

セルフチェック



心のどこかに、次のような思いや考えはありませんか？

そうだと思うものに、○をつけてみましょう。

- ①児童生徒との人間関係を築くためには、スキンシップが大切である。
- ②小学生ぐらいなら、体育の更衣を教室で男女一緒にするのはかまわない。
- ③車いすの介助で、児童生徒を抱きかかえる時に、胸やお尻に触れるのはやむを得ない。
- ④宿泊研修や修学旅行の宿で、巡回指導として、女子生徒の部屋に男性教員が入るのはやむを得ない。
- ⑤学力保障のために、放課後、児童生徒を一人残して、学習指導することも必要である。
- ⑥熱心に部活動をしている生徒の気持ちに応えるため、休日や時間外に、個人的に呼び出して指導してもよい。
- ⑦自分は教職員だが、その前に、一人の男性／女性である。
- ⑧教職員の不祥事は、一部の限られた教員によって起こっており、多くの教職員には関係ない。
- ⑨職場の雰囲気や和らかくするためには、少しは性的な冗談も必要だと思う。
- ⑩今まで問題になっていなかったのに、最近、セクハラについて細かいことをあれこれ言いすぎである。

このパンフレットは、学校におけるセクハラを根絶し、互いの人権が尊重された学校づくりが一層促進されることを目的に作成しました。日ごろ、当たり前と思っている行為や意識の中にも、セクハラが潜んでいる可能性があります。セルフチェックは、そのことについて考え、自分の言動を振り返ってみるためのものです。結果をもとに話し合い、パンフレットを活用して、セクハラに対する認識を深めていきましょう。

教職員による セクシュアル・ハラスメントとは？

学校において、教職員が児童生徒や他の教職員及び関係者を不快にさせる性的な言動のことを言います。



「学校」とは

学校教育が行われるすべての場所を言い、校外での活動や行事を行う場所も含まれます。

「関係者」とは

卒業生、保護者、地域の方、業者、教育実習生等、教職員が職務上関係するすべての人を言います。

「性的な言動」とは

性的な関心や欲求に基づく言動を言い、性別による差別意識に基づく発言や行動も含まれます。

教職員の中には、ALT、教育支援員等も含まれます。

例えば

児童生徒に対して

性的な内容の発言や行動

- ①身体を執ように眺め回す。
- ②初体験を聞くなど、性的な内容の手紙や電子メールを送る。
- ③異性と仲良くしていたことを冷やかしたり、からかったりする。
- ④「安産型のお尻だなあ。」「胸が大きくなったねえ。」など、身体的特徴を話題にする。
- ⑤服装・頭髪指導や部活動等で不必要に身体に触る。

性別による差別意識

- ⑥「僕」「坊や」「お嬢ちゃん」といった呼び方をする。
- ⑦「女の子だから〇〇学科がいい。」といった進路指導をする。
- ⑧「男のくせにナヨナヨするな。」などと言う。



教職員等に対して

性的な内容の発言や行動

- ①スリーサイズなど身体的特徴を話題にする。
- ②性的な経験や性生活について聞く。
- ③性的なうわさを立てる。
- ④職場のパソコンの壁紙を、水着姿やヌードなどの卑わいな画像にする。
- ⑤カラオケでデュエットを強要する。
- ⑥酒席でお酌やダンスを強要する。
- ⑦性的な関係を強要する。

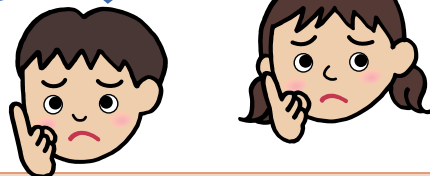
性別による差別意識

- ⑧女性に、お茶くみ、掃除、私用を強要する。
- ⑨「おばさん」「お嬢さん」「おじさん」といった呼び方をする。
- ⑩「女性は職場の花」などの発言をする。
- ⑪責任の重い分掌に、男性を優先してつける。



事例をもとに考えよう！

児童生徒に対して



《ケース 1：特定の生徒に対する行為》

ある男性教員が「補習」と言っでは、特定の女子生徒を教科準備室に呼び出している。

《ケース 2：部活動での行為》

ある男性教員は、部活動での指導の際、フォームの修正と言っでは、女子生徒の背中や腰に触っている。また、練習後、女子選手にマッサージを行うこともある。

《ケース 3：性別による役割分担意識》

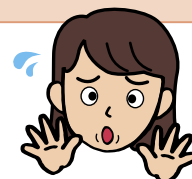
掃除が終わった後、クラス担任が、「まだごみが散らかっている。女の子なら、すぐに気付いてさっと拾うようでないで、嫁のもらい手がないぞ。」と冗談のつもりで言った。

また、ある教員が体育祭のテント張りで疲れた様子を見せた男子生徒に、「男のくせにそれくらいのパイプが持てないのか。だらしない。」と言った。

《ケース 4：女性教員による行為》

ある女性教員は、男子生徒の肩に手をかけたり、身体に触れながら話をしたりする癖がある。本人は親近感をもって接しているつもりである。

教職員等に対して



《ケース 5：宴会での行為》

宴会で、男性校長が女性教員を無理やり隣に座らせ、お酌をさせた。また、時には、ダンスの相手をするように求めることもあった。

《ケース 6：教育実習生に対する言動》

ある男性教員が、教育実習生に「彼氏とどこまでいっているの。」など、性的な内容について質問したり、体をしつこく眺め回したり、「デートしよう。」というメールを送ったりした。

保護者に対して



《ケース 7：PTA懇親会での発言》

ある教員は、PTAの懇親会の席で盛り上がり、その場の雰囲気、複数の保護者に自分の性体験を話して聞かせた。

《ケース 8：保護者への言動》

ある男性教員が、子どものことで相談に来校した保護者（女性）に、「この続きは場所を変えて話し合いましょう。」と喫茶店に誘った。

事例の解説



セクシュアル・ハラスメントには、次の二つの型があります。

○環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な言動が繰り返されることで、対象者の就業環境・学習環境を悪化させ、仕事が円滑に行えなくなったり、学習意欲を失ったりするなど、就業・学業を続ける上で支障を生じさせるもの。

○対価型セクシュアル・ハラスメント

地位利用型とも言われ、仕事上の権限や地位を利用して、労働条件や成績・評価の変更と引き換えに性的な要求を行ったり、抗議や拒否をした相手に対して不利益な扱いをしたりするもの。

以下に、各事例の基本的な問題点を示しました。さらなる問題点や改善方法を話合ってみましょう。

《ケース1：特定の生徒に対する行為》

「特定の女子生徒」を呼び出すことは、女子生徒を性的な関心や欲求の対象として見ていると受け取られかねない。また、教科準備室は密室になりがちな場所であり、指導場所として適切とは言えない。さらに、この女子生徒はたとえ不快に感じたとしても、評価等への影響を考えれば断りにくい状況にあると言える。

《ケース2：部活動での行為》

相手の気持ちを無視して身体に触ることは許されない行為である。部活動の場合だけでなく、指導に際して身体的接触が必要な場合でも、その行為がセクハラと受け止められる可能性があることを十分認識しなければならない。「指導のため」「児童生徒のため」という理由が常に通用するわけではない。

《ケース3：性別による役割分担意識》

性別役割分担意識に基づく発言であり、児童生徒の感じ方により、環境型セクシュアル・ハラスメントを引き起こす。もし、不快に感じる児童生徒がいなかったとしても、教職員の言動に潜む性別役割分担意識は児童生徒の中で再生産される可能性がある。

《ケース4：女性教員による行為》

男性が女性の言動を不快に感じる場合もある。「男子生徒に対してならよい」「セクシュアル・ハラスメントの加害者は男性だけ」という考え方は誤りである。また、児童生徒は、教職員に対して「NO」とは言いにくい、言えない立場にあることを自覚すべきである。

《ケース5：宴会での行為》

このような行為は、女性を性的な関心や欲求の対象として見ていると考えられる。また、校長からの強要を拒否した場合、仕事や評価に影響すると思わせるような時には、対価型セクシュアル・ハラスメントに当たる。

《ケース6：教育実習生に対する言動》

教育実習生を性的な関心の対象として見ている行為である。これは、男性としての欲求や感情をそのまま行動に移した結果であり、明らかに、教職員としての自覚の欠如と言える。また、教育実習生が教職員に対して拒否の意思表示がしにくい立場にあることを考えると、これは対価型セクシュアル・ハラスメントになり得る。

《ケース7：PTA懇親会での発言》

PTAの懇親会は勤務時間外に行われるが、教職員という立場を自覚して参加しなければならない。たとえ雰囲気盛り上げようとした言動でも、受け手が不快に感じれば、セクシュアル・ハラスメントになり得る。

《ケース8：保護者への言動》

保護者は、子どものことをめぐっては、教職員に対して「NO」とは言いにくい、言えない立場にある。こうした言動は対価型セクシュアル・ハラスメントになり得る。

なぜ、セクハラは起こるのか？

加害者となる要因

- ①教育に携わる者としての自覚に欠ける。
- ②相手の人格を尊重する意識（人権意識）に欠ける。
- ③児童生徒の発達段階や心理を理解していない。
- ④「子どもだから」という意識がある。
- ⑤異性を仕事のパートナーとして対等に見ていない。
- ⑥異性を性的な関心・欲求の対象としてのみ見る意識が強い。
- ⑦性別による差別意識がある。
- ⑧人それぞれの感じ方・受け止め方の違いを理解していない。
- ⑨自分の立場（力関係）を利用している。

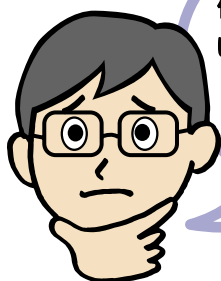
被害者の状況

【児童生徒の場合】

- ①拒否の意思表示ができない。
「先生の機嫌が悪くなると困る。」
「今後の人間関係や評価に響く。」
「自分さえ我慢すればいい。」
- ②相談できない。
「恥ずかしい。知られたくない。」
「信じてもらえるかどうか不安。」
「だれに相談していいのかわからない。」
- ③受けている行為をセクシュアル・ハラスメントと認識できない。

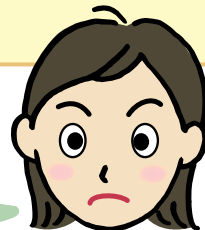
【教職員等の場合】

- ①拒否の意思表示ができない。
「不利益な扱いを受けるかもしれない。」
「不機嫌になられたら面倒。」
「今後の人間関係の悪化が心配。」
- ②相談できない。
「信じてもらえるかどうか不安。」
「面識のない同性の第三者でないかと相談しにくい。」



体育や部活動の後、汗をかいているので、女子生徒がいても、上半身裸になることはあるよ。これぐらいかまわないさ。えっ、これってセクハラ？

それを判断するのは、あなたではありません！



セクシュアル・ハラスメントであるか否かは、**受け手がどう感じるかによります**。また、性に関する**受け止め方**には**個人差や男女差、世代間の差**があります。自分はセクシュアル・ハラスメントに該当しないと思う言動でも、受け手が不快に感じれば、それはセクシュアル・ハラスメントになり得ます。冗談のつもり言動でも、相手を深く傷付ける場合があることを認識しなければなりません。不快に感じていても、相手に対して意思表示できない場合や、児童生徒の発達段階によっては、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けてもセクハラと判断できない場合があります。相手の意思表示の有無にかかわらず、**不快にさせていないかどうかを常に注意する必要があります**。

セクハラをなくすためには！

常に人権感覚を磨く



人権に配慮した教育指導や学校運営に努めることが大切です。

正しい理解

セクハラになり得る具体的な言動を認識する。

自分の言動を自分自身がチェックできるようにする。

人格の尊重

互いの人格を尊重することの大切さを自覚する。

自分や自分の家族がその行為をされたらどう感じるかを考える。

受け手の判断

性に関する受け止め方には違いがあることを認識し、この程度なら相手も問題にしないだろうという憶測をしない。

男女平等意識

性別による差別意識，性別に関する固定観念をもたないように，男女平等，男女共同参画の意識をもつ。

立場の自覚

指導的な立場であることを不当に利用しない。

相手の心を深く傷付けることを自覚する。

意思表示の有無

不快な言動であるか否かについて，常に受け手から明確な意思表示があるとは限らないことを自覚する。



意思表示のできる環境を整える

人間関係

日ごろから信頼関係を深め，教職員が互いの言動について指摘し合えるような雰囲気や良好な人間関係をつくる。きちんとした意思表示は，よりよい職場（学習）環境をつくることにつながる。

敏感な視点

セクハラに対して敏感な視点を常にもち，同僚の言動について注意を促す責務があることを一人ひとりの教職員が自覚する。

謙虚な姿勢

児童生徒からの意思表示や他の教職員からの指摘，保護者からの相談・苦情等を謙虚に聴く。

情報交換

児童生徒の日常的な行動の変化や教職員の指導の状況等について，情報交換に努め，被害の潜在化を防ぐ。

研修の充実

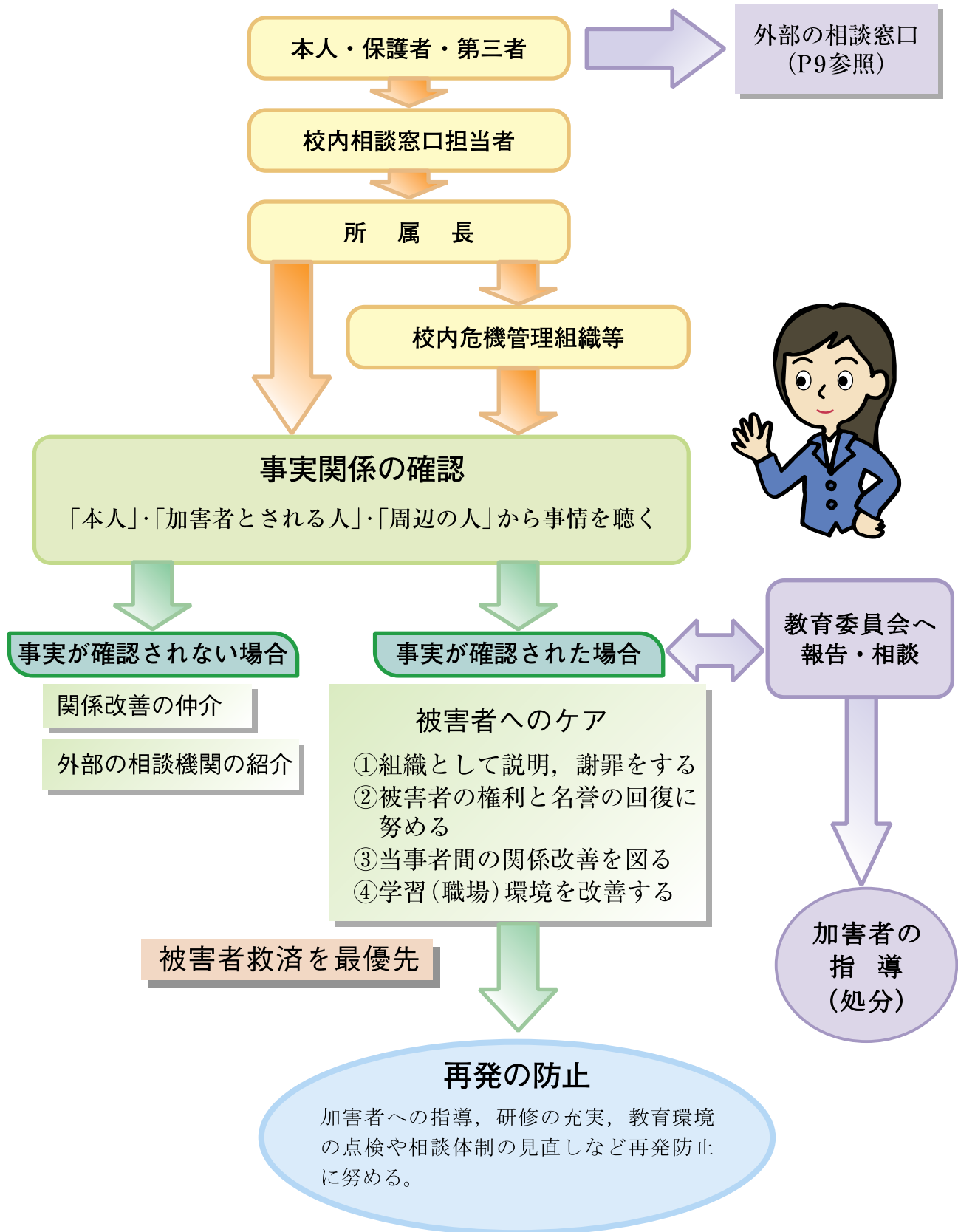
人権教育や男女平等教育の研修を校内で位置付け，啓発ビデオや他の資料と組み合わせながら，繰り返し研修を実施する。

相談体制

相談窓口の設置，対応のためのガイドライン作成等の対応システムの充実を図り，それを周知する。

相談しやすい窓口になっているかを再検討する。

相談・対応の流れ



相談・対応に関する留意点



- ・複数で対応することが望ましい。
- ・相談者と同性の者が同席するように努める。
- ・他の人に見聞きされない場所を選ぶようにする。
- ・余裕のある時間を設定し、落ち着いて話が聴けるようにする。(緊急の場合を除く)
- ・知り得た秘密を厳守する。

○相談者(本人・保護者・第三者)に対して……………

- ・先入観をもたず、丁寧に話を聴く。
- ・相談者の思いや願いをしっかりと聴く。
- ・相談者がどのような解決方法を望んでいるかなど、その意向を尊重する。
- ・相談者の心身の状態を十分考慮して、その対応の在り方を考える。
- ・例えば、次のような対応をしない。
 - 「なぜ、すぐに相談しなかったのか。」と、相手に落ち度があったように言う。
 - 「大したことではない。」と、加害行為を容認したように言う。
 - 「そんなことをする人ではない。」と、加害者とされる人をかばう。
 - 「とにかく頑張れ。」と、過剰に励ます。
 - 「私はそう思わない。」と、自分の判断や意見を押し付ける。

○加害者とされる人に対して……………

- ・事情を聴取する段階から、加害者扱いをしない。
- ・言い分や主張を丁寧に聴く。

○対応に際して……………

- ・一方の主張内容を、すぐに他方(相手)に伝えたり、問いただしたりしない。
- ・事態を大げさにしたくないという気持ちから、当事者双方に譲歩を求めて、解決をうやむやにしない。
- ・必要に応じて、事実確認の内容等について記録する。なお、記録の取り扱いについては十分気を付ける。
- ・事実確認の経緯や結果についてきちんと説明し、当事者双方が理解・納得できるような対応に努める。

二次被害の防止

相談者が周囲からの非難などにより精神的な打撃を受けないようにしたり、相談者のプライバシーを保護したりすることが大切です。

相談窓口



【岡山県教育委員会関係の相談窓口】

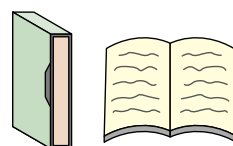
セクハラのおはなしききます

セクハラ相談ホットライン	専用電話 新設	086-222-0874	
	専用電子メール	kyoikusekudara@pref.okayama.lg.jp	
県教育庁・教育機関の職員 県立学校の教職員	専用ホームページ (匿名での相談も可)	http://kyoiku.pref.okayama.jp/help/sekudara/seku_setumei.html	
	【事務関係職員】 県教育庁 総務課	人事班	086-226-7568
	【教育職員】 県教育庁 教職員課	義務教育人事班 高校教育人事班	086-226-7581 086-226-7582
市町村(組合)立学校の教職員	市町村(組合) 教育委員会	セクシュアル・ハラスメント担当の部署 (学校教育課・学事課・総務課等)	
	県教育庁 教職員課	義務教育人事班 高校教育人事班	086-226-7581 086-226-7582
私立学校の教職員	県総務部 総務学事課	学事班	086-226-7198
児童生徒・保護者	県教育庁 指導課	生徒指導班	086-226-7589
	県教育センター	教育相談部	086-272-1154

【その他の相談窓口】

人権相談所(常設) 〔土曜・日曜及び祝祭日を 除いて毎日、人権擁護委 員又は法務局職員が相談 に応じています。電話に よる相談も応じています。〕	岡山地方法務局 (備前支局) (倉敷支局) (笠岡支局) (高梁支局) (新見支局) (津山支局) (美作支局) (真庭支局)	岡山市南方1丁目3-58 備前市東片上382 倉敷市幸町3-46 笠岡市十一番町3-2 高梁市落合町近似500-20 新見市新見810-7 津山市田町64 美作市栄町127-1 真庭市勝山441	086-224-5761 0869-64-2770 086-422-1260 0865-62-5295 0866-22-2318 0867-72-3103 0868-22-9155 0868-72-1113 0867-44-2156
人権相談所(特設)	市町村役場・公民館など特定の場所で臨時的に開設する相談所 詳しい場所・日時等の確認は、次のホームページで http://www.jinken.go.jp/okayama/contact/tokusetsu.htm		
岡山地方法務局内 子どもの人権110番	8時30分～17時 (17時以降は留守番電話で対応)		086-224-5657
岡山県青少年総合相談センター ハートフルおかやま110	電話相談、面接相談 年中無休(年末年始は除く) 8時30分～23時(時間外はFAX・メール) sodan110@pol.oninet.ne.jp		086-224-7110 (FAXも同じ)
岡山地方法務局内 女性の人権ホットライン	8時30分～17時 (17時以降は留守番電話で対応)		086-224-5520
岡山県 男女共同参画推進センター (ウイズセンター)	火曜日～土曜日 9時30分～17時 (受付は16時30分まで)		086-235-3310
厚生労働省 岡山労働局雇用均等室	男女雇用機会均等法に定める措置・法解釈に関することについて 8時30分～17時(閉庁日を除く)		086-224-7639

研修に役立つ資料など



○**警発ビデオ** ※いずれのビデオも、岡山県生涯学習センターで借りることができます。

- 「ケースで考えるセクシュアル・ハラスメント」(株式会社アスパクリエイト)
- 「セクシュアル・ハラスメントを考えるーよりよい職場環境をつくるためにー」(株式会社アスパクリエイト)
- 「スクール・セクハラ①小学校編」(日本経済新聞社)
- 「スクール・セクハラ②中高校編」(日本経済新聞社)

○リーフレット

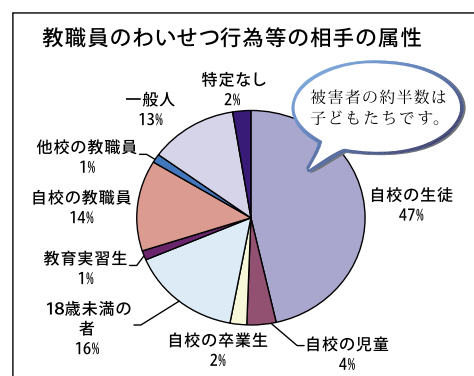
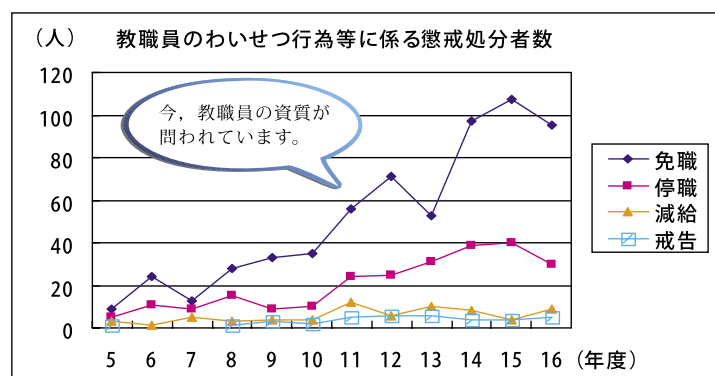
- 「不祥事防止リーフレット 教職員の服務規律の確立のために」(平成16年10月:岡山県教育委員会)
- 「男女共同参画社会に関する県民意識調査」(平成17年3月:岡山県)
- 「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けて」
(平成17年パンフレット No.6:厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局(雇用均等室))
- 「職場での女性に対する差別的取扱やセクシュアル・ハラスメント等に関するトラブルの解決を援助します!!」(リーフレット No.1:厚生労働省岡山労働局雇用均等室)

○要綱及び指針等

- 「セクシュアル・ハラスメントをなくすための職員が認識すべき事項についての指針」
(平成11年3月31日付け, 総人第726号:岡山県教育委員会)
- 「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」
(平成11年3月31日付け, 総人第726号:岡山県教育委員会)
- 「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」(平成11年4月1日施行:岡山県教育委員会)
- 「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について(通知)」
(平成11年4月12日付け, 文教地第129号:文部省)
- 「教職員による児童生徒に対するわいせつ行為の根絶について(通知)」
(平成16年5月24日付け, 教教高第122号:岡山県教育委員会)
- 「教職員による児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメントの防止について(通知)」
(平成16年5月24日付け, 指生第282号:岡山県教育委員会)
- 「おかやまウィズプラン21」(平成13年3月5日策定)
- 「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配慮すべき事項についての指針」
(平成10年労働省告示第20号)

○法令

- 「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第21条」(平成11年4月1日施行)
- 「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」(平成13年10月1日施行)
- 「岡山県青少年保護育成条例第20条(淫行及びわいせつ行為の禁止)」(昭和52年6月16日施行)



(平成17年文部科学省調査より)

- ★「わいせつ行為等」とは、わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントを言う。
- ★詳細については、「教職員のわいせつ行為等に係る懲戒処分等事案の具体的状況について」を参照。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/08/05081202/006.pdf)