

セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針

摂津市教育委員会
平成11年7月21日策定

1 セクシュアル・ハラスメントに対する基本的な認識について

セクシュアル・ハラスメントは、児童・生徒や教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるとともに、学習意欲や就業意欲の低下を招き、児童・生徒の学ぶ権利や教職員の働く権利を侵害するものである。特に、教育の場における教職員の児童・生徒へのセクシュアル・ハラスメントは、その子の将来に深刻な影響を及ぼす重大な問題であり、絶対に許されるものではない。学校としても児童・生徒・保護者のみならず、社会全体からも信頼を失い、教育の推進が著しく阻害される要因となる。したがって、校長等管理監督者はその責任において、啓発と研修に努め、教職員一人ひとりが、セクシュアル・ハラスメントを正しく理解し認識するよう取組む必要がある。また、職場内に安心して相談できるシステムを整え、そのことを児童・生徒・保護者・教職員に周知徹底するとともに、管理監督者が常にカウンセリングマインドをもって相談にのることも大切である。このような取組の継続が、快適な教育環境や就業環境を整えることにつながる。

(1) セクシュアル・ハラスメントの概念

セクシュアル・ハラスメントとは「相手の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって就学上または就労上の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって教育環境・職場環境を著しく悪化させること」をいう。

(2) 背景及び動機

セクシュアル・ハラスメントは、女性を職場の対等のパートナーとしてみなしていない、児童・生徒を一人の人格を持った個人として扱っていない、さらに性的な関心の対象としてみてしまうといった女性・児童・生徒に対する意識が背景となって起こる。「親しさの表現のつもりで言った性的冗談」「好意による肩もみ」「スキンシップによる指導」などが動機であったとしても、相手の意に反したものであれば、セクシュアル・ハラスメントになりうる。

(3) 言動の態様

セクシュアル・ハラスメントとは、女性に対する聞くに耐えない性的及び身体的特徴などの冗談、執拗な交際の誘い、ポルノ写真をわざと見せる、身体を眺め回すことや、児童・生徒に性的な質問をする、指導の際必要がないのに肩や背中に触れるなどの、直接的に相手方に向けられる言動が中心となるが、その他、性的なうわさを流すなど、間接的に向けられたもの、あるいは、多くの人の目につく所にヌードポスターを貼るなど不特定多数の人に向けられたものも含まれる。

また、固定的な性別役割意識からの行動の押しつけや、「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などの言動もセクシュアル・ハラスメントにあたるものとして認識する必要がある。

2 セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応について

セクシュアル・ハラスメントは、いったん起きてしまえば、被害者の人権が著しく侵害されることはもとより、学校への信頼も失われる。したがって、予防に万全を期すとともに、問題が生じた場合、その対応にあたっては、被害者の立場で考えることが重要である。

(1) 対等なパートナー意識の形成

我が国の社会では、現在でも「男は仕事、女は家庭」「男が主で女は従」といった固定的な男女の役割意識が強く、女性の能力が正当に評価されず、女性を軽く見る傾向がある。また、女性を職場で性的な存在として見がちな意識や、性に対する男女の感覚・意識のずれがセクシュアル・ハラスメントの起こる原因となっていると考えられている。

セクシュアル・ハラスメントに対する十分な理解と認識を持ち、女性と男性とが対等なパートナーとしての関係を形成するよう努める。

(2) 男女双方が働きやすい職場環境づくり

職場における性別役割分担意識をなくし、お互いの共生関係を作り出し、互いに他を尊重し、女性・男性を問わず、相手に不快感を与えることは、言わない・行わない、またそのような言動に対してお互いに指摘できるような職場環境づくりに努める。

(3) 子どもの人権を尊重する教育環境づくり

教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントは、大人と子ども、指導する側と指導される側という力関係のもとで、拒否しがたく、逃げ切れない状況において発生し、児童・生徒の心を傷つけ、その後の成長に避けがたい影響を与える。個人としての尊厳や人権を侵害する極めて重大な問題である。

児童・生徒への指導をはじめ、あらゆる教育活動において、児童・生徒を一人の人間として、人格を尊重しながら進めることはもとより、日常のかかわりにおいても、児童・生徒の「声」「思い」を教職員は十分に受け止めながら児童・生徒との信頼を築くよう努める。

(4) 相談体制の整備と対応

セクシュアル・ハラスメントの問題解決に、迅速かつ適切に取り組めるシステムを整備し、そのことを教職員・児童・生徒保護者に周知・徹底する必要がある。

被害者から申し出があった場合、学校は人権に配慮しながら速やかに問題の解決に取り組むとともに、被害者の心のケアに努める。

学校は、事案の重大性に鑑み、学校教育課・人権教育室・教育研究所と一体となって、専門機関とも連携しながら問題解決に努める。

※平成 19 年 1 月一部改正

1 教職員間で発生するセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応について

(マニュアル)

1 具体的事例

セクシュアル・ハラスメントが起こる背景は、男性優位のジェンダー観（社会的・文化的に創られた性差）が温床となり、性的固定観念・性別役割分業意識が土壌となって、力関係を背景にした性差別構造の中で起きていると考えられる。その一方で、男性が被害者になることもある。

- 性的な発言
 - ・独身女性に対して、男性が「なぜ結婚しない。」「恋人はいる？」「明日の休みはデート？」等質問する。
 - ・男性が女性のスリーサイズを問う。
- 性的な行動
 - ・男性が、やたらと女性の肩に手をかけたり身体に触れながら話す。
 - ・男性が酒席で女性を強引にダンスやデュエットに誘う。
 - ・男性管理職が、女性をホテルへ何度も誘う。

2 防止について

セクシュアル・ハラスメントが起こると、被害者は就業への意欲が減退し、加害者もセクシュアル・ハラスメントの態様によっては、退職に追い込まれることがある。これらのことから、セクシュアル・ハラスメントは未然に防ぐことが重要である。

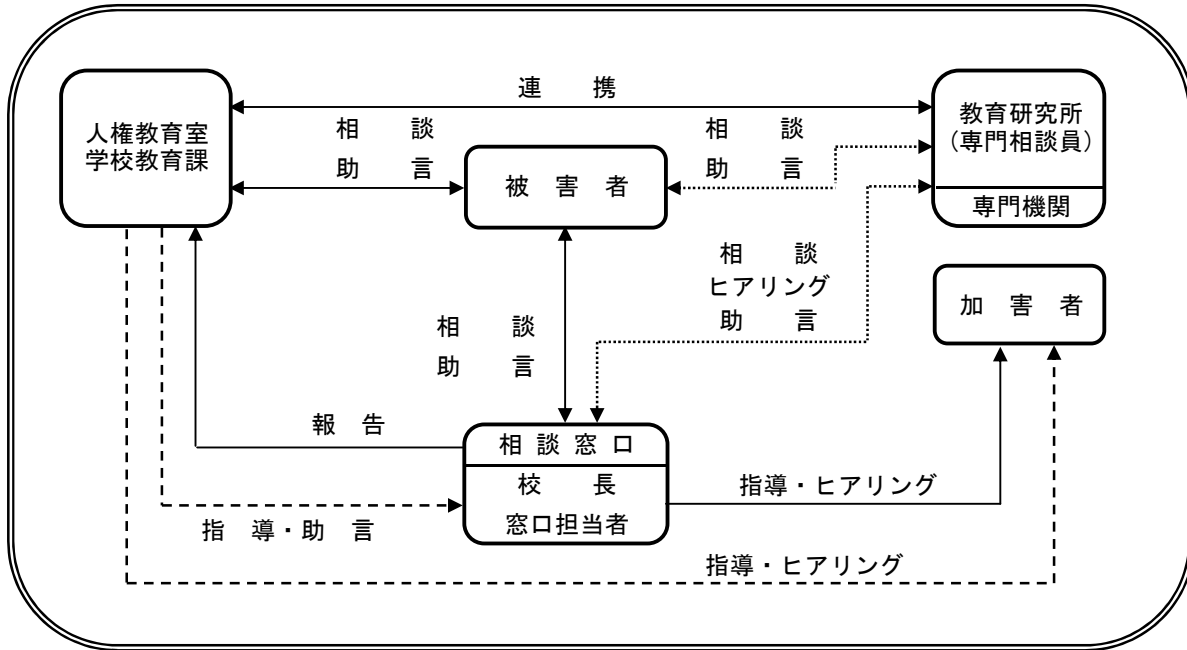
- 防止にあたっての基本的な視点
 - ①教職員はお互いに対等なパートナーであるという意識を持つ。
 - ②相手を性的な関心の対象としてのみで見る意識をなくす。
 - ③性に関する言動の受け止め方は個人や男女で著しい差があることを認識する。
 - ④親しさを表すつもりが行いが相手を不快にする場合があることを認識する。
 - ⑤この程度のことは相手も許容するだろうと勝手に憶測しない。
 - ⑥受け手が不快の意思を表明した場合、同様の言動を繰り返さない。
 - ⑦不快の意思表示がない場合も、一方的に不快な言動でないと判断しない。
 - ⑧職場の人間関係が維持される歓迎会の酒席のような場においても十分注意する。
 - ⑨教職員が職務上接する保護者等との関係にも十分注意する。
 - ⑩セクシュアル・ハラスメントの態様によっては処分を含め厳正な措置が講じられる場合があることを認識する。

3 相談体制の整備

教職員の相談窓口を次のとおり設置し、セクシュアル・ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行う。

- 相談窓口
 - ①相談窓口は、校長及び女性教職員を含む体制とする。相談窓口は校務分掌に明示し、教職員に周知する。また、学校教育課教職員係・人権教育室・教育研究所が外部の窓口として相談にあたる。
 - ②校長等管理監督者は事案の重大性に鑑み、学校教育課・人権教育室・教育研究所と一体となって専門機関とも連携し、迅速な問題解決を図る。
 - ③学校教育課は、人事管理上重大な問題が生じた場合は、管理監督者等または加害者とされる教職員に対し、問題解決に向けて指導等行なう。

(2) 相談体制



4 相談窓口担当者の相談のあり方

教職員から相談を受けた場合、窓口担当者は、一方的に話を進める等の強引な態度をとらず相談者の立場に立って話し合うよう努めることが大切である。

⚠ 相談にあたっての基本的な心構え

- ①被害者を含む当事者にとって最善の解決策は何か（適切で効果的な対応は何か）という視点を常に持つこと。
- ②事態を悪化させないために、迅速な対応を心がける。
- ③関係者のプライバシーを保護するために、知り得た秘密を厳守する。

⚠ 相談事務の流れ

- ①相談を受ける際の体制等
 - ア 原則として2人で対応する。
 - イ 相談者と同性の者が同席するよう努める。
 - ウ 相談を受ける者は、相談者と相互に連携し協力する。
 - エ 相談を受ける場所は、プライバシーが守られる場所とする。
- ②事実関係を聴取するにあたり留意すべき事項
 - ア 相談者の求めるもの（性的な言動の将来に向けての抑止なのか、過去の言動に対する謝罪等なのか）を把握する。
 - イ 対応の時間的な余裕（緊急性）を確認する。
 - ウ 相談者の主張を真摯に受け止め、丁寧に聞く。
 - エ 事実関係を正確に把握し、記録をとる。
 - オ 聴取した事実関係等を相談者に確認する。
 - カ 事実関係を把握する上で、加害者とされる者からもヒアリングを行う。
 - キ 当事者間の主張に不一致が生じた場合など、必要に応じ第三者からのヒアリングを行う。

⚠ 具体的な対応例

- ①加害者に対して直接注意・指導する。あるいは被害者に対する謝罪を促す。
- ②被害者に対して助言する。
- ③当事者間の調整を行う。
- ④関係諸機関との連携を取りつつ、人事上必要な措置を講じる。

Ⅱ 教職員による幼児・児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応について

(マニュアル)

1 具体的事例

あらゆる教育活動は、幼児・児童・生徒を一人の人間として、人格を尊重しながら進めなければならない。しかし、これまで生じた教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントは、教職員の児童・生徒の人権に対する認識が不十分なことや固定的な性別役割分担意識が背景となるものが多いといえる。

- 性的な内容の発言
 - ・ 宿泊を伴う学校行事等において、児童・生徒を教員の部屋に呼び、性的な質問をする。
 - ・ 痴漢に遭った児童・生徒に対して「短いスカートをはいていたからだ」と被害者にも責任があるような言い方をする。
 - ・ 掃除を怠っていた女子に対し「女の子なんだからきちんとしなさい」と言って叱る。
 - ・ 泣いている男子に対し「男のくせにめそめそするな」と言う。
- 性的な行動
 - ・ 必要がないのに肩や背中に触れ、児童・生徒に不快感を与える。
 - ・ 水泳等の指導で、必要以上にじろじろと見つめ、児童・生徒に不快感を与える。
 - ・ 特定の児童・生徒を何度も呼んで、ひざの上にのせ、抱っこ等をする。

2 防止について

セクシュアル・ハラスメントを受けた児童・生徒の心の痛みや深い悩みについて、一人ひとりの教職員が自らの問題として受けとめる感性と人権意識を身につけることが、児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止する上で最も重要である。

- 防止にあたっての基本的な視点
 - ①「親しさの表現」「励まし」等が動機であっても、相手を不快にさせる場合があることを認識する。
 - ②セクシュアル・ハラスメントであるかどうかは、児童・生徒がどう受け止めるかによるが、その際明確な意思表示か帰ってこない場合も多いことを認識する。
 - ③児童・生徒の日常の行動の変化を的確に把握することにより、内面の状況を理解するように努める。
 - ④日常生活のあらゆる場面において、児童・生徒との信頼関係の醸成に努め、児童・生徒が相談しやすい環境づくりに努める。
 - ⑤障害のある児童・生徒の指導や介助の方法等に十分留意する。
- 防止に向けての取組
 - ①セクシュアル・ハラスメント防止のための校内組織を整備充実し、教職員の研修計画及び児童・生徒への指導計画を立案する。
 - ア 教職員研修では、自らの意識や行動の問題点に気付くことが重要であり、また、全教職員がセクシュアル・ハラスメントについての共通理解を深める。
 - イ 児童・生徒に対する指導は、エンパワメント支援、CAP等の手法を取り入れ、人権侵害を許さない姿勢を養うとともに、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、明確な拒否の意思表示ができる力や対応できる力を育成する。
 - ウ 「子どもの権利」にかかわる教育や男女平等教育、性教育等を計画的に実施する。

3 問題とされる事象が生じた場合の対応

校内のセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口は、校長を中心として、相談担当の教職員で構成し、校務分掌に明示する。また、この窓口については、児童・生徒及び保護者に対して、学校だより等を通じて周知徹底する。

被害者から申し出があった場合、学校は児童・生徒の人権に十分配慮しながら、迅速に問題解決に努めるとともに、被害者の心のケアに万全を期する。

▪ 相談にあたっての留意事項

- ①相談は、少なくとも 1 名は相談者と同性の者を含めて行う。
- ②相談担当者や相談を受けた教職員は、相談者にとって最も適切な解決方法を早期に見出すことに努める。
- ③相談に用いる部屋はプライバシーが保護できるよう配慮し、相談者がリラックスした気持ちで話せる雰囲気づくりに努める。
- ④相談者の立場に立ち、その主張を十分に聞く。
- ⑤事実関係を的確に把握し、その内容を相談者に確認するとともに、必ず詳細に記録する。
- ⑥同じことを繰り返し聞かない等、相談者の心理的負担を軽くするよう配慮する。

▪ 学校の対応

- ①被害者の救済と心のケアを最優先に対応する。その際、学校教育課・人権教育室・教育研究所はもとより、専門機関とも密接に連携する。
- ②校長は加害者とされる教職員から事情聴取するとともに、必要に応じ第三者からも情報を収集するなど、問題事象の客観的な把握に努める。
- ③事象の要因や背景を分析をすることにより学校の課題を明らかにし、再発防止のため校内研修を実施する。
- ④保護者に対しては、誠意を持って迅速に対応する。その際、家庭訪問等により直接保護者と面談し、事実関係の説明や謝罪等を行う。また、再発防止のための方策についても十分に説明する。

平成 19 年 1 月一部改訂