

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止について

◆ セクシュアル・ハラスメントは懲戒処分の対象です。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場において行われる不快な性的言動のことです。では、職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、どのようなものがあるのでしょうか。

- 性的な冗談、からかい、質問
- わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- 性的な噂の流布、身体への不必要な接触などの、他人に不快感を与える性的な言動

セクシュアル・ハラスメントは、当事者の性別は問わず、職員が当事者であれば、相手が児童生徒や保護者、教育実習生や物品納入業者等であっても対象となり、業務遂行中でない場合であっても、職場の上下関係や人間関係がそのまま持続している場合に「職場」として捉え、ハラスメント行為があったかが問われることになります。

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、教職員間では労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、学校組織にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、児童生徒に対しては心を傷つけて、学習・生活意欲を低下させて信頼関係を悪化させ、保護者等に対しては社会的評価に影響を与えるなど、学校の教育活動に重大な支障を与える問題です。

県教委懲戒処分基準に違反した場合、例えば相手の意に反することを認識した上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った者には免職も含めた行政処分の対象にもなりますし、事案によっては刑事処分もありえます。自分の言動で相手が不快に思っていないか、もう一度、自己の言動を振り返るとともに、「セクハラ」という事案を意識した言動を心がけましょう。

また、こうした行為の発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動がある場合があるので、その場合は、職場を挙げて環境の改善に努める必要があります。

また、特に児童生徒に対しても、「不快な性的言動とはどのようなものか」を発達段階に合わせて理解させ、このような事案が発生しないよう常に心と目を離さず対応しましょう。もし、万が一被害が発生した場合は、できるだけ早く身近な人（親、友人、教師、同僚、管理職等）に相談するよう指導しましょう。どうしても、学校に相談しにくい場合は、外部機関に次の窓口があります。

県教育庁相談窓口 ハラスメント・ほっと相談

電話：023-630-3078

Web：https://s-kantan.jp/pref-yamagata-u/offer/offerList_detail.action?tempString=hottosoudan

詳しくは、県教育委員会の「ハラスメント・ほっと相談」のチラシを参照して下さい。

学校に関係する一人一人が、安心して学習し、生活できる学校環境をみんなで創造しましょう。

テーマ：職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止しよう

1. 下記の項目について確認し、自分の課題や気を付けることを書きましょう。

チェック欄	チェック項目
◆セクシュアル・ハラスメントに対する認識	
<input type="checkbox"/>	性に関する言動に対する受け止め方には、個人や男女間で差があるということを認識し、また、セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、受け手側の判断が重要であることを認識している。
<input type="checkbox"/>	職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、職員間のものに限らず、児童生徒や保護者等といった職員以外の者等との間におけるものも含まれることを認識し、相手方との間の言動に気を付けている。
<input type="checkbox"/>	相手がいつも明確な拒否の意思表示をできるとは限らないことを認識し、また、職場の上下関係や人間関係を考えて拒否できない場合があることを認識している。
<input type="checkbox"/>	同僚が誤解を招くような性的な言動を行った場合、注意喚起している。
<input type="checkbox"/>	セクシュアル・ハラスメントについて相談したこと、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り扱いを受けないことを知っている。
◆セクシュアル・ハラスメントに該当する発言・行動	
<input type="checkbox"/>	スリーサイズなど身体的な特徴を話題にしていない。
<input type="checkbox"/>	性的な冗談を交わしていない。
<input type="checkbox"/>	性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりしていない。
<input type="checkbox"/>	「男の（女）のくせに〇〇だ」などの性差別的な発言をしていない。
<input type="checkbox"/>	「お坊ちゃん」「お嬢ちゃん」「おじさん」「おばさん」などと人格を認めないような呼び方はしていない。
<input type="checkbox"/>	食事・デート等に執拗に誘うことはしていない。
<input type="checkbox"/>	性的な関係を強要することはしていない。
<input type="checkbox"/>	身体に不必要に接触することはしていない。
<input type="checkbox"/>	女性であるということだけでお茶くみ、掃除等を強要することはしていない。
<input type="checkbox"/>	酒席で、お酌、デュエット等を強要することはしていない。
【自分の課題・気を付けること】	

2. セクハラ防止について同僚と話し合い、互いに支え合うことを書きましょう。

参 考 資 料

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは

職場において行われる不快に感じる性的な言動

- 「職場」とは、職員が業務を遂行する場所を指すものであり、通常勤務している場所以外であっても、当該職員が業務を遂行する場所も含まれます。また、業務遂行中でない場合であっても、職場の上下関係や人間関係がそのまま継続している場合にも、ここでいう「職場」に該当します。
- 職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、対象となった人の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、勤務（学習）環境や職務遂行（学習活動）に様々な悪影響を及ぼす行為であり、また公務員（大人）に対する信用を失墜させることになりかねない、社会的にも許されない行為です。また、性別による差別意識や優越意識による言動も同様です。
- 当事者間の性別を問いません。（男性→女性、女性→女性、男性→男性、女性→女性）
- セクシュアル・ハラスメントには環境型と対価型の2種類があります。
 - ・ 性的な言動に対する対応によって、「ノリが悪いやつだ。」などとして仕事を解雇されるなど、労働条件に不利益を受けてしまう。（対価型）
 - ・ 身体的な特徴（プロポーション等）にふれたり、卑猥な冗談を言ったりする。（環境型）
 - ・ 「男のくせに」「女にはできないだろう」などと言う。（環境型）
 - ・ 身体への不必要な接触を行う。（環境型）
 - ・ 女子生徒に手作りの弁当やケーキを要求する。（環境型）
 - ・ 職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示する。（環境型）

セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

- 性に関する受け止め方に個人差や男女差があるということを十分認識し、不用意な発言をしない。
- 教職員は児童・生徒に対して支配的地位にあることを認識し、また、そのように見られやすいことも意識する。
- セクシュアル・ハラスメントと見なされる言動があった場合に、注意を促すことのできる職場環境を作る。
- 何かあったときに気軽に相談できる相談窓口を明確にする。

相談を受けたときの心構え

- 親身になって相談者の話を聞く。
- 当事者同士の問題として片付けるのではなく、行為者に注意を促す、上司に相談する、相談できるところ（相談窓口）を紹介するなど、適切な対応をとる。
- 相談者のプライバシーや人権を尊重する。
- 相談者が不利益を受けないように配慮する。