

# ハラスメントに関する取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）

日本地球惑星科学連合（JpGU）は、ダイバーシティ推進委員会を中心として、ジェンダー、世代、国籍の均衡をはかりながら地球惑星科学に携わる人材の多様性を高めるとともに、その個性と能力を障害なく十分発揮できる環境作りとネットワークづくりを行い、地球惑星科学の発展に資することを目的として活動しております。多様性を積極的に推進するためには、誰にとっても心身ともに健全かつ建設的に取り組める学業・職場環境の維持が重要と捉えています。それを妨げる要因のひとつである「ハラスメント」に関しては、「社会の縮小」「格差の拡大」「若手研究者の雇用問題（ポスドク問題）」といった社会情勢が人間関係にも影響を与えていると考えられる昨今の状況において、改めて最大限の注意を払うべきと考えます。そこで、JpGUとして取り組む方策を検討するために、皆さんの日頃の研究環境の実態を把握する目的で、無記名でのアンケート調査を行うこととなりました。内容を知り得るのはアンケート集計担当者限りとなり、回答者名等の個人名や部署名が行為者や学校や職場の仲間等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由に回答者自身が不利益な扱いを受けることは一切ありません。ダイバーシティ推進委員会およびJpGU理事会での検討に際しては、個人が特定できないよう集計された結果のみを用います。また、目的外には使用しません。安心して御回答いただき、忌憚のない御意見をぜひお寄せください。なお、このアンケートは厚生労働省の「職場のパワーハラスメント対策取組実施前の実態把握/取組実施後の効果把握のためのアンケート」を参考にJpGUダイバーシティ推進委員会にて改訂したものです。

この調査で用いるハラスメントの定義を次ページに解説しました。職務上の立場が上の者から下の者に対して行われる行為だけでなく、先輩と後輩、同僚同士などの間において、地位や経験や人数など様々な優位性を背景に行われる行為を含んでいます。また、学業や業務上必要な注意や指導は含まず、学業や業務上不要又は過剰で適正でないと思われる範囲で行われたものがハラスメントになります。御回答に当たって参考にしてください。

ハラスメントの御経験についてお伺いします。 Q1 あなたは所属先の学校や職場、野外調査において、ハラスメントを受けたと感じたことはありますか。（○は1つだけ）

1. あなた自身がハラスメントを受けたことがある→Q2に進む
2. ハラスメントを受けたことはない→Q8に進む

Q2 あなたが受けたハラスメントは以下の6つのタイプのどれに該当するか教えてください。（チェックはいくつでも）

1. 暴行・傷害（身体的な攻撃）
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
3. 隔離・仲間外し・無視・退職勧告(人間関係からの切り離し及びそれに向けた行動)
4. 学業・業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、研究の妨害(過大な要求)
5. 学業・業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
- その他: \_\_\_\_\_

Q3 Q2で回答いただいたハラスメントは具体的にどのようなものでしたか？時期はいつ頃でしたか？（自由記述）

回答を入力

---

Q4 Q2で回答いただいたハラスメントについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをすべてお教えてください。（チェックはいくつでも。JSPSのポストクは任期付き職員に含む）

- 1. 上司から部下へ
- 2. 先輩から後輩へ（学生含む）
- 3. 定年制職員から任期付き職員へ
- 4. 定年制職員の同僚同士
- 5. 部下から上司へ
- 6. 後輩から先輩へ（学生含む）
- 7. 任期付き職員から定年制職員へ
- 8. 任期付き職員の同僚同士
- その他: \_\_\_\_\_

Q5 Q2で回答いただいたハラスメントを受けてどのような行動をしましたか（チェックはいくつでも）

- 1. 学校や職場の担当部署（相談窓口を除く）に相談した
- 2. 学校や職場の相談窓口相談した
- 3. 学校や職場の仲間に相談した
- 4. 学校や職場の上司に相談した
- 5. 労働組合に相談した
- 6. 学校や職場が設置している相談窓口・産業医に相談した
- 7. 学校や職場とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した
- 8. 弁護士に相談した
- 9. 公的な機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談した
- 10. しばらく学校や職場を休んだ
- 11. 何もしなかった
- その他: \_\_\_\_\_

Q6 あなたは学校や職場において、あなた以外の方がハラスメントを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。（○は1つだけ）

- 1. ハラスメントを見たり相談を受けたことがある →Q7に進む
- 2. ハラスメントを見たり相談を受けたことはない →Q13に進む

Q7 あなたが見たり、相談を受けたハラスメントは以下の6つのタイプのどれに当てはまるか教えてください。（チェックはいくつでも）

- 1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- 2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- 3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- 4. 学業・業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- 5. 学業・業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- 6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
- その他: \_\_\_\_\_

Q8 Q7で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたハラスメントは具体的にどのようなものでしたか？時期はいつ頃でしたか？（自由記述）

回答を入力

---

Q9 Q7で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたハラスメントについて、ハラスメントをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えてください。（チェックはいくつでも。JSPSのポスドクは任期付き職員に含む）

- 1. 上司から部下へ
- 2. 先輩から後輩へ（学生含む）
- 3. 定年制職員から任期付き職員へ
- 4. 定年制職員の同僚同士
- 5. 部下から上司へ
- 6. 後輩から先輩へ（学生含む）
- 7. 任期付き職員から定年制職員へ
- 8. 任期付き職員の同僚同士
- その他: \_\_\_\_\_

Q10 ハラスメント、いじめ、嫌がらせへの取り組みに関し、JpGUへの要望があればご記入ください（自由記述）

回答を入力

---

**アンケートは次ページ最後のsubmitボタンを押して終了です。ご協力ありがとうございました。**

次へ

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。不正行為の報告 - 利用規約 - 追加規約

## Google フォーム



# ハラスメントに関する取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）

## このアンケートでのハラスメントの定義

ハラスメントの言葉の定義(厚生労働省、国立研究開発法人のハラスメント防止ハンドブックより)

ハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメント及びその他のハラスメントを言う。

### 1) セクシュアルハラスメント

他の学生、同僚、職員等の就業環境を不快なものとし、能力の発揮に重大な悪影響を与えるなど、本人等が学業、研究、仕事をする上で看過できない支障を生ずる言動もしくはその環境等について不利益を与えることを示唆する性的言動。2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

下記のいずれかに該当する行為により環境を悪化させ、本人等が学業、研究、仕事をする上で看過できない支障を生ずる言動を指す。

2-1 本人等が妊娠、出産、育児、介護に関する制度等の利用請求を行うことや、制度等を利用したことにより行われる嫌がらせ等の言動で下記の2-1-1から2-1-4のいずれかに該当する言動を行うこと。

2-1-1 本人等に対し、立場（職務）上の地位、権限により優位性を有する者が退学、解雇、その他不利益な取り扱いを示唆すること。

2-1-2 本人等に対し、立場（職務）上の地位、権限により優位性を有する者が制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害すること。

2-1-3 本人等に対し、立場（職務）上の地位、権限により優位性を有する者以外の者が繰り返しまたは継続的に制度上の利用の請求等または制度等の利用を阻害すること。ただし、本人等が意に反することを伝えているにもかかわらず、さらに制度等の利用の請求等やまたは制度等の利用を阻害する言動が行われる場合を含み、この場合は、さらに繰り返しまたは継続的であることを要しない。

2-1-4 本人等に対し、制度等を利用したことにより、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等の言動を行うこと。ただし、本人等が意に反することを伝えているにもかかわらず、さらに制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害する言動が行われる場合を含み、この場合は、さらに繰り返しまたは継続的であることを要しない。

2-2 本人等が妊娠または出産したことにより行われる嫌がらせ等の言動で、下記の2-2-1、2-



2-2に該当する行為を行うこと。

2-2-1 本人等に対し、立場（職務）上の地位、権限により優位性を有する者が退学、解雇、その他不利益な取り扱いを示唆すること。

2-2-2 本人等に対し、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等の言動を行うこと。ただし、本人等が意に反することを伝えているにもかかわらず、さらに制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害する言動が行われる場合を含み、この場合は、さらに繰り返しまたは継続であることを要しない。

### 3) パワーハラスメント

立場（職務）上の地位、権限、情報等なんらかの優位性を発揮出来る力を用いて、本来の学業、研究、業務の範疇を超えて、継続的に人格及び尊厳を侵害し、環境を悪化させ、あるいは雇用の不安を与える言動を言う。ただし、行為の悪質性、結果の重大性等によっては継続的でない言動についてもハラスメントとなることがある。

### 4) アカデミックハラスメント

研究の場において継続的に行われる研究妨害、暴言、指導の放棄等の地位や権限を利用した嫌がらせ及び地位や権限にかかわらず他の者を誹謗中傷する行為等人格及び尊厳を侵害する言動を言う。ただし、行為の悪質性、結果の重大性等によっては継続的でない言動についてもハラスメントとなることがある。

### 5) その他のハラスメント

上記1～4に該当しない繰り返し行う精神的ないじめや嫌がらせ、差別的な言動により人格及び尊厳を侵害し、環境を悪化させ、研究、職務遂行を阻害する言動を言う。ただし、行為の悪質性、結果の重大性等によっては継続的でない言動についてもハラスメントとなることがある。

戻る

送信

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。不正行為の報告 - 利用規約 - 追加規約

Google フォーム