

## 佐用町立学校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

### 1 目的

この指針は、教職員間におけるセクシュアル・ハラスメントによる就業上の環境の阻害及び不利益の防止を、また教職員と児童・生徒、児童・生徒の保護者との間におけるセクシュアル・ハラスメントによる修学上の環境の阻害及び不利益の防止を目的とする。

### 2 定義

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

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職場における性的な言動及び教職員が他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。

#### (2) 性的な言動

性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的志向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

#### (3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため、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ること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して、教職員が就業上又は児童・生徒等が修学上の不利益を受けることをいう。

### 3 教職員が取り組むべき事項

校長を含め全ての教職員は人権感覚をみがき、次の点に留意し、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

#### (1) セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項

##### ① 基本的な心構え

ア 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る。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あり、具体的には、次の点について注意する必要がある。

(ア) 親しさを表すつもり言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

(イ) 不快に感じるか否かには個人差があること。

(ウ) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。

(エ) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

イ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

ウ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができない等、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要があること。

エ 勤務時間内又は職場内に限らず、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会等の酒席等の場

における勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要があること。

オ 児童・生徒への指導等や児童・生徒の保護者との関係において、セクシュアル・ハラスメントに該当する性的な言動について、信頼関係を損ねる事態を招かないよう注意する必要があること。

カ セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非違行為等に該当して、処分を含め厳正な措置が講じられる場合があること。

## ② セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

ア 男女両性が対等なパートナーであるという意識を持つこと。

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、男女両性がともに職場における対等なパートナーとして相手の立場を尊重することが求められる。さらに、セクシュアル・ハラスメントを絶対に起こさないことを明確にし、職場環境や慣習を変えることが重要である。

イ 心通いあう快適な職場環境をつくること。

職場における性別による役割分業意識をなくし、互いに個人として尊重し合う中で、相手に不快感を与えることのない職場環境づくりをしなければならない。

ウ 児童・生徒の人権を尊重する教育環境をつくること。

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教育環境づくりに努めなければならない。

## ③ セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

ア 職場内外で起きやすいもの

(ア) 性的な内容の発言関係

<性的な関心、欲求に基づくもの>

- ・スリーサイズを聞く等身体的特徴を話題にすること。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理か」、「もう更年期か」等と言うこと。
- ・性的な経験や性生活について質問すること。
- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりすること。

<性別により差別しようとする意識等に基づくもの>

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればよい」等と発言すること。
- ・「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」等と人格を認めないような呼び方をすること。

(イ) 性的な行動関係

<性的な関心、欲求に基づくもの>

- ・ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ったりすること。

- ・身体に不必要に接触すること。
- ・浴室や更衣室等をのぞき見すること。

<性別により差別しようとする意識等に基づくもの>

- ・女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

イ 主に職場外において起こるもの

(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること。

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりすること。

## (2) セクシュアル・ハラスメントを見聞きしたときに教職員が取り組むべき事項

- ① 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する教職員等をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けたたりしないこと。
- ② 職場からセクシュアル・ハラスメントの行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

ア セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、就業上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、行為者に対し職場の同僚として注意を促すこと。

イ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」等の考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

ウ 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく就業又は修学できる環境づくりをする上で、上司・同僚等に相談する等の方法をとることをためらわないこと。

## (3) セクシュアル・ハラスメントを受けていると感じた時に教職員に望まれる事項

### ① 基本的な心構え

ア 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

イ 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。

「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」等と考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、良好な就業上又は修学上の環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

## ② セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

イ 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、下記5(1)及び6の相談窓口等で相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

## 4 校長の責務

校長は、教職員及び児童・生徒が快適に学校生活を送ることができるよう、良好な就業上又は修学上の環境を確保・維持するため、次の点に十分留意して、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に取り組まなければならない。

- (1) 自らの言動や所属教職員の言動が、セクシュアル・ハラスメントに該当しないか、十分注意を払い、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの未然防止に努めること。
- (2) 所属教職員に、「3 教職員が取り組むべき事項」を周知徹底し、教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 事態を悪化させないために、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、事実が確認できた場合においては、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。
- (4) 改めて職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
- (5) 当事者の間で事実関係に関する主張に不一致がある等、苦情・相談の状況や内容に応じては、カウンセラー等中立的な第三者機関に相談するといった適切な対応をすること。
- (6) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものである。相談への対応又は当該セクシュアル・ハラスメントに係る事後の対応にあたっては、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とともに、その旨を教職員に対して周知すること。
- (7) 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・啓発すること。
- (8) 児童・生徒及びその保護者等から苦情・相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情・相談に当たって、児童・生徒の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するとともに、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮をすること。

## 5 苦情・相談への対応

- (1) セクシュアル・ハラスメントについては、学校内の相談によって解決することが望ましいが、学校では相談しにくい場合、解決しにくい場合があるため、教職員からの苦情・相談を教育課教育推

進室において受け付ける。

**教育課教育推進室**：＜電話＞0790-82-2424(直通)

＜メールアドレス＞kyoi-suishin2@town.sayo.lg.jp

- (2) セクシュアル・ハラスメントに係る苦情・相談については、上記(1)の窓口に、電話、メール、面談等の適宜な方法により相談するほか、校長等セクシュアル・ハラスメントを行っている職員の上位の職の者に対しても、苦情・相談を行うようにする。
- (3) 苦情・相談を受ける職員は、苦情・相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情・相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努める。

## 6 その他の相談窓口

セクシュアル・ハラスメントは、対応を誤るとこじれてしまい、解決に長期間を要することも考えられることから、専門的な相談窓口を次のとおり紹介する。

- (1) **兵庫県教育委員会福利厚生課（教職員相談）**  
＜電話＞0120-774-860  
＜相談日＞月～金 ＜相談時間＞10:00～17:00
- (2) **県立男女共同参画センター（イーブン/なやみの相談）**  
＜電話＞078-360-8551  
＜相談日＞月～土 ＜相談時間＞9:30～12:00、13:00～16:30
- (3) **県立女性家庭センター**  
＜電話＞078-732-7700  
＜相談日＞毎日 ＜相談時間＞9:00～21:00
- (4) **兵庫県労働局雇用環境・均等部（総合労働相談コーナー）**  
＜電話＞078-367-0850  
＜相談日＞平日 ＜相談時間＞9:00～17:00
- (5) **性犯罪被害110番「レディースサポートライン」**  
＜電話＞078-351-0110  
＜相談日＞月～金 ＜相談時間＞9:00～17:00
- (6) **ストーカー・DV相談電話**  
＜電話＞078-371-7830  
＜相談日＞毎日 ＜相談時間＞24 時間
- (7) **女性の人権ホットライン（法務省人権擁護局）**  
＜電話＞0570-070-810  
＜相談日＞月～金 ＜相談時間＞8:30～17:15