2.9%	-	2.1%
	仕事の能率が落ちた	10.7%	7.1%	-	8.8%	25.0%	9.4%
	何もする気がなくなって引きこもった	2.1%	2.8%	-	5.9%	25.0%	2.6%
	自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった	7.6%	3.9%	-	5.9%	-	6.2%
	眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した	7.6%	3.9%	-	8.8%	-	6.3%
	落ち込んだり、攻撃的になったり、精神的に不安定になった	12.1%	6.4%	-	14.7%	25.0%	10.3%
	自傷行為に及んだり、自殺を凶った	0.4%	-	-	-	-	0.2%
	その他	11.1%	3.9%	-	5.9%	-	8.3%
	無回答	3.5%	5.3%	33.3%	8.8%	50.0%	4.7%
質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q12 大学の外(学会や研究会、外部者との打合せなど)で 東京大学構成員・関係者ではない相手からの性差別、セク シュアル・ハラスメント、あるいは性暴力を経験したことがあるか。							
	ある	18.8%	3.4%	-	20.0%	2.9%	11.0%
	ない	80.0%	96.4%	100.0%	76.7%	50.0%	87.8%
	無回答	1.2%	0.2%	-	3.3%	47.1%	1.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=396	男性 N=78	その他 N=0	回答し ない N=30	無回答 N=1	合計 N=505
Q12.1 (Q12で「ある」と回答した方のみ回答) その時の具体的な相手、状況		265件	44件	0件	10件	0件	319件
質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
Q13 東京大学において、セクシュアル・ハラスメントや性差別、ならびに性暴力の問題があると思うか。							
	全く問題はない	6.7%	4.5%	-	3.3%	2.9%	5.5%
	あまり問題はない	47.6%	51.1%	25.0%	40.7%	17.6%	48.8%
	問題がある	36.0%	38.2%	75.0%	40.0%	23.5%	37.2%
	きわめて深刻な問題がある	5.7%	4.0%	-	10.0%	-	4.9%
	無回答	4.0%	2.3%	-	6.0%	55.9%	3.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q14 セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力防止のために大学が取り組むべきこととして、特に緊急あるいは重要と思うもの(3つまで)							
	性的同意のためのワークショップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める	30.5%	33.0%	12.5%	31.3%	14.7%	31.6%
	セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する	43.9%	55.9%	37.5%	34.0%	20.6%	49.4%
	ジェンダーに関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む	60.8%	51.1%	50.0%	51.3%	23.5%	55.4%
	専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する	48.1%	49.5%	50.0%	41.3%	23.5%	48.4%
	女性教員を増やす	26.6%	26.8%	25.0%	22.0%	17.6%	26.5%
	女性幹部教職員の登用を進める	35.4%	26.0%	50.0%	32.7%	14.7%	30.5%
	その他	6.2%	5.1%	37.5%	11.3%	2.9%	5.8%
	無回答	2.3%	2.2%	-	7.3%	44.1%	2.7%
F 回答者自身のことについて							
F1 性別	女性	100.0%	-	-	-	-	46.1%
	男性	-	100.0%	-	-	-	49.7%
	その他	-	-	100.0%	-	-	0.2%
	回答しない	-	-	-	100.0%	-	3.3%
	無回答	-	-	-	-	100.0%	0.7%
	合計	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F2 年齢(半角数字で入力されたものを分類)	～29歳	5.8%	5.3%	37.5%	2.7%	-	5.5%
	30～39歳	19.6%	22.8%	25.0%	8.7%	-	20.7%
	40～49歳	35.1%	27.6%	12.5%	16.7%	2.9%	30.5%
	50～59歳	25.8%	26.8%	-	17.3%	-	25.8%
	60歳～	4.4%	13.0%	12.5%	5.3%	-	8.7%
	無回答	9.3%	4.4%	12.5%	49.3%	97.1%	8.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F3 東京大学での延べ勤続年数	5年未満	43.5%	33.6%	62.5%	67.3%	97.1%	39.8%
	5～10年	24.0%	16.3%	12.5%	8.7%	-	19.5%
	10～15年	12.6%	12.6%	12.5%	8.7%	2.9%	12.4%
	15～20年	8.8%	8.5%	-	6.0%	-	8.5%
	20年以上	10.9%	28.7%	12.5%	9.3%	-	19.6%
	無回答	0.2%	0.4%	-	-	-	0.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問	選択肢	女性 N=2111	男性 N=2276	その他 N=8	回答し ない N=150	無回答 N=34	合計 N=4579
F4 身分	教授	2.8%	19.7%	12.5%	12.0%	-	11.5%
	准教授	3.2%	13.3%	-	8.7%	2.9%	8.4%
	講師	0.6%	2.9%	-	0.7%	-	1.7%
	助教、助手	3.9%	10.8%	-	2.7%	5.9%	7.3%
	事務系職員	42.2%	23.8%	25.0%	30.0%	8.8%	32.3%
	技術系職員	4.7%	7.3%	12.5%	4.0%	2.9%	6.0%
	医療系職員	1.7%	0.7%	-	0.7%	-	1.1%
	特任教授	0.4%	1.6%	-	0.7%	-	1.0%
	特任准教授	0.4%	1.4%	-	0.7%	-	0.9%
	特任講師	0.5%	0.7%	-	1.3%	-	0.6%
	特任助教	2.6%	2.9%	12.5%	2.0%	-	2.7%
	特任研究員	4.1%	7.6%	12.5%	4.0%	-	5.8%
	学術支援専門職員、学術支援職員、特任専門員、特任専門職員	23.2%	5.6%	12.5%	10.7%	-	13.8%
	その他	8.1%	1.2%	12.5%	2.7%	2.9%	4.5%
無回答	1.7%	0.6%	-	19.3%	76.5%	2.3%	
合計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F5 現在の身分は任期付きか	任期付きである	53.4%	33.0%	37.5%	40.7%	11.8%	42.5%
	任期はない	44.7%	65.9%	62.5%	42.0%	14.7%	54.9%
	無回答	1.9%	1.1%	-	17.3%	73.5%	2.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F5_1 現在の身分は短時間勤務（週の所定勤務時間が35時間以下）か	はい	44.7%	7.0%	25.0%	21.3%	11.8%	24.9%
	いいえ	53.8%	92.3%	75.0%	60.7%	20.6%	73.0%
	無回答	1.5%	0.7%	-	18.0%	67.6%	2.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F6 外国籍の教職員か	はい	2.4%	4.4%	12.5%	3.3%	-	3.4%
	いいえ	97.4%	95.5%	87.5%	83.3%	38.2%	95.6%
	無回答	0.1%	0.1%	-	13.3%	61.8%	1.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
F7 学内や学外で経験した性暴力、性差別、あるいはハラスメントについて、これまでの質問項目では言い尽くせなかった被害の経験などがあれば、可能な範囲で自由に入力（自由記述）		380件	181件	3件	21件	3件	588件
F8 大学における性暴力や性差別、ハラスメントについて、または本調査についてご意見があれば、自由に入力（自由記述）		395件	310件	3件	37件	4件	749件

※複数回答式質問文の集計では、合計が100.0%になりません。

### 巻末資料3 調査票（学生）

#### 東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査

東京大学は、知の共同体として「基本的人権を尊重し、国籍、信条、性別、障害、門地等の事由による不当な差別と抑圧を排除するとともに、すべての構成員がその個性と能力を十全に発揮しうるよう、公正な教育・研究・労働環境の整備を図ること」を東京大学憲章に謳っています。憲章では、「男女が均等に大学運営の責任を担う共同参画の実現を図ること」も目標としています。

私たちは、大学運営の基本となるこの憲章に依り、すべての構成員の一人ひとりの生き方や個性を大切にす、インクルーシブでよりよいキャンパスの実現に向けてさまざまな努力を重ねていかなければなりません。

この調査は、その一環として、セクシュアル・ハラスメントの問題に絞って、本学の構成員である学生さんや教職員一人ひとりの意識や実態をお尋ねするものです。

調査は無記名で行い、調査内容は、統計処理を行う資料としてのみ活用し、回答者の個人的な情報を公にしたり、他の目的に流用したりすることは一切ありません。調査により取得したデータは、パスワードをつけた電子データとして保存し、終了後5年にわたり本部ダイバーシティ推進課において厳重に保管されます。みなさんのプライバシーは完全に守られますので、どうか調査の趣旨をご理解の上、ご回答下さいますようお願いいたします。本調査の結果にもとづき、多様性を尊重する、より魅力あるキャンパスづくりに貢献したいと考えております。

本調査票は、1月13日（水）までに回答して下さい。調査は無記名です。自分や他人の個人情報に関する記入は避けてください。完全に匿名化して、統計的に集計・分析を行いますので、個人が特定されることはありません。

調査の集計結果は、本学ホームページで公表する予定です。

回答することによって、精神的な動揺や不調が引き起こされることも考えられます。回答を希望しないすべての質問項目は、飛ばして回答をすることができます。回答を途中で取りやめることもできます。また、必要に応じて下記の学生相談所、精神保健支援室、留学生支援室、ハラスメント相談所等に相談して下さい。

学生相談所、精神保健支援室 <https://dcs.adm.u-tokyo.ac.jp>

留学生支援室 <https://www.u-tokyo.ac.jp/adm/inbound/ja/support-issr.html>

ハラスメント相談所 <http://har.u-tokyo.ac.jp/>

回答に要する時間（自由記述は除く）は、10分程度です（目安）。本調査の趣旨にご理解を賜り、何卒ご回答にご協力をいただけますよう、よろしくお願いたします。

本調査の回収、集計作業は、世論調査の専門企業である株式会社ネオマーケティングに委託



しています。

東京大学セクシュアル・ハラスメントに関する  
アンケート調査タスクフォース・座長  
大学執行役・副学長 松木則夫

●回答にあたってのお願い

- ・ Q1 から順にお答え下さい。すべての質問に答えていただきたいですが、中には答えたくない質問があるかもしれません。その際は、飛ばしていただいてかまいません。
- ・ お答えは、該当する番号を選択して下さい。また、「その他」に該当したときは、具体的に回答して下さい。
- ・ 「1つだけ選んで下さい」「あてまるもの全てを選択して下さい」など、お答えの方法を指定させていただいておりますので、あてはまる回答項目の番号を選択して下さい。

●アンケートについて

- ・ 回答ページの下に「戻る」と「進む」ボタンが表示されます。
- ・ 一度選択しますと、選択をなし（無回答）に変更することができかねますため、ご注意ください。
- ・ すべての質問に回答した後に、回答確認一覧が表示されます。
- ・ 回答は1回のみです。回答確認一覧を確認してアンケートを終了した後は、回答できかねます。

-----<改ページ>-----

以下のような意見について、あなたの率直なお考えをお聞かせ下さい。  
それぞれについて、あなたの考えにもっとも近いものを1つずつ選んで下さい。

Q1\_1 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_2 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ。

(お答えは1つ)

- そう思う

- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_3 東京大学学部学生の男女比が8：2であるのは、男女の学力の差が原因である。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_4 さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_5 東京大学の学生サークルに、「東大女子お断り」の団体があることは問題だ。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_6 相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_7 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない。

(お答えは1つ)

- そう思う

- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_8 誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_9 セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_10 同性同士の恋愛は異常である。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_11 性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_12 人間は生まれ持った性別を変えるべきではない。

(お答えは1つ)

- そう思う

- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

-----<改ページ>-----

あなたは以下の Q2\_1~3 のような行為について、「セクシュアル・ハラスメント」と思いますか。行為を行う人ごとに、a) ~ j) のそれぞれの行為について、それぞれ1つ選んでお答え下さい。

なお、ここで言う「セクシュアル・ハラスメント」とは、性的な言動による精神的・身体的苦痛や嫌がらせとともに、性に関する固定観念や差別意識にもとづく言動による精神的・身体的苦痛や嫌がらせである、いわゆる「ジェンダー・ハラスメント」も含む、広義の「セクシュアル・ハラスメント」を指します。

Q2\_1 大学教員・職員からされた場合  
(お答えはそれぞれ1つ)

	思 常 う に そ う	思 も な う あ る 場 と 合	と な 思 ら う な い
a) 酒席で隣に座るように言われる	○	○	○
b) 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	○	○	○
c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる☒	○	○	○
d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	○	○	○
e) 身体の一部をじっと見つめられる(胸、お尻、足、股間など)	○	○	○
f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる	○	○	○
g) 食事やデートに誘われる	○	○	○
h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される	○	○	○
i) 自分の性的指向*や性自認**について、勝手に話題にされる	○	○	○
j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する	○	○	○

【説明】

- \* 性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念を言います。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指します。
- \*\* 性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念です。性自認（こころの性）と生物学的な性（からだの性）が一致しない人たちがいます。

Q2\_2 上級生、先輩など目上の人からされた場合

（お答えはそれぞれ1つ）

	思 常 う に そ う	思 も な う あ る 場 と 合	と な 思 ら う な い
a) 酒席で隣に座るように言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる☒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お尻、足、股間など）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) 食事やデートに誘われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) 自分の性的指向*や性自認**について、勝手に話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q2\_3 同級生や下級生、後輩など目下の人からされた場合  
 (お答えはそれぞれ1つ)

	思 常 う に そ う	思 も な る 場 合 と 合	と な ら な い 思 う な い
a) 酒席で隣に座るように言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 自分の容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、禿、体毛などについて話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など私生活について聞かれる☒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メールやメッセージを毎日のように送りつけられる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) 身体の一部をじっと見つめられる(胸、お尻、足、股間など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男ならしっかりしろ」などと言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) 食事やデートに誘われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やスクリーンセーバーとして設定される	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) 自分の性的指向*や性自認**について、勝手に話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名指ししたり、揶揄する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

----<改ページ>-----

もしあなたが、Q3\_1~4でa)~c)のような行為をされた場合、相手にどのように対応するでしょうか。

想像で構いませんので、それぞれのケースで、あなたがすると思われる対応にもっとも近いものを1つお答え下さい。

Q3\_1 指導教員からされた場合

(お答えはそれぞれ1つ)

	えはイ るつや きだ りと 伝	えイそ るやれ だとな く	伝 え ない	は(該 い(指 ない導 ない教 員し )
a) 言葉(性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など)により不快感を与えられた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q3\_2 指導教員以外の教職員からされた場合

(お答えはそれぞれ1つ)

	えはイ るつや きだ りと 伝	えイそ るやれ だとな く	伝 え ない
a) 言葉(性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など)により不快感を与えられた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q3\_3 先輩、上級生など目上の人からされた場合  
(お答えはそれぞれ1つ)

	えはイ るつや きだ りと 伝	えイそ るやれ だとな とな 伝く	伝 え な い
a) 言葉(性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など)により不快感を与えられた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q3\_4 同級生や、下級生、後輩など目下の人からされた場合  
(お答えはそれぞれ1つ)

	えはイ るつや きだ りと 伝	えイそ るやれ だとな とな 伝く	伝 え な い
a) 言葉(性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など)により不快感を与えられた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

-----<改ページ>-----

Q4 あなたは東京大学、またはそれに準じた場(サークルやゼミのコンパ、学会など)で、大学の構成員(教職員・大学院生/学部生等)または関係者から、実際に以下Q4a)~m)のような行為を受けたことがありますか。

または、そのような行為を受けたことがある人から相談されたり、そのような行為を目撃したり、話を聞いたことがありますか。

それぞれの行為について、あてはまるものすべてを選択してください。

(お答えはそれぞれいくつでも)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。



	あ 受 け た こ と が	と 相 談 さ れ た こ	が を 聞 いた こ と 話	目 撃 し た こ と 話	こ も 見 聞 き し た こ と	経 験 し た こ と
a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) 望まない性的な話題や猥談を聞かされた☒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) 男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) 部室や研究室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ネットやSNSの書き込み、噂などで、性に関する個人情報暴露された	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) 教育研究の場で性別に基づいて役割分担を付与されたり、研究指導の条件、就職・進路相談の態度を変えられたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) 食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) 恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) 裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) 強引に抱きつかれたり、キスをされたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) 性的行為の強要、または未遂があった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

----<改ページ>-----

【回答者条件】  
 Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した方のみ

以下の質問は、東京大学、またはそれに準じた場で、大学の構成員または関係者から下記のような行為を「受けたことがある」と回答した方にお伺いします。

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q5 上記はどのような状況で起こりましたか。該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 講義中、実験中
- ゼミ中
- ゼミの合宿中、実習中
- 個人指導中
- サークルの合宿中
- 通常のサークル活動中
- 寮生活中
- 懇親会中、親睦会中
- その他、研究と関連した場
- その他

Q6 そのときのあなたの立場を教えてください。該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 学部生
- 大学院生（研究生を含む）
- その他

Q7 その行為をあなたにした人の数を教えてください。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 1人
- 2人
- 3人以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q7で『1人』を選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q7\_1\_1 上記の行為をあなたにした人の性別をお答え下さい。

(お答えは1つ)

- 男性
- 女性
- その他

Q7\_1\_2 そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人でしたか。該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

- 上級生や先輩
- 同級生や友人
- 下級生や後輩
- ゼミ等の指導教員
- 指導教員以外の教員
- 職員
- その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q7で『2人』～『3人以上』いずれかを選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q7\_2\_1 上記の行為をあなたにした人たちの性別にあてはまるものを、1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

- 男性
- 女性
- 男性と女性
- その他

Q7\_2\_2 そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人でしたか。該当するものをすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

- 上級生や先輩
- 同級生や友人
- 下級生や後輩
- ゼミ等の指導教員
- 指導教員以外の教員
- 職員
- その他

-----<改ページ>-----

**【回答者条件】**

Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q8 上記の行為について、同じ人から何度も嫌がらせを受けましたか。

(お答えは1つ)

- はい
- いいえ

-----<改ページ>-----

**【回答者条件】**

Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q9 あなたは、上記の行為を受けたことに対してどのように対応しましたか。  
該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- イヤだとはっきり意思表示・抗議した
- 無視した、避けた、逃げた
- それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた
- 我慢した、従った
- その他

Q10 あなたは、上記の行為を受けたことを誰かに相談しましたか。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 相談した
- 相談しなかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q10で『相談した』を選択した方のみ

Q10\_1 Q10で、「相談した」と回答した方にお聞きします。

相談した相手をすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

- 家族
- 上級生や先輩
- 同級生や友人
- 下級生や後輩
- 大学外の友人・知人
- ゼミ等の指導教員
- それ以外の教員
- 職員
- 東京大学ハラスメント相談所
- 保健センター、学生相談所、駒場学生相談所
- 部局相談員
- 弁護士などの専門家や専門機関
- その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q10で『相談しなかった』を選択した方のみ

Q10\_2 Q10で、「相談しなかった」と回答した方にお聞きします。  
相談しなかったのはなぜですか。あてはまるものをすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

- 相談した内容が外部に漏れるのではと思ったから
- 真剣に相談にのってもらえないと思ったから
- 相談しても解決するとは思えなかったから
- 相談したことによって自分に不利益が生じるのではと思ったから
- 相談する必要性を感じなかったから
- 相談することが苦痛だったから
- 相談することで相手との人間関係が悪くなるのではないかと思ったから
- その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～  
『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した  
方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～  
『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した  
項目を表示]

Q11 Q10、Q10-1あるいはQ10-2に続けてお聞きします。  
上記の経験は、あなたにどのような影響をもたらしましたか。  
あてはまるものをすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

- 特に変化はなかった
- 研究や勉強に支障をきたした
- 進路先など、将来のキャリアプランを変更した
- 人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった
- それが起こった場所や組織(ゼミ・サークル等)に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた
- 大学を休んだ
- 何もする気がなくなって引きこもった
- 自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった

- 眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した
- 落ち込んだり、攻撃的になったりと、精神的に不安定になった
- 自傷行為に及んだり、自殺を図った
- その他

-----<改ページ>-----

Q12 あなたは大学の外（就職活動中やアルバイト先など）で東京大学構成員・関係者ではない相手からの性差別、セクシュアル・ハラスメント、あるいは性暴力を経験したことがありますか。

（お答えは1つ）

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- ある
- ない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q12で『1.ある』を選択した方のみ

Q12\_1 Q12で大学の外（就職活動中やアルバイト先など）で東京大学構成員・関係者ではない相手からの、性差別、セクシュアル・ハラスメント、あるいは性暴力について「経験したことがある」と回答した方にお聞きします。

その時の具体的な相手、状況について教えてください。

-----<改ページ>-----

Q13 あなたは、東京大学において、セクシュアル・ハラスメントや性差別、ならびに性暴力の問題があると思いますか。

次の中から、1つだけ選んで下さい。

（お答えは1つ）

- 全く問題はない
- あまり問題はない
- 問題がある
- きわめて深刻な問題がある

-----<改ページ>-----

Q14 セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力防止のために大学が取り組むべきこととして、特に緊急あるいは重要と思うものを3つまで選んで下さい。

(お答えは3つまで)

- 性的同意\*のためのワークショップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める
- セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する
- ジェンダー\*\*に関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む
- 専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する
- 女性教員を増やす
- 女性幹部教職員の登用を進める
- 女性学生を増やす
- その他

【説明】

\* 性的同意(セクシュアル・コンセント)とは、性行為の前に、必ず互いの意思を確認し、尊重することを指します。性的な同意についての知識を広めることは、性被害をなくす鍵になると言われています。

\*\* ジェンダーとは、生物学的意味での性差ではなく、社会的文化的に規定された男/女の性別を意味します。性別役割分業や「女らしさ」「男らしさ」もジェンダーに関わるものです。

----<改ページ>-----

最後に、あなた自身のことについて教えて下さい。

F1 あなたの性別を教えてください。

(お答えは1つ)

- 女性
- 男性
- その他
- 回答しない

F2 あなたの年齢をお答え下さい。

(お答えは半角数字で)

歳

----<改ページ>-----

F3 あなたの所属を教えてください。

(お答えは1つ)



- 法学部・法学政治学研究科
- 医学部・医学系研究科
- 工学部・工学系研究科
- 文学部・人文社会系研究科
- 理学部・理学系研究科
- 農学部・農学生命科学研究科
- 経済学部・経済学研究科
- 教養学部・総合文化研究科
- 教育学部・教育学研究科
- 薬学部・薬学系研究科
- 数理科学研究科
- 新領域創成科学研究科
- 情報学環・学際情報学府
- 情報理工学系研究科
- 公共政策学教育部
- その他

-----<改ページ>-----

**F4 あなたの学年・課程を教えてください。**

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 学部1年
- 学部2年
- 学部3年
- 学部4年以上
- 学部研究生、学部聴講生等
- 大学院修士課程1年
- 大学院修士課程2年以上
- 専門職大学院学位課程1年
- 専門職大学院学位課程2年以上
- 大学院博士課程1年
- 大学院博士課程2年
- 大学院博士課程3年以上
- 大学院研究生
- 大学院特別聴講学生、大学院特別研究学生等
- その他

-----<改ページ>-----

F5 あなたは、留学生（いわゆる「留学生ビザ」をもつ在留資格者）ですか。

（お答えは1つ）

- はい
- いいえ

-----<改ページ>-----

F6 あなたの出身高校はつぎのどれにあてはまりますか。

（お答えは1つ）

- 国公立の女子校
- 私立の女子校
- 国公立の男子校
- 私立の男子校
- 国公立の共学校
- 私立の共学校
- 海外の高校
- その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

F4で『6. 大学院修士課程1年』～『14. 大学院特別聴講学生、大学院特別研究学生等』 い  
ずれかを選択した方のみ

F7 大学院生、大学院研究生の方にお聞きします。

あなたの出身大学（学部）を教えてください。

（お答えは1つ）

- 東京大学
- 東京大学以外の国公立大学
- 東京大学以外の私立大学
- 海外の高等教育機関
- その他

-----<改ページ>-----

F8 あなたの現在のお住いの状況を教えてください。

（お答えは1つ）

- 一人暮らし
- 学生宿舎・学生寮
- 家族と住んでいる

- 友だち、パートナーと住んでいる
- その他

----<改ページ>-----

F9 可能な範囲で結構ですので、あなたが、学内や学外で経験した性暴力、性差別、あるいはハラスメントについて、これまでの質問項目では言い尽くせなかった被害の経験などがありましたら、自由に入力して下さい。

なお、個別相談や通報などは下記の窓口をお願いします。

(自由記述)

F10 大学における性暴力や性差別、ハラスメントについて、または本調査についてご意見がありましたら、自由に入力して下さい。

(自由記述)

●以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

●精神的な動揺や不調の症状が生じた場合、ならびに具体的個別事例の相談に関しては、学生相談所、精神保健支援室、留学生支援室、ハラスメント相談所等に相談して下さい。

学生相談所、精神保健支援室 <https://dcs.adm.u-tokyo.ac.jp>

留学生支援室 <https://www.u-tokyo.ac.jp/adm/inbound/ja/support-issr.html>

ハラスメント相談所 <http://har.u-tokyo.ac.jp/>

### 巻末資料3 調査票（教職員）

#### 東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査（教職員）

東京大学は、知の共同体として「基本的人権を尊重し、国籍、信条、性別、障害、門地等の事由による不当な差別と抑圧を排除するとともに、すべての構成員がその個性と能力を十全に発揮しうるよう、公正な教育・研究・労働環境の整備を図ること」を東京大学憲章に謳っています。憲章では、「男女が均等に大学運営の責任を担う共同参画の実現を図ること」も目標としています。

私たちは、大学運営の基本となるこの憲章に依り、すべての構成員の一人ひとりの生き方や個性を大切に、インクルーシブでよりよいキャンパスの実現に向けてさまざまな努力を重ねていかなければなりません。

この調査は、その一環として、セクシュアル・ハラスメントの問題に絞って、本学の構成員である学生さんや教職員一人ひとりの意識や実態をお尋ねするものです。

調査は無記名で行い、調査内容は、統計処理を行う資料としてのみ活用し、回答者の個人的な情報を公にしたり、他の目的に流用したりすることは一切ありません。調査により取得したデータは、パスワードをつけた電子データとして保存し、終了後5年にわたり本部ダイバーシティ推進課において厳重に保管されます。みなさんのプライバシーは完全に守られますので、どうか調査の趣旨をご理解の上、ご回答下さいますようお願いいたします。

本調査の結果にもとづき、多様性を尊重する、より魅力あるキャンパスづくりに貢献したいと考えております。

本調査票は、1月13日（水）までに回答して下さい。調査は無記名です。自分や他人の個人情報に関する記入は避けてください。

完全に匿名化して、統計的に集計・分析を行いますので、個人が特定されることはありません。

調査の集計結果は、本学ホームページで公表する予定です。

回答することによって、精神的な動揺や不調が引き起こされることも考えられます。回答を希望しないすべての質問項目は、飛ばして回答をすることができます。回答を途中で取りやめることもできます。また、必要に応じて下記のなんでも相談コーナー、産業医相談、ハラスメント相談所等に相談して下さい。

なんでも相談コーナー <https://dcs.adm.u-tokyo.ac.jp/nsc/staff/>

産業医相談 <http://kankyoanzen.adm.u-tokyo.ac.jp/sangyoui/>

ハラスメント相談所 <http://har.u-tokyo.ac.jp/>

回答に要する時間（自由記述は除く）は、10分程度です（目安）。本調査の趣旨にご理解を賜り、何卒ご回答にご協力をいただけますよう、よろしくお願いいたします。  
本調査の回収、集計作業は、世論調査の専門企業である株式会社ネオマーケティングに委託しています。

東京大学セクシュアル・ハラスメントに関する  
アンケート調査タスクフォース・座長  
大学執行役・副学長 松木則夫

●回答にあたってのお願い

- ・Q1 から順にお答え下さい。すべての質問に答えていただきたいですが、中には答えたくない質問があるかもしれません。その際は、飛ばしていただいてもかまいません。
- ・お答えは、該当する番号を選択して下さい。また、「その他」に該当したときは、具体的に回答して下さい。
- ・「1つだけ選んで下さい」「あてまるもの全てを選択して下さい」など、お答えの方法を指定させていただいておりますので、あてはまる回答項目の番号を選択して下さい。

●アンケートについて

- ・回答ページの下に「戻る」と「進む」ボタンが表示されます。
- ・一度選択しますと、選択をなし（無回答）に変更することができかねますため、ご注意ください。
- ・すべての質問に回答した後に、回答確認一覧が表示されます。
- ・回答は1回のみです。回答確認一覧を確認してアンケートを終了した後は、回答できかねます。

-----<改ページ>-----

以下のような意見について、あなたの率直なお考えをお聞かせ下さい。  
それぞれについて、あなたの考えにもっとも近いものを1つずつ選んで下さい。

Q1\_1 性的なジョークや話題は、人間関係を円滑にする。

（お答えは1つ）

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_2 女性には「女らしさ」が、男性には「男らしさ」が求められて当然だ。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_3 東京大学学部学生の男女比が8：2であるのは、男女の学力の差が原因である。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_4 さまざまな能力・適性において、男女差はあるものだ。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_5 相手が女性か男性かで、おのずと仕事や研究への期待や要求に違いが出てくる。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_6 異性関係で、男性が多少強引になるのは仕方がない。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_7 誤解や濡れ衣、悪意で、セクシュアル・ハラスメントの冤罪が増えないか心配だ。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_8 セクシュアル・ハラスメント問題には、できれば関わり合いたくない。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_9 同性同士の恋愛は異常である。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_10 性別を男性か女性かの2つに分けることは、あたりまえだと思う。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

Q1\_11 人間は生まれ持った性別を変えるべきではない。

(お答えは1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そうは思わない
- どちらともいえない

あなたは以下の Q2\_1~2 のような行為について、「セクシュアル・ハラスメント」と思いませんか。行為を行う人ごとに、a) ~ j) のそれぞれの行為について、それぞれ1つ選んでお答え下さい。

なお、ここで言う「セクシュアル・ハラスメント」とは、性的な言動による精神的・身体的苦痛や嫌がらせとともに、性に関する固定観念や差別意識にもとづく言動による精神的・身体的苦痛や嫌がらせである、いわゆる「ジェンダー・ハラスメント」も含む、広義の「セクシュアル・ハラスメント」を指します。

Q2\_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合  
(お答えはそれぞれ1つ)

	思 う に そ う	思 も な う あ る 場 と 合	と な 思 ら う な い
a) 酒席で隣に座るように言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、 禿、体毛などについて話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など 私生活について聞かれる☒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メール やメッセージを毎日のように送りつけられる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) 身体の一部をじっと見つめられる(胸、お 尻、足、股間など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男なら しっかりしろ」などと言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) 食事やデートに誘われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やス クリーンセーバーとして設定している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) 自分の性的指向*や性自認**について、勝 手に話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名 指したり、揶揄する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

【説明】

\* 性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念を言います。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛(ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)を指します。

\*\* 性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティテ



ィ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念です。性自認（こころの性）と生物学的な性（からだの性）が一致しない人たちがいます。

Q2\_2 同僚の教員、職員からされた場合

（お答えはそれぞれ1つ）

	思常 うに そ う	思も う な る 場 と 合	とな 思ら う ない
a) 酒席で隣に座るように言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 容姿、体型、年齢、服装、化粧、身長、 禿、体毛などについて話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 恋人の有無、婚姻関係、子どもの有無など 私生活について聞かれる☒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) 仕事や研究に関わらない内容の長文メール やメッセージを毎日のように送りつけられる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) 身体の一部をじっと見つめられる（胸、お 尻、足、股間など）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) 「女は愛嬌があったほうがいい」「男なら しっかりしろ」などと言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) 食事やデートに誘われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) 水着写真や性的画像をパソコンの壁紙やス クリーンセーバーとして設定している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) 自分の性的指向*や性自認**について、勝 手に話題にされる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) ゲイやレズビアン、性別不詳の第三者を名 指ししたり、揶揄する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

-----<改ページ>-----

もしあなたが、Q3\_1~2でa)~c)のような行為をされた場合、相手にどのように対応するでしょうか。

想像で構いませんので、それぞれのケースで、あなたがすると思われる対応にもっとも近いものを1つお答え下さい。

Q3\_1 役付き教員もしくは上司である職員からされた場合  
 (お答えはそれぞれ1つ)

	えはイ るつや きだ りと 伝	えイそ るやれ だとな とな 伝く	伝 え な い
a) 言葉(性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など)により不快感を与えられた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q3\_2 同僚の教員、職員からされた場合  
 (お答えはそれぞれ1つ)

	えはイ るつや きだ りと 伝	えイそ るやれ だとな とな 伝く	伝 え な い
a) 言葉(性的な話題、性別による役割決めつけ、侮辱など)により不快感を与えられた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 望んでいないのに食事や映画などの個人的な誘いをうけた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 手を握られたり、腰や肩に手を回されたりというような、必要以上になれなれしい身体接触をされた場合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

-----<改ページ>-----

Q4 あなたは東京大学、またはそれに準じた場(教職員の懇親会、ゼミのコンパ、学会など)で、大学の構成員(教職員・大学院生/学部生等)または関係者から、実際に以下Q4 a)~m)のような行為を受けたことがありますか。

または、そのような行為を受けたことがある人から相談されたり、そのような行為を目撃したり、話を聞いたことがありますか。

過去5年ほどを目安として、それぞれの行為について、あてはまるものすべてを選択して下さい。

(お答えはそれぞれいくつでも)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

	あ 受 け た こ と が	と 相 談 さ れ た こ	が を 聞 いた こ と 話	目 撃 し た こ と 話	こ も 見 聞 き し た こ と	経 験 し た こ と
a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) 望まない性的な話題や猥談を聞かされた☒	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) 男性か女性かわからないということで避けられたり、LGBT等の性的少数者だとして嘲笑やからかいの対象とされたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) 研究室や事務室にヌードポスターやポルノ雑誌などを目に触れるように置かれたり、パソコンでヌード写真やポルノ写真を見ているところに居合わせたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ネットやSNSの書き込み、噂などで、性に関する個人情報暴露された	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) 教育研究の場や職場で、性別の違いで役割分担を強要された。性別に基づいて仕事や研究の条件に関して態度を変えられた。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) いやらしい目つきで身体を見られたり、必要以上に近づかれたり、なれなれしい態度をされて身体を触られたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) 食事や映画などにしつこく誘われたり、電話やメールをされたり、つきまとわれたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) 恋愛関係にある相手から行動を強制・束縛されたり、自宅に押しかけられたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) 裸になることを強要されたり、風俗店に行くことを強要されたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) 強引に抱きつかれたり、キスをされたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) トイレや更衣室などを覗かれたり、盗撮されたりした	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) 性的行為の強要、または未遂があった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

----<改ページ>-----

【回答者条件】  
 Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した方のみ

以下の質問は、東京大学、またはそれに準じた場で、大学の構成員または関係者から下記のような行為を「受けたことがある」と回答した方にお伺いします。

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q5 上記はどのような状況で起こりましたか。該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 通常の勤務時間中
- 出張中
- 学内の会議、ミーティング中
- 研修中
- 研究会や学会やそれに関連した場
- 懇親会中、親睦会中
- 授業中、実験中
- 職場や親睦会会場からの帰宅途中
- その他

Q6 そのときのあなたの立場を教えてください。該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 教授
- 准教授
- 講師
- 助教、助手
- 事務系職員
- 技術系職員
- 医療系職員
- 特任教授
- 特任准教授
- 特任講師
- 特任助教
- 特任研究員
- 学術支援専門職員、学術支援職員、特任専門員、特任専門職員
- その他

Q6\_1 そのときのあなたの身分は任期付きですか。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 任期付きである
- 任期はない

Q6\_2 そのときのあなたの身分は短時間勤務（週の所定勤務時間が 35 時間以下）でしたか。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- はい
- いいえ

Q7 その行為をあなたにした人の数を教えて下さい。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 1人
- 2人
- 3人以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q7で『1人』を選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q7\_1\_1 上記の行為をあなたにした人の性別をお答え下さい。

(お答えは1つ)

- 男性
- 女性
- その他

Q7\_1\_2\_1 そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人でしたか。該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

(あなたが教員の場合)

- 役付きもしくは年長の教員

- 同僚である教員
- 職員
- 学生
- その他

Q7\_1\_2\_2 そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人でしたか。該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

(あなたが教員以外の場合)

- 上司もしくは年長である職員
- 同僚である職員
- 部下・後輩である職員
- 教員
- 学生
- その他

-----<改ページ>-----

**【回答者条件】**

Q7で『2人』～『3人以上』 いずれかを選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q7\_2\_1 上記の行為をあなたにした人たちの性別にあてはまるものを、1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

- 男性
- 女性
- 男性と女性
- その他

Q7\_2\_2\_1 そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人でしたか。該当するものをすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

(あなたが教員の場合)

- 役付きもしくは年長の教員
- 同僚である教員
- 職員

- 学生  
 その他

Q7\_2\_2.2 そのときの相手は、あなたからみてどのような立場の人でしたか。該当するものをすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

(あなたが教員以外の場合)

- 上司もしくは年長である職員  
 同僚である職員  
 部下・後輩である職員  
 教員  
 学生  
 その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q8 上記の行為について、同じ人から何度も嫌がらせを受けましたか。

(お答えは1つ)

- はい  
 いいえ

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m)性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a)容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～

『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q9 あなたは、上記の行為を受けたことに対してどのように対応しましたか。  
該当するものを1つ選んで下さい。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- イヤだとはっきり意思表示・抗議した
- 無視した、避けた、逃げた
- それとなく、または冗談めかして、イヤなことを伝えた
- 我慢した、従った
- その他

Q10 あなたは、上記の行為を受けたことを誰かに相談しましたか。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 相談した
- 相談しなかった

----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q10で『相談した』を選択した方のみ

Q10\_1 Q10で、「相談した」と回答した方にお聞きします。

相談した相手をすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

- 家族
- 友人
- 上司・年長の教職員
- 部下・後輩
- 同性の同僚
- 異性の同僚
- 東京大学ハラスメント相談所
- 保健センター、学生相談所、駒場学生相談所
- 部局相談員
- 弁護士などの専門家や専門機関
- 教職員組合
- その他



-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q10で『相談しなかった』を選択した方のみ

Q10\_2 Q10で、「相談しなかった」と回答した方にお聞きします。

相談しなかったのはなぜですか。あてはまるものをすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

- 相談した内容が外部に漏れるのではと思ったから
- 真剣に相談にのってもらえないと思ったから
- 相談しても解決するとは思えなかったから
- 相談したことによって自分に不利益が生じるのではと思ったから
- 相談する必要性を感じなかったから
- 相談することが苦痛だったから
- 相談することで相手との人間関係が悪くなるのではないかと思ったから
- その他

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した方のみ

複数受けたことがある方は、もっとも動揺した経験についてお答え下さい。

[Q4で『a) 容姿・体型・服装・年齢、身長、禿、体毛などを望まない形で話題にされた』～『m) 性的行為の強要、または未遂があった』いずれかで「受けたことがある」を選択した項目を表示]

Q11 Q10、Q10-1あるいはQ10-2に続けてお聞きします。

上記の経験は、あなたにどのような影響をもたらしましたか。

あてはまるものをすべて選んで下さい。

(お答えはいくつでも)

- 特に変化はなかった
- 研究や仕事についての自信を失った
- 人に対して不信感・嫌悪感・恐怖感を持つようになった
- 職場に行かなくなった、休んだ、あるいはやめた
- 仕事の能率が落ちた
- 何もする気がなくなって引きこもった
- 自分にも落ち度があったと思い、自分を責めるようになった

- 眠れなくなった、食欲が落ちたなど、体調を崩した
- 落ち込んだり、攻撃的になったりと、精神的に不安定になった
- 自傷行為に及んだり、自殺を思った
- その他

-----<改ページ>-----

Q12 あなたは大学の外（学会や研究会、外部者との打合せなど）で東京大学構成員・関係者ではない相手からの性差別、セクシュアル・ハラスメント、あるいは性暴力を経験したことがありますか。

（お答えは1つ）

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- ある
- ない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q12で『1.ある』を選択した方のみ

Q12\_1 Q12で大学の外（学会や研究会、外部者との打合せなど）で東京大学構成員・関係者ではない相手からの、性差別、セクシュアル・ハラスメント、あるいは性暴力について「経験したことがある」と回答した方にお聞きします。

その時の具体的な相手、状況について教えてください。

-----<改ページ>-----

Q13 あなたは、東京大学において、セクシュアル・ハラスメントや性差別、ならびに性暴力の問題があると思いますか。

次の中から、1つだけ選んで下さい。

（お答えは1つ）

- 全く問題はない
- あまり問題はない
- 問題がある
- きわめて深刻な問題がある

-----<改ページ>-----

Q14 セクシュアル・ハラスメントや性差別、性暴力防止のために大学が取り組むべきこととして、特に緊急あるいは重要と思うものを3つまで選んで下さい。

(お答えは3つまで)

- 性的同意\*のためのワークショップなど、性暴力や性差別に関する学内での啓発を進める
- セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があることの宣伝を強化し、周知徹底する
- ジェンダー\*\*に関する教育を学生のカリキュラムや教職員の研修の中に組み込む
- 専門的な知識・経験を持った相談員の増員など相談窓口を充実する
- 女性教員を増やす
- 女性幹部教職員の登用を進める
- その他

【説明】

\* 性的同意(セクシュアル・コンセント)とは、性行為の前に、必ず互いの意思を確認し、尊重することを指します。性的な同意についての知識を広めることは、性被害をなくす鍵になると言われています。

\*\* ジェンダーとは、生物学的意味での性差ではなく、社会的文化的に規定された男/女の性別を意味します。性別役割分業や「女らしさ」「男らしさ」もジェンダーに関わるものです。

-----<改ページ>-----

最後に、あなた自身のことについて教えてください。

F1 あなたの性別を教えてください。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 女性
- 男性
- その他
- 回答しない

F2 あなたの年齢をお答え下さい。

(お答えは半角数字で)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

歳

-----<改ページ>-----

F3 東京大学での延べ勤続年数を教えてください。

(お答えは1つ)

※こちらの回答は、後からの修正ができかねますためご注意ください。

- 5年未満
- 5～10年
- 10～15年
- 15～20年
- 20年以上

-----<改ページ>-----

F4 現在のあなたの身分を教えてください。

(お答えは1つ)

- 教授
- 准教授
- 講師
- 助教、助手
- 事務系職員
- 技術系職員
- 医療系職員
- 特任教授
- 特任准教授
- 特任講師
- 特任助教
- 特任研究員
- 学術支援専門職員、学術支援職員、特任専門員、特任専門職員
- その他

F5 あなたの現在の身分は任期付きですか。

(お答えは1つ)

- 任期付きである
- 任期はない

F5\_1 あなたの現在の身分は短時間勤務（週の所定勤務時間が35時間以下）ですか。

(お答えは1つ)

- はい
- いいえ

-----<改ページ>-----

F6 あなたは外国籍の教職員ですか。

(お答えは1つ)

- はい
- いいえ

-----<改ページ>-----

F7 可能な範囲で結構ですので、あなたが、学内や学外で経験した性暴力、性差別、あるいはハラスメントについて、これまでの質問項目では言い尽くせなかった被害の経験などがありましたら、自由に入力して下さい。

なお、個別相談や通報などは下記の窓口をお願いします。

(自由記述)

F8 大学における性暴力や性差別、ハラスメントについて、または本調査についてご意見がありましたら、以下の該当欄に自由に入力して下さい。

(自由記述)

●以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

●精神的な動揺や不調の症状が生じた場合、ならびに具体的個別事例の相談に関しては、なんでも相談コーナー、産業医相談、ハラスメント相談所等に相談して下さい。

なんでも相談コーナー <https://dcs.adm.u-tokyo.ac.jp/nsc/staff/>

産業医相談 <http://kankyoanzen.adm.u-tokyo.ac.jp/sangyoui/>

ハラスメント相談所 <http://har.u-tokyo.ac.jp/>

## 巻末資料4 東京大学新型コロナウイルス感染症対策（2020.3～2021.1）

2020.3.18

4月の新学期に向け、キャンパスで、安心して学び、研究を進め、業務を遂行できる環境を守るために、感染拡大の徹底的な阻止をはかるべく、以下の対策を決定

卒業式・学位記授与式は簡素化して行う

4月からの新学期授業は学事暦通り行う

対面での講義は最小限とし、オンライン化を奨励し推進する

新学期の開始時に教員及び学生に対してのオンライン授業のガイダンスと試行を行う

本年の入学式典は行わず、式辞、祝辞などをオンライン配信する

構内への学外者の立ち入りを制限する

公衆衛生的な措置を継続する

2020.3.28、2020.3.29

キャンパスの開門の制限

海外からの帰国者の2週間の自宅待機要請

各種イベントや懇親会の中止要請

学生の課外活動の中止要請

2020.3.31

4月以降に開講する授業は、当面の間、インターネットを活用した授業（オンライン授業等）のみで開講

2020.4.6

活動制限指針レベル2

2020.4.7

国の緊急事態宣言

2020.4.8

活動制限指針レベル3

2020.5.25

国の緊急事態宣言解除

2020. 6. 1

活動制限指針レベル 2

2020. 6. 15

活動制限指針レベル 1

2020. 7. 13

活動制限指針レベル 0.5

2020. 10. 1

A セメスターにおける対面授業一部再開

2021. 1. 7

国の緊急事態宣言

2021. 1. 11

活動制限指針レベル 1

新型コロナウイルス感染拡大防止のための東京大学の活動制限指針						2020. 05. 28更新
レベル	総合	研究活動	授業 (講義・演習・実習)	学生の課外活動	学内会議	門の閉鎖
0	通常					
0.5	一部制限	感染拡大に最大限の配慮をして、研究活動を行うことができます。	感染拡大に最大限の配慮をして、対面授業、演習・実習を制限しつつ、オンライン講義を中心に授業を行います。	感染拡大に最大限の配慮をして、一部の課外活動を許可します。	感染拡大に最大限の配慮をして、対面会議を行います。オンライン参加を推奨します。	原則、守衛のいる門のみ開き、入構には身分証の提示が必要です。
1	制限-小	研究活動は続行できますが、感染拡大に最大限の配慮をしつつ、学生・研究員・研究スタッフ（研究室関係者）は現場での滞在時間を減らし、可能な場合は自宅で作業することを検討する必要があります。	オンライン講義のみ	全面禁止	対面会議は必要最小限とし、移せるものからオンライン会議に移行します。	原則、守衛のいる門のみ開き、入構には身分証の提示が必要です。
2	制限-中	現在進行中の実験・研究を継続するために必要最小限の研究室関係者のみの立ち入りが許可されます。立ち入る研究室関係者は現場での滞在時間を減らすとともに、それ以外の研究室関係者は自宅での作業となります。	オンライン講義のみ	全面禁止	オンライン会議のみ	原則、守衛のいる門のみ開き、入構には身分証の提示が必要です。
3	制限-大	以下の研究スタッフ（事情によっては大学院生・研究員も可）の研究室への立ち入りが許可されます。 1) 中止することにより大きな研究の損失を被ることになる、長期間にわたって継続している実験を遂行中の研究スタッフ 2) 進行中の実験を終了あるいは中断する業務に関わる研究スタッフ 3) 生物の世話、液体窒素の補充、冷凍庫修理など研究材料の維持あるいはサーバーの維持のために一時的に入室する研究スタッフ	オンライン講義のみ	全面禁止	オンライン会議のみ	守衛のいる門のみ開き、入構には身分証の提示が必要です。
4	構内活動の原則停止	大学機能の最低限の維持のために、専攻長など組織代表者の許可の下で、生物の世話、液体窒素の補充、冷凍庫修理、サーバー保持などを目的に、一時的に入室する研究スタッフのみの立ち入りが可能です。	オンライン講義のみ	全面禁止	オンライン会議のみ	緊急性の高い用務のみ入構を許可します。守衛のいる門のみ開き、入構には身分証の提示と入構記録が必要です。

\*なお、医療関係者およびコロナウイルス研究従事者はこの活動制限の適用範囲外  
\*この活動制限指針は、今後の状況に応じ、随時見直しを行う場合があります。

## 巻末資料5 タスクフォース委員名簿

2020 年度

東京大学セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート調査タスクフォース

座長	松木 則夫	大学執行役・副学長
	林 香里	情報学環教授／総長特任補佐
	丹下 健	農学生命科学研究科教授／ハラスメント相談所長
	吉江 尚子	生産技術研究所教授／男女共同参画室長
	高野 明	相談支援研究開発センター准教授
	大西 晶子	相談支援研究開発センター准教授
	永吉 希久子	社会科学研究所准教授
	手塚 安澄	本部課長（人事部）

事務担当 本部ダイバーシティ推進課企画チーム（人事部）

2021 年度

東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査分析タスクフォース

※括弧内は執筆を担当した章・資料

座長	本田 由紀	教育学研究科教授／総長補佐（第 8～10 章）
	村上 進亮	工学系研究科准教授（第 2 章）
	椿本 弥生	教養学部特任准教授（第 5 章）
	上野 雄己	教育学研究科特任助教（第 3 章、巻末資料 1）
	務台 俊樹	生産技術研究所助教（第 6 章）
	三輪 哲	社会科学研究所教授（第 7 章）
	永吉 希久子	社会科学研究所准教授（第 4 章）

事務担当 本部ダイバーシティ推進課企画チーム（人事部）（第 1 章、巻末資料 2～5）

（所属・肩書はいずれも該当年度当時のもの）



**2020 年度「東京大学におけるダイバーシティに関する  
意識と実態調査」報告書**

2022 年 1 月 28 日 発行

分析・執筆：

東京大学におけるダイバーシティに関する意識と実態調査  
分析タスクフォース

事務局・問い合わせ先：

東京大学本部ダイバーシティ推進課

[diversity-prom.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp](mailto:diversity-prom.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp)