

改訂版

# セクシュアル・ハラスメントのない学校に

兵庫県教育委員会

# はじめに

兵庫県教育委員会においては、平成 11 年 10 月に「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針」(以下、「指針」)を定め、教職員間はもとより、教職員と児童生徒、児童生徒の保護者との間において、セクシュアル・ハラスメントにより教職員の就業上又は児童生徒等の修学上の環境が害されたり、不利益を受けたりすることを防ぐため、管理職をはじめ、教職員一人一人がセクシュアル・ハラスメントに関する正しい認識を持ち、セクシュアル・ハラスメントのない快適な職場環境づくりを推進してきたところです。

平成 18 年 6 月に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、「法律」)が改正され、平成 19 年 4 月に施行されました。この改正により、男性に対するセクシュアル・ハラスメントについても措置の対象となったほか、セクシュアル・ハラスメント対策として「1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」「2 相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」「3 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」「4 1 から 3 までの措置と併せて講ずべき措置(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること)」等の 9 項目について、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられました。法律が改正・施行されたことに伴い、平成 22 年 3 月に指針を一部改正しました。

セクシュアル・ハラスメントは、個人の人格と尊厳を不当に侵害するだけでなく、教職員の勤務条件や勤務環境に悪影響を及ぼす重大な問題です。さらに、児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント(スクール・セクシュアル・ハラスメント)も問題となっており、児童生徒の学ぶ意欲を失わせ、その能力を奪う人権侵害であり、絶対に許される行為ではありません。これらの未然防止及び解消に努める必要があります。

今回、教職員研修資料「セクシュアル・ハラスメントのない学校に」(以下、「研修資料」)の改訂版を作成しました。本研修資料をご活用いただき、セクシュアル・ハラスメントについて再度、理解を深め、未然に防止することの大切さを認識できるよう、教職員研修などを行うとともに、管理職を含め、教職員一人一人が人権意識を高めることを通して、互いが個人として尊重され、信頼しあって教育活動が展開できるような、よりよい学校環境づくりを推進していただきますようお願いいたします。



# セクシュアル・ハラスメントについて

# 1 セクシュアル・ハラスメントとは？

教育の場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場及び職場外において教職員が他の教職員、児童生徒及びその保護者等を不快にさせる性的な言動のことです。

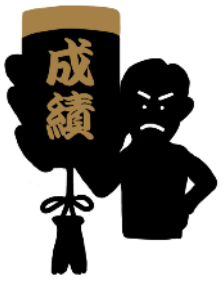
性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、世代間、その人の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要です。  
(平成22年3月26日付け「職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止に関する指針(一部改正)」より抜粋)

## セクシュアル・ハラスメントの2つの型

### 対価型

職務上の地位を利用し、何らかの雇用上、修学上の利益の代償あるいは対価として性的要求が行われること。

成績や卒業を盾に逆らえない状況において、性的言動を行うなど



セクシュアル・ハラスメントへの拒否を理由に居にくい環境をつくったり配置転換等不利益を与えたりするなど



### 環境型

はっきりとした不利益は伴わないが、性的な言動を繰り返すことによって就業、修学環境を悪化させること。

発言型

結婚はまだしないのですか？

きれいな足してますね。

体調が悪そうですね。今日はあの日ですか？

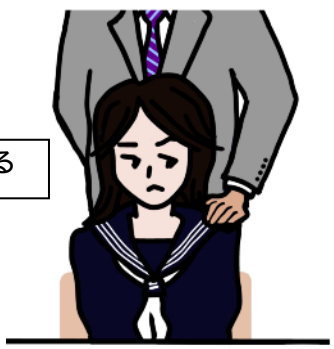
性的冗談を繰り返す言う

視覚型

ヌードポスター、わいせつな画像の配布、掲示を行うなど

身体接触型

不用意に身体に触れる



その他「身体を執拗に眺め回すこと、性的な内容の電話や手紙、Eメールを送ること」など

## 2 セクシュアル・ハラスメントはなぜ起きるの？

セクシュアル・ハラスメントは、男性に対してもあるものです。しかし、かつては男性から女性へがほとんどでした。職場においては女性は、仕事上の仲間というよりは、しばしば性的な対象として見られる風潮がありました。職場での性別による差別、男性中心の上下関係がセクシュアル・ハラスメントを生む背景にあったと思われます。女性も男性もまったく同じ人間です。職場は、「働く人間の尊厳を守る場」でもあることを強く意識しなければなりません。

(引用:「人権ポケットブック セクシュアルハラスメント」財団法人人権教育啓発推進センターより)

セクシュアル・ハラスメントが起きる要因としては、次のようなことが考えられます。

(1) 固定的な男女観や性別役割分担意識

例えば、「お茶汲みは女性の仕事だ」「男だから我慢しろ」「男の子だから、女の子だから」など

(2) 性に対する認識の差異

例えば、「いいスタイルしているね」「足が細いね」「スリーサイズは？」など

(3) 職場の中で他者を性的な関心の対象として見る意識

例えば、「親しげに身体にさわる」「性的な冗談を言って反応を楽しむ」「ヌードポスターを貼る」など

(4) 職場における雇用管理のあり方

例えば、「重要な決定は男性が独占」「補助的な業務は女性が中心」など



このような「意識」「言動」「組織のあり方」について、みなさんの職場ではどうでしょうか？

## 3 セクシュアル・ハラスメントはなぜ問題なの？

セクシュアル・ハラスメントは人権問題です。

セクシュアル・ハラスメントが起きると、個人の尊厳や人権を侵害し、精神的、身体的に悪影響を及ぼすのはもちろんのこと、人権上、職場環境、教育活動の観点から回復しがたい重大な結果をもたらすことがあります。

例えば・・・

働きやすいところ通い合う快適な職場環境が侵害されます。

心や体の健康を害したり、耐えきれず退職せざるを得ないこともあります。

働く意欲が低下したり、信頼関係が崩れ、人間関係を悪化させ、組織の士気を低下させます。また、公務の信用を失墜させてしまう場合もあります。



## 4 セクシュアル・ハラスメントを防ぐには！

一人一人の意識のあり方や基本的な心構えが重要です。  
セクシュアル・ハラスメントを未然に防ぐために、自覚がない場合や軽く考えることがないよう、常に人権意識を持ち、自分の発言や行動を見つめることが大切です。

計画的な研修を通して、男女の相互理解、自分の言動が人に与える影響を考えるなど、セクシュアル・ハラスメントについて理解を深め、教職員の意識啓発に努める。

### 男女が対等なパートナーであるという意識を持つ

男女共同参画社会の実現のため、お互いの人格を尊重しあい、教職員として男女共に力量を高めあい、能力を発揮することに努める。

### こころが通いあう快適な職場環境をつくる

固定的な性別による役割分担意識を解消し、互いに個人として尊重しあう人権感覚あふれる職場づくりに努める。

### 児童生徒の人権を尊重する教育環境をつくる

すべての教育活動を通じて、児童生徒の人権を尊重し、一人一人がいきいきと活動できる環境づくりに努める。

### 管理職には、職場の良好な勤務環境を確保する責務があります

セクシュアル・ハラスメントが生じていないか十分に注意し、勤務環境を害する言動を見逃さないように努める。



## 職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて

## 1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとき

一人で我慢しているだけでは、問題は解決しません。  
無視したり、受け流しているだけでは必ずしも状況は改善されません。  
セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないことです。  
自分だけの問題ではありません。勇気を出して行動しましょう。

はっきりと意思表示をし、毅然とした態度をとりましょう。

「イヤ」なことは「イヤ」とはっきりと！  
相手は、あなたがその行為を受け入れているものと誤解している場合があります。



被害内容を記録する。

被害を受けた日時、場所、内容、周囲の状況を具体的に記録に残しましょう。

相談する。

一人で我慢しているだけでは問題は解決しません。信頼できる人、内部・外部の相談機関に相談してみましょう。

## 2 セクシュアル・ハラスメントが起こったら

快適な職場環境は、教職員が協力してつくるものです。  
もし、セクシュアル・ハラスメントが起こったら、私たちはどのようにすることが大切でしょう。  
人権に関わる問題が発生したという認識を持って対処しましょう。

職場の同僚として・・・

- セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわない。
- ・「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」「恥ずかしい」などと考えず、勇気を出して行動する。
- ・問題提起をする人をトラブルメーカーと見たり、当事者間の個人的な問題と片づけない。職員会議を開くなど、問題提起を契機として、皆で問題解決に取り組むことを心がけましょう。

- セクシュアル・ハラスメントと感じたら、職場の同僚として、行為者に対して注意を促す。
- ・行為者の言動のうち、問題があると認められる内容を指摘し、自らの行為について振り返らせ、反省を促す。

- 被害を受けている人に対して、声をかけて相談に乗る。
- ・被害者は、「恥ずかしい」「仕返しが怖い」など相談することをためらうことがあります。気がついたことがあれば、気軽に声をかけましょう。





## 管理職として・・・

事実関係を迅速かつ正確に確認する。

事態を悪化させない。

行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行う。

相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずる。

プライバシーの保護について教職員に対して周知する。

教職員が職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を教職員に周知・啓発する。

カウンセラー、弁護士等中立な第三者機関に委嘱するなど、適切な体制を整備する。

再発防止に向けた措置を講じる。

職場においてセクシュアル・ハラスメントに関する方針を周知・啓発する。

## 相談等の体制づくり

あらかじめ相談窓口を明確にする。

- ・セクシュアル・ハラスメントに関して、気軽に苦情の申し出や相談ができる相談体制を整え適切に対応する。

相談窓口の担当者は、広く相談に対応するとともに相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。

- ・相談を受ける際には、原則として2名の教職員で対応する。
- ・相談を受けるに当たっては、同性の教職員が同席するよう努める。

実際に相談を受けるに当たっては、その内容を相談を受ける教職員以外の者に見聞きされないよう、周りから遮断した場所で行う。



### 3 義務づけられたセクシュアル・ハラスメント防止措置

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、学校においても、以下の9項目の措置をすることが義務づけられています。

(「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」より抜粋)

- (1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの内容やセクシュアル・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する。
- (2) セクシュアル・ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する。
- (3) 相談窓口をあらかじめ定める。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。  
また、広く相談に応じる。
- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- (6) 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行う。
- (7) 再発防止に向けた措置を講ずる。(事実が確認できなかった場合も同様)
- (8) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知する。
- (9) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント  
(スクール・セクシュアル・ハラスメント)について

## 1 スクール・セクシュアル・ハラスメントはなぜおきるの？

教員は、児童生徒や保護者にとって、優位な立場で強制力をもつ存在です。相手の人権を尊重しないでその強制力を使った場合、しばしば体罰やスクール・セクシュアル・ハラスメントを引き起こしてしまいます。

また、「セクシュアル・ハラスメントは、特定の個人が引き起こす特殊なトラブルである」と考えて他人事としてしかとらえない職場の雰囲気も、スクール・セクシュアル・ハラスメントを生む要因となります。

こんな人はいませんか？

**事例1** 授業中、教員A（男性）は、児童B（女子）の顔に両手をあてながら注意をしていた。児童Bは喜んでいるように見えたが、後に児童Bの保護者から、「やめてほしい」と抗議を受けた。

**事例2** 教員C（男性）は、授業中に女子生徒の外見について発言していた。教員Cの発言を不快に思った生徒Dは教員Cに「セクハラですよ」と抗議した。  
その後、教員Cは、生徒Dの成績を低く評価した。

**事例3** 教員E（女性）は男子生徒に対し部活動の指導中、しばしば良いプレーをしたとき、ほめる度に生徒に抱きついていった。教員Eは試合引率の帰り道、その場の雰囲気から、複数の生徒に性体験を尋ねてしまった。生徒Fは不快な顔をしていた。  
その後、生徒Fは部活動に参加しなくなった。

不快にさせる性的な発言や行動

性に関する受け止め方については、年齢、個人によって差があります。冗談のつもり発言や行動が「不快」と意思表示される場合があります。

**事例1**の児童Bは喜んでいるように見えます。

しかし、スキンシップや冗談のつもりかもしれませんが、児童Bの保護者からやめてほしいと抗議を受けました。

**事例2**の教員Cは冗談のつもりかもしれませんが、生徒Dから「セクハラですよ」と抗議を受けています。

**事例3**の教員Eは生徒をほめるつもりかもしれませんが、生徒はいやだと思っているかもしれません。また、まわりの生徒や職員、保護者がどのように受け止めているかを考えなくてはなりません。

児童生徒の尊厳、権利を著しく侵害するスクール・セクシュアル・ハラスメントは絶対に許してはいけないという姿勢を、組織としてもたなければ問題の根本的な解決には結びつきません。

## 2 スクール・セクシュアル・ハラスメントを受けた児童生徒への影響

児童生徒の人権を著しく侵害し、永く心の傷として残り、人権を尊重する教育・環境が侵害されます。



## 3 スクール・セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

教職員は児童生徒に対し、指導的な立場にあることを自覚し、立場を不当に利用したり、児童生徒から「不快である」との意思表示がないことで、発言・行動が受け入れられていると考えてはいけません。全ての教職員が、セクシュアル・ハラスメントは許されない行為であることについて理解を深め、学校全体で未然防止に努めなければなりません。

教職員が、セクシュアル・ハラスメントに対する認識を深める

性に関する言動に対する受け止め方には個人差があることを認識する。  
拒否の意思表示がないからといって、許容・合意があると勘違いしない。

効果的な教職員研修を実施する

具体的な事例の分析・協議を通して、教職員の共通理解を深める。  
日常的な教育活動を人権の視点から点検し、問題点を改善する。

児童生徒の人権を尊重する教育環境をつくる

すべての教育活動を通じて、児童生徒の人権を尊重し、一人一人がいいきと活動できる環境づくりに努める。

## 4 スクール・セクシュアル・ハラスメントが起こったら

### 校長等管理職の役割

校長等管理職は、公正に対応し、良好な教育環境を回復するための適切な措置を講じなくてはなりません。解決に向けて迅速かつ適切に取り組むことが必要です。その際のポイントとして、大きく次の3点を踏まえることが大切です。

#### 1 被害者のケアを最優先に

学校は、まず被害にあった児童生徒の立場を考え、心の安定を図り、その児童生徒に寄り添った対応を行うことが大切です。また、保護者と信頼関係を構築するよう、連携に努めます。

被害者と加害教職員を分離することが必要です。また、個人情報の管理を徹底し、噂や憶測による二次被害を防がなくてはなりません。

#### 2 正確な事実確認

プライバシーに配慮しつつ、被害者が落ち着いて話せる雰囲気をつくり、同じことを繰り返すは聞かないなど、被害者の心理的負担を軽くするよう配慮します。

相談・聞き取りの際には、複数の教職員があたり、少なくとも1名は被害者と同性の者が加わるようにします。先入観をもって相談・聞き取りにのぞんではいけません。被害者の内面に配慮して対応します。

管理職は、教育委員会とすみやかに連携を取りながら、加害者とされる教職員への事実確認と対応にあたります。

#### 3 学校体制の再構築

信頼回復と再発防止のためには、学校の体制を見直し、再構築しなければなりません。そのためにはすべての教職員が力を合わせて、問題点を洗い出し、教訓化する取組が必要です。その際、個人情報の保護に留意し、守秘義務を徹底しつつ、学校全体として課題の共通理解を図ります。

被害者及び保護者に対し、事実関係の報告や謝罪を行うなど、誠意をもって対応し、信頼回復に努めなければなりません。必要に応じて他の保護者に対しても、学校の取組と再発防止策を説明します。

## 参加体験型 校内研修例

### 「発言や行動によるスクール・セクシュアル・ハラスメントについて」

#### 1 目的

学校において、スクール・セクシュアル・ハラスメントがどのようにおこるのか、児童生徒の立場に立って考えることにより、スクール・セクシュアル・ハラスメントの防止方法について考える。

#### 2 用意するもの

- (1) 記入用カード 参加者数×5枚×2(発言・行動)
- (2) ワークシート 参加者数

#### 3 展開

##### (1) 班分け

参加者を4～6人程度の班に分け、班ごとに机を囲む配置とする。

##### (2) スクール・セクシュアル・ハラスメントになる発言や行動について考える。

- ア スクール・セクシュアル・ハラスメントになる発言や行動についてカード1枚につき1つずつ(発言・行動5枚ずつ)記入する。
- イ 班内で、各自がカード記入したすべてのカードを机上に並べる。  
発言や行動が似かよっているものを整理し、どのような場面でスクール・セクシュアル・ハラスメントが起こりやすいのか等を考える。班協議のうえ、発言や行動を1つ選ぶ。
- ウ 各班が選んだ発言や行動について選んだ理由を考えるとともに全体に発表する。

##### (3) ストーリー作成

- ア ワークシートを配布する。
- イ 班内で選んだ発言や行動をワークシートに記入する。(ワーク1)
- ウ 各自がワークシートにストーリーを作成する。
- エ ストーリーを作成したら児童生徒の立場になり気持ちを記入する。(ワーク2)
- オ 班内で、各自が作成したストーリーと児童生徒の気持ちを発表する。
- カ 全体発表する内容を協議する。
- キ 各班が班内で協議して決めたストーリーと児童生徒の気持ちを全体に発表する。

##### (4) グループ討議

下記内容で教職員がとるべき適切な対応について協議する。

- ア 言葉や行動によるスクール・セクシュアル・ハラスメントが行われている場面に居合わせた場合での対応
- イ 児童・生徒が被害を訴えてきた場合での対応
- ウ 防止するための方法

# ワークシート

ワーク1 「発言や行動によるスクール・セクシュアル・ハラスメントについて」ストーリーを作成しましょう。

1 選んだ発言や行動

--

2 人物

(1) 教職員・プロフィール

(2) 児童生徒・プロフィール

(3) その他

3 場面

(1) いつ

(2) 場所

(3) 背景等

4 ストーリー

人物	発言や行動

ワーク2 ストーリー中の「児童・生徒」の立場になり、気持ちを記入してみましょう

--



# 事 例

## セクシュアル・ハラスメントの事例から

近年、セクシュアル・ハラスメントは、女性に対して行われるだけでなく、男性に対して行われる場合も見られるようになってきました。

セクシュアル・ハラスメントは、被害者、加害者ともに男女・年齢等を問わず、誰もが当事者になりうることなのです。

次の事例は、どこに問題がありますか。改善策も含めて、職場で話し合しましょう。

校長先生に生徒指導の担当を希望したら「あなたは、若いし女性だから、そんな大変な仕事は任せられない。」と言われた。若いとか女性とか関係ないし、意欲を完全に無視されているようで、すっかり落ち込んでいます。

歓迎会で、男性のA先生は、「お酌してよ！」と催促したり、二次会のカラオケでも「デュエットしようよ」と私にしつこく迫ってくる。いくらアフターファイブのことと言っても、気分は良くないです。

小学校高学年を担当したとき、「先生、家庭科がありますけど、大丈夫ですか。」と女性教員から尋ねられた。男性だからといって、その言い方は、ひどいと感じました。

私が男性のB先生の作業の手伝いをしていたところ、「なんかムラムラしてくるわ、我慢できない」といって、私の手首を引っ張り、室内に引き込むようなそぶりをした。とても恐怖を感じました。

部活の顧問の先生から別室に呼ばれて、「マッサージで足をほぐしてあげよう。」と言われました。「結構です。」って断ったら、次の日突然、正選手からはずされてしまった。授業中だって無視されているようだし……。

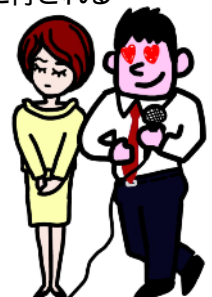
前の身体検査の時に、「少し太ったね。」とか「胸もふくらんできたね」と先生に言われてとても恥ずかしかった。今日、身体検査の日……学校へ行くのがいやになってきた……。

パソコンの授業で、C先生に操作方法を質問したら、私の後ろに立って必要以上に身体をくっつけてきた。嫌だったけど、「離れてください」と言うのも自分が意識しすぎているようで……結局我慢した。もうC先生には二度と教えてもらいたくない。

部活動の合宿で、就寝中、僕は、D先生(男性顧問)に股間を触られた。他の部員には、親しみを込めて、ふざけているだけだと思った人もいたけれど、触られたときは嫌だった。

P T Aの集まりの後、先生方との懇親会で食事に行ったとき、男性のE先生は、やたらとお母さんたちの肩を揉んだり、腰に手をまわしたり、手を握ったりしていました。E先生は学校でもスキンシップだと言っては、女子生徒に同じようなことをしているとのことです。

セクシュアル・ハラスメントは非違行為です。加害者は内容によっては、懲戒処分に付される場合があることを十分に認識する必要があります。



# 資料編

## セクシュアル・ハラスメント等に関する主な相談窓口

セクシュアル・ハラスメントが発生した場合、職場内での相談によって、解決することが望ましいと考えますが、職場では相談しにくい場合、解決しにくい場合は、下記の窓口に一度相談してください。

### 【兵庫県関係機関】

教職員相談（兵庫県教育委員会福利厚生課）	相談日	月～金
	相談時間	午前9：00～午後5：00
	電話	0120-774-860
兵庫県立男女共同参画センター（イーブン）	相談日	月～土
	相談時間	午前9：30～午後12：00 午後1：00～午後4：30
	電話	078-360-8551
兵庫県立女性家庭センター	相談日	毎日
	相談時間	午前9：00～午後9：00
	電話	078-732-7700
淡路県民局	相談日	毎月第3金曜日
	相談時間	午後1：00～午後4：00
	電話	0799-22-3541
	面談（県民局管内対象）	要予約

### 【兵庫県警関係機関】

性犯罪被害110番 デイ・スプレッドライン	相談日	月～金
	相談時間	午前9：00～午後5：00
	電話	078-351-0110
ストーカー・DV相談電話	相談日	毎日
	相談時間	24時間
	電話	078-371-7830

### 【その他】

女性の人権ホットライン （法務省人権擁護局）	相談日	月～金
	相談時間	午前8：30～午後5：15
	電話	0570-070-810

### 【兵庫県教育委員会】

兵庫県教育委員会事務局教職員課	電話	078-341-7711（代）
人事第1係(県立学校担当)	内線	5656
人事第2係(市町立学校担当)	内線	5658
阪神教育事務所教職員課（管内の市町立学校担当）	電話	0798-39-6154
播磨東教育事務所教職員課（管内の市町立学校担当）	電話	079-421-9413
播磨西教育事務所教職員課（管内の市町立学校担当）	電話	079-281-9123
但馬教育事務所総務課（管内の市町立学校担当）	電話	0786-26-3771
丹波教育事務所総務課（管内の市町立学校担当）	電話	079-552-7484
淡路教育事務所総務課（管内の市町立学校担当）	電話	0799-26-3203

参考：児童生徒用

ひょうごっこ子悩み相談センター	相談日	毎日
	相談時間	午前9：00～午後9：00 午後9：00～午前9：00
	電話	0120-783-111、0795-42-6004 0795-42-6559
少年ヤングトーク	相談日	月～金
	相談時間	午前9：00～午後7：30
	電話	0120-786-109