

理学部版 「要注意の言動」セルフ・チェックの活用に向けて

岩渕 将士

(キャンパスライフ支援室)

東北大学理学部では、3 年生後期 (6 セメスター) または 4 年生前期 (7 セメスター) に研究室配属¹される。研究室に配属されるまでは講義、演習、実習、実験等が中心の学生生活だが、研究室配属後は研究室 (もしくはセミナー) という少数集団の中で、最先端の研究や高度な勉学に取り組むことになる。学生には指導教員がつき、「授業担当者 (一人) 対 受講学生 (大勢)」という関係性から、「指導教員 (一人) 対 指導学生 (一人)」という関係性に転換する。この時、教員と学生が互いに相手を尊重したコミュニケーションを取ることで、対人トラブルの予防に取り組むことが求められる。

一般の会話場面において、自らの価値観に照らして「当然」と考えることは説明が省略されやすい²。しかし、ある人にとっての「当然」が別の人にとっても「当然」であるとは限らない。そして、「当然」のズレを解消する努力、つまり相手の「当然」を尊重したコミュニケーションをないがしろにすると、対人トラブルが生じるリスクが高まりやすい。この点について、以下の例を元に読者と認識の共有を図りたい。

学生 A は化学科の 1 年生である。高校生の頃の A は有機合成のメカニズムに興味を持ち、大学生になったら有機化学の勉強を頑張りたいと思っていた。期待を持って大学に入学した A だったが、大学の授業は自分で選べると聞いていたものの、実際は必修の授業や同じ学年のほとんどの人が選択する (半ば選択必修の) 授業で埋まってしまった。しかも、履修できる授業の中には有機化学を扱ったものがなく、苦手意識を持っていた物理化学の専門の授業しか開講されていなかった。それでも図書館にある本を頼りに有機化学の勉強に自主的に取り組んだ A だったが、授業の課題をこなすだけで手一杯になり、やりたいと思っていた有機化学の勉強ができなくなった。A は大学生になったら「当然」自分のやりたい勉強ができと思っていたが、大学で用意されていたカリキュラムでは、A にとっての「当然」を満足させるには至らなかったのである。そして、勉強に対するやる気が下がった A は、クラス担任の教員 B に相談することにした。しかし、教員 Bからは「図書館には専門書が膨大にある。また、教員に質問をすれば発展的な内容を教えてもらえるか

¹主に数学科や物理学科の理論系では、研究室配属よりもセミナーへの配属と表現した方が適切かもしれない。しかし、本論ではこれらをまとめて「研究室配属」と表記する。

²例えば、夜型の生活を送る人が「1 時くらいから楽しくなってくる」と言った場合には深夜 1 時を指すが、朝型の生活を送る人が「ご飯を食べて 1 時くらいに眠くなる」と言った場合には午後 1 時 (13 時) を意味するだろう。この時、午前と午後のどちらを意味するか明言されない場合が多い。

もしれない。やりたい勉強ができる環境はあるから、あとはあなたのやる気しだい。頑張ってやってみよう」と言葉をかけられた。

教員 B は、大学生はやるべきこと(履修している授業に取り組み、課題をこなすこと)をやった上で、自分のやりたいことに取り組むことが「当然」と思っていたのかもしれない。そして、学生 A もそのようにできたらともがいてきたが、高校生までと同様のやり方では時間や体力・気力がついてこないという壁に直面した。

ここで、教員 B の「当然」が間違っていると指摘したいわけではない。また、学生 A の「当然」が悪いと指摘したいわけでもない。学生 A の「当然」と教員 B の「当然」にズレが生じており、このズレを解消するコミュニケーションが図られていないということを指摘したいのである。

ここで生じたズレによって、学生 A は教員 B に対して不信感を抱くかもしれない。一方、教員 B からすれば、学生 A は努力していないわけではないけれど、努力の仕方が違う、もしくは、本当にやりたいならもっと努力できるはず、と思うかもしれない。大切なことは、不信感を抱いたり、もっと努力できるはずと思ったりしたことを相手に伝え、現状を変えていくために一緒に考えようとする姿勢を示すことであろう。しかし、現実には種々の理由でここまで踏み込んだコミュニケーションに至らない場合が多いようである。

以上のような「当然」のズレは研究室配属後の「指導教員－指導学生」という関係性においても生じることがある。そして、研究室という少人数コミュニティでは、「当然」のズレがハラスメントやそれに類する問題へと発展しやすい点に注意が必要である。本稿では、こうした「当然」のズレを助長させる教員の「要注意な言動」を整理し、研究室、ひいてはキャンパスライフ全体において、対人トラブルやハラスメント問題を予防することを目的とする。

ただし、「要注意な言動」は教員のみが留意す

れば良いものではない。学生同士や、学生から教員への関わり方においても気を付けたい点が多々含まれる。また、「要注意な言動」を学生が理解しておくことで、自分ではもしかしたらハラスメントに近い状況に身を置いているのではないかと客観的に捉えやすくなることも期待される。

人間関係の基本となるものは相互に相手の価値観を尊重した態度である(吉田・園田, 2014)。自らの「当然」を押し付けるのではなく、自分とは異なる「当然」を持つ他者として相手を認識し、互いに歩み寄る端緒として「要注意の言動」を参照していただきたい。

理学部版「要注意の言動」は吉武 (2015) と、理学研究科・理学部における近年の学生相談事例を元に作成された。ただし、「要注意な言動」はいまだ暫定的なものであり、今後改定される可能性は高い。また、関係性のあり方によっては「要注意な言動」で示した事柄が何ら問題に発展しないこともあるだろう。したがって、「要注意な言動」は日頃の対人関係を見直し、問題に発展する可能性に早期に気づくためのセルフ・チェック・ツールとして利用していただきたい。

【引用文献】

- 吉武清實. (2015). キャンパス・ハラスメント防止へ「要注意の教員行動33箇条」～被害者も加害者も出さないために～. 学生相談所年報, 9, 1-18.
- 吉田寿夫, & 園田雅代. (2014). 人権教育に関わるアサーション・トレーニング「自他相互尊重」を具現化するコツ. 教育心理学年報, 53, 237-240. <https://doi.org/10.5926/arepj.53.237>
- 深尾誠. (2005). 社会構成主義の理論と実践について. 大分大学経済論集, 56, 141-154.

理学部版「要注意な言動」(2021 年度版)を学生が参照するときに

キャンパスライフ支援室 相談員 岩渕 将士

1. はじめに

人間関係は一様ではない。ある人にとっては気に掛けることではない言動が、別の人にとっては自尊心を傷つけられ、衝撃的な出来事として経験されることもある。また、ある人には自らを貶める言葉に聞こえたとしても、別の人にとっては称賛と捉えられることもあるかもしれない。このように、言動はそれ自体に肯定的・否定的といった意味が付与されるものではなく、その言動に人間が意味を付与することによって社会的な評価が定まるのである。このような考え方を社会構成主義と呼ぶ(深尾, 2005)。

しかし、社会的な言動の中には他者との信頼関係を損ねるもの、または、社会的な問題に発展するリスクの高いものも含まれる。以下ではそうした社会的問題につながる可能性が高い言動を「要注意な言動」と捉え、その具体例を示す。ただし、「要注意な言動」は社会的場面や状況の影響を強く受けるものであり、ある時点での「要注意な言動」が別の時点での「要注意な言動」ではないこともある点に留意する必要がある。

2. 問題の端緒

「要注意な言動」は時代や文化によって変動するものである。以前は、一部の領域において、早朝から深夜までの長時間の研究活動が当然視されていた(かもしれない)が、現代社会では長時間労働が当然視されなくなりつつある(もちろん、本人が自主的に長時間の学習・研究活動に取り組むことを否定するわけではない)。しかし、社会的な制度が変更されたとしても、人々の認識が制度と同じ速度で変わるとは限らない。むしろ、制度に認識が追いつくまでにはかなりの時間を要するだろう。ここに、教員と学生の間、もしくは学生同士においても、研究生活に対する認識(当然視する内容)の齟齬が生じる可能性を指摘することができる。問題は、当然視する内容の齟齬が生じた時に、互いに自身の主張を譲らず、または一方的に相手の主張を否定し、歩み寄る姿勢を示さないことである。人が違えば価値観が異なるものであり、また、人々が異なる価値観を持っていても社会は成立している。しかし、ある特定の主張が誇大に取り扱われ、その他の主張が弾圧されるならば、自由で開かれた教育・研究活動を実践することは困難となる。現在の社会的情勢を踏まえた「要注意な言動」を理学研究科・理学部の構成員と共通することは、先端的な研究や高度な教育を実現する上で有意義であろう。

3. 「要注意な言動」を整理する意義

「要注意な言動」を整理する意義として以下の3点を指摘する。

- 人間関係上のトラブルの発生を未然に防ぐ(加害者の立場にならないための知識の獲得)

- 人間関係上のトラブルに直面した時の対処スキルを身に着ける（被害者の立場になった時の気づき力と対応力の向上）
- 自由で開かれた教育・研究環境の整備（「要注意な言動」が減少することで学生の教育・研究環境を整備できるだけでなく、教職員の労働環境の整備にも寄与する）

「要注意な言動」について理解することは、自身が加害者の立場になりかねない言動を予防する端緒となるだろう。悪意を持って「要注意な言動」を取る者はむしろ少数であり、悪意なく「要注意な言動」を取る者の方が圧倒的に多い。ただし、無意識に「要注意な言動」に近い言動を取った際にも、言葉にしづらい違和感やすっきりとしない感覚を抱くことはあるだろう。もしそうした感覚が生じたならば、自身の言動を正当化しようとするのではなく、他にどのような言動を取り得たか検討してみることで、良好な人間関係の形成・維持を実現しやすくなるだろう。

また、研究室という小集団コミュニティに所属すると、それ以外のコミュニティ（研究室）における感覚とのすり合わせが難しくなる。例えば、ある研究室 A では毎週土曜日にミーティングがあり、別の研究室 B では土日祝は休みということが暗黙のルールとなっていた場合、「土曜日に大学に来るように言われる」ことへの違和感・当然感は所属する研究室によって大きく異なるだろう。もし、ここで生じた違和感が、ある個人にとって過度な負担でない範囲に収まれば「要注意な言動」には当たらないだろう。しかし、その個人が過度な負担と感じた場合、「土曜日に大学に来るように」という言動は「要注意な言動」と捉えられる可能性が高い（もちろん、土曜日に研究室としての活動をすべきでないと主張したいわけではない。また、この例が要注意な言動の代表例と主張したいわけでもない）。

もし、違和感を覚えた者が少数であれば、大多数の他研究室メンバーに向かって異を唱えることは困難であろう。むしろ、自分の感覚がおかしいのではないかと自責的な考えが浮かぶこともあるかもしれない。この時、他の研究室の友人など、所属研究室以外のコミュニティに相談相手がいた場合、自身が抱えた違和感が妥当かどうかについて吟味しやすい。そして、吟味した上で、やはりおかしいものはおかしいと思った時には教員と相談をしながら教育・研究のペースややり方を調整していくこともあり得る。しかし、研究室以外のコミュニティに相談相手がいない場合、自身の違和感に自信が持てず、自分が悪いと自責的になり、状況を打破できないために心身の不調が生じることもある。

本稿で示す「要注意な言動」は、自分の中で生じた違和感が、違和感を抱いて妥当なものかどうかを判断する 1 つの参考資料と位置付けることができるだろう。そして、もし違和感が妥当らしいと判断した場合や、妥当かどうか自分一人では判断が難しい場合には、家族・友人や学内外に用意されている相談窓口に相談し、現状を打破するきっかけを模索していただきたい。

4. 結びに代えて

語弊を恐れずに言えば、学生生活は必ずしも誰かが守ってくれるものではなく、自分のことは自分で守る必要がある。もし、心身の不調につながる危険を感じた時には、その場に留まらず、まず危険から距離を取って安全を確保する。そして、冷静な思考力が回復した後で、元の場所に戻るのか、戻るにしても何かしら調整をしてからにするのか、別の場所に行こうとするのか、複数の意見を比較検討した上で結論を出していただきたい。活発に学業や研究に取り組む学生が作り出す風土が、理学研究科・理学部の良好な教育・研究環境にとって大きな支えとなる。

理学版「要注意の言動」(2021 年度版)

1. 研究指導が不十分、または、研究指導せず放置される

- 学生の主体性を尊重することと研究指導を放任することがないまぜになっている
- 学生が困った時に誰に相談したらよいか不明瞭なまま改善されない
- 困った時に教員に相談してみるが『他の人に聞いて』と言われるばかり
- 定期的に進捗報告する時間を設けてもらえない

多忙な教員にとって全ての学生に長時間の対応を行うことは困難であるが、多忙さを勘案しても学生指導に充てる時間が短すぎることはハラスメント的問題である。

2. それまでは何も言わなかったにも関わらず、卒業・修了直前になって「あと1年必要」と言われる

特に留学生や社会人学生にとって1年の延長は大きな問題に発展することもある。また、一般に経済的に余裕のある学生は少ないため、標準在学年限での卒業・修了が難しい場合には、その合理的な理由を添えて、可能な限り早めに伝えることが望ましい。ただし、教員の指導不足や要注意な指導が原因で卒業・修了が延びる事態になるとハラスメント事案として問題化する可能性も出てくる（もちろん、卒業や修了の要件を満たさない学生に対して卒業・修了を認めるべきという主張ではない）。

3. 研究指導や相談の度に教員から言われることが変わる（と学生には思われる）

4. 教員から言われた通りにやったにもかかわらず、注意される（と学生には思われる）

教員にとって根本的な主張が同じでも、学生にとっては使われる言葉が変わることで教員の主張が変わったように感じられる場合がある。また、教員はきちんと説明したと思っていても、学生には不十分に、または誤って受け取られている場合もある。学生によって伝わりやすい言葉、理解しやすい言葉は異なるため、その学生に合わせた言葉を探すことが教育者でもある教員の役割である。

具体的には、日頃の教員－学生間のコミュニケーション場面において、学生の声に教員が耳を傾ける姿勢を持つことが重要であろう。学生としては、教員に言おうとしても話を聞いてもらえない、最初は学生が話していたのに、いつの間にか教員の説教が始まった、といった経験が重なれば、わからない時にわからないと伝えることは難しくなっていく。学生の声が教員に届かなくなる背景には、日頃の不適切な教員の言動が隠れていることも多い。学生が言葉を飲み込んでいる様子が見え始めたら教員の言動を見直すように努めたい。

ただし、コミュニケーションは相互の努力によって円滑さを保つものであり、学生が受け身的で何もしなくても良いわけではない。わからない時にはわからないと伝えること、もしくは、教員の使った言葉をメモしておき、後で自分なりの言葉に変換し直すことで、理解しようとする姿勢を示すことが重要である。相互の歩み寄りには努力が必要であり、一方のみの努力では限界がある。

5. 研究テーマに都合の良い結果しか見ない、都合の悪いデータは学生の技術・知識不足と言われる
6. 教員が期待する意見を言わないとセミナーが終わらない、教員の言う通りにしないと叱責される、学生のアイディアをいくら言っても聞く耳を持ってもらえない

研究活動を長年続ける中で、経験的に獲得される知識や技能は確かにあるだろう。したがって、一般には教員の方が研究面において知識や技能に優れ、学生の知識不足や技能不足が目につくこともあるかもしれない。しかし、学生がある時点において知識や技能が不十分であったとしても、その学生が新たな知識や技能を獲得できるように努めることが教員の果たすべき教育的責任である。また、学生の主張の方が妥当な場合もあるだろう（教員が一切勘違いをしない保証はどこにもない）。教員が自身のエラーに気づくためにも、学生の声をいったん聴くことの重要性は高い。

それと同時に指摘しておきたいことは、前述の通り学生は受け身的で良いわけではない点である。教員が学生の成長に資するよう努力したとしても、学生がその努力に応じなかった場合には教育活動は成立しない。教員には学生に教育を提供する責任があり、学生には自発的に学びを深めるよう努める姿勢が求められる。この両輪をもって大学での教育活動は成立すると考えたい。

7. とてもこなせない量の課題が出される

- 夜遅い時間になってから、翌日のお昼までに資料をまとめてくると言われる
- 1週間取り組み続けても終わらなかった課題を、2-3日以内にまとめてくるようにと言われる
- 先輩がこなしてきたからと言って、自分にも当然のように膨大な量の仕事が回ってくる

8. 人格否定の言葉を言われる

- これくらい中学生でもできるのに（君にはできないのか）
- 最初から君にはできると思っていなかった
- 少しは頭を使わないと、何のための脳みそなんだ

9. （感情的に）なじる・怒鳴る

心身に危険が及ぶような事態には声を荒げることがあるかもしれないが、そこには危機管理（安全配慮）という合理的な理由がある。1対1の場面ではもちろん、研究室のメンバーがいる前で「なじる・怒鳴る」といった言動を受けた学生は、精神的に深く傷つく。それと同時に、なじられ、怒鳴られたことで得られる教育的効果は極めて低い。怒りという感情は、相手が自分の期待通りの言動を取らなかった時に、その不満を解消したいという欲求のもとで生じやすい性質がある。怒りに任せた言動は教員の苛立ちの発散になったとしても、学生に利益をもたらす可能性は低いと認識する必要がある。これは、教員－学生間だけでなく、先輩－後輩間などでも同様である。

10. 存在否定の言動

- もう研究室に来なくていい
- そんなことでは雇ってくれるところなんてありはしない
- 君はそもそも大学（大学院）に入るべきじゃなかった

11. 進路選択の妨害

学生には進路選択の権利があり、学生の進学・就職先に対して積極的に学生のネガティブな情報を伝える行為や、現研究室に残らない（進学しない）からといって研究室内の居場所を失わせるような行為はアカデミック・ハラスメントにつながる「要注意な言動」である。研究テーマによっては複数年の研究期間が必要であり、1年で研究室を離れる学生に与えることができない研究テーマもあるだろう。この場合のように、学生が必ずしも希望する研究テーマに取り組めない合理的な理由がある際には、学生に必要な調整だと説明し、理解を求めるように努めた方が安全だろう。必要な説明や調整なしに、一方的に学生の希望を却下にすることは「要注意の言動」になる可能性が高い。

12. 自分の非は認めないが、学生が同じことをした際には謝罪するまで許さない

例えば、学生にはメールを迅速に返信するよう指導する教員がいたとする。この教員に対して学生から緊急の要件をメールで連絡したが、1日待っても返信がないという場合が挙げられる。教員からすぐに返信できない事情がある場合には、返信が遅れたことを謝罪する一文があれば、学生としても大きな不満を感じにくいだろう。しかし、返信が遅れたことに一言も触れず、かつそれが一度や二度ではなかった時に、学生の返信が半日遅れたことで教員から叱責されれば、学生は強く不満を感じるだろう。教員に不備や不十分な点があれば、相手が誰であれ、謝罪の言葉を伝えることが誠実さであり、それによって教員－学生間で信頼関係を形成しやすくなるだろう。

13. 研究室内の交流を制限し、孤立させる

- お気に入りの学生が自分の嫌いな学生・スタッフと仲良くしていると不機嫌になる
- 研究グループを取りまとめる教員や博士課程学生の仲が悪く、研究グループ間の交流ができない。
また、研究室主宰者がその状況を改善しないまま放置する

相性の問題もあるため、個別の人間関係では必ずしも良好な関係性を形成できない場合はあるだろう。しかし、個人とグループ、もしくはグループ間の関係不良が常態化すれば、研究室メンバー間でのサポート体制を弱体化させ、ひいては研究室全体の研究力を低下させてしまいかねない。学生本人が望んで孤立している場合には別途検討が必要だが、他者からの働きかけで研究室内の交流を制限することは大変危険である。

14. 他の研究室メンバーがいる場で、名指しで注意する
15. 本人がいない場で研究室メンバーに悪口を言う
16. 他研究室のことを悪く言う

他の学生等がいる場で名指しで注意しないといけない必然性はあるのかを考えたい。ただの吊し上げになっては教育的な効果は極めて薄い。また、本人がいない場で学生やスタッフのことを悪く言うと、それを聞いた学生は、自分のことも陰で悪く言われているのではと不信に思うかもしれない。仮に事実を客観的に述べているつもりでも、その人の社会的信用を貶める言葉は悪口と捉えた方が安全である。

17. 性別、出身地、人種、宗教等に関わる差別的言動をする。または、そうした言動をする学生を注意しない
18. 研究室内の対人トラブルを放置する、不適切な言動を繰り返す学生を注意しない

何らかの社会的背景を根拠に差別的発言をすることはハラスメントに該当する危険性が高い。「○○人だから□□□だ」と決めつける言葉は相手に不信感を与える大変危険なものである。また、差別的な言動を繰り返す学生がいた場合、指導教員にはその言動を注意することが求められる。なぜなら、不適切な言動を繰り返す学生に注意をしないまましていると、他の学生が大学に来なくなったり、研究のペースが落ちたりと、研究室全体の不利益につながりやすいためである。学生を注意する際には、人格否定の言葉や感情的な言葉ではなく、論理的に冷静に不適切さを説明することが望ましいだろう。

19. 過度に期待を持たせる発言をする

- うちの研究室に入れば絶対学振が取れる
- （経済的支援が受けられる）学内プログラムに必ず合格させるから博士課程進学をすべき
- 私（指導教員）に任せておけば絶対卒業・修了できるから安心して

「絶対」や「必ず」という言葉は印象に残りやすいため、それが実現できなかった時にトラブルに発展するリスクが高い。また、上記のような言葉では、学生が行為の主体ではなく、教員が学生にやらせる形を取ってしまいかねない。教員は責任を持つ立場ではあるが、学生が持つはずの責任を教員が全て肩代わりすることは行き過ぎであろう。

20. 研究に関わっていない（と思われる）人も共著者に含めるように要求する
21. 個人情報保護の意識が低い

これらの言動は研究者としての倫理の問題であり、もし教員と学生の間で認識のズレがある場合にはなるべく早めに調整した方が良好だろう。特に共著者については様々な組織からガイドラインや声明が出ているため、慣習ではなく研究倫理に基づいた対応が求められる。

また、研究室に所属する教職員や学生の個人情報保護については教員によって認識にばらつきがある。

プライベートな事項（親の職業や成育歴等）をなるべく他者に知られたくない学生もいるため、学生の許可なく他研究室メンバーに教員が知っている学生の個人情報を話すことは控えたい。もちろん、学生の許可が得られている事項や、学生が広く周囲に伝えている内容であれば、問題に発展するリスクは低い（とは言え、リスクをゼロにすることはできない）。

研究室の Web ページで学生の情報をどこまで公開するかは判断が分かれる。理学では所属している学生の氏名を掲載する研究室は多いが、連絡先（メールアドレス）や就職先については研究室によって掲載の仕方が異なる。学生によっては就職先を不特定多数に知られたくないと感じることもあるため、具体的にどの学生がどこに就職したか掲載することは控え、OG・OGの進路一覧という形で掲載した方が安全であろう。この時、「○年度の卒業・修了生の進路先」として掲載すると個人が特定できる可能性が高いため、注意が必要である。

22. 大学のメールアドレスではなく、個人のメールアドレスや SNS 等で（私的な）連絡をする

23. 学生の家まで送り迎えをする、私的な用事を学生にさせる

学生との連絡は原則として業務として行うという意識を持つことが重要である。SNS で個人的につながらないようにすることは当然であるが、プライベートで使用するメールアドレスから学生に連絡することも控えた方が良い。ある時には大学のメールアドレスから、別の時にはプライベートのメールアドレスから連絡が来ると、教員は何か都合の悪いことを隠しているように学生には見えるかもしれない。

また、教員の良心から、学生の体調が悪いときに家の近くまで車で送迎するといったこともあるかもしれないが、それでも家の目の前ではなく、少し離れたところで乗り降りするようにした方が良いだろう（ただし、原則としてこのような送迎行為は控えた方が良い）。

大学では学習・研究に取り組み、家ではプライベートな時間を過ごす、と区別することで、オンとオフの切り替えがしやすくなる。学生のプライベートに教員が踏み込まない配慮は、学生が学習・研究に持続的に取り組むための重要な環境整備である。

24. 飲み会の場で接待をさせる

25. 学生と 2 人きり、もしくはごく少人数で食事や飲み会を繰り返し行う

他大学や他研究機関からゲストを招いた際、ゲストをもてなす（懇親会を開催する）ことは一般にあるだろう。その際、（本人の希望とは関係なく）ゲストの近くに座る学生を指名する（特に女子学生を近く座らせる場合が多い）、一発芸などを強要する、といった言動は、学生が心理的に負担を感じる可能性が高い。また、研究室内の懇親会でも同様のことは生じ得るものであり、セクシュアル・ハラスメント、アルコール・ハラスメントといった事案に発展するリスクがある。学生が希望し、かつ一般常識に照らして妥当な範囲内で懇親会を開催すれば研究室内の人間関係が円滑になるため、良識に照らした研究室管理が求められる。

また、研究室内のグループ単位（少人数）で飲み会を行う時にも注意が必要である。1-2 回程度であれば大きな問題はないかもしれないが、頻繁に特定のグループだけ懇親会を開くと、他のグループの学生が不公平感を抱く場合がある。広く公平な視点で学生と接することが重要である。

26. (異性の) 学生のちょっとした言動から、自分に好意があると捉える

若手教員や先輩学生(特に大学院生)において問題になることが多い(もちろん、問題の発生件数自体は少ないことは言うまでもない)。研究分野によっては複数人で協力して作業を進めなければ研究ができず、研究室メンバーと共に過ごす時間が長くなることもある。一般に人間は共有するものが多い他者に好意を持ちやすいため、ちょっとした勘違いがストーカーやセクシュアル・ハラスメントに発展することに留意したい。教員-学生関係、もしくは学生-学生関係を円滑に保つためには、自分だけでなく相手もその関係性に居心地の良さを感じられることが重要である。例えば1年に1回程度は自分本位に人間関係を捉えていないか振り返る機会を持ち、バランスの取れた学生指導に努めるようにしたい。