

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、立場が異なっているにもかかわらず、「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¹⁾。

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たずねている。

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ことが重要な知見である。

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²⁾。

- ・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。