

教職員間のセクシュアルハラスメントの防止に関する指針

平成 23 年 6 月 策定
最近改正 令和 8 年 4 月
大阪 市 教 育 委 員 会

1 基本的な考え方

セクシュアルハラスメントは、個人の尊厳や人権を侵害する行為であり、性的・身体的・心理的暴力である。その背景には、性差別意識や固定的な役割分担意識（例えば、男性は仕事を優先し、女性は家事や育児を優先させた方がよいといった見方や考え方）、性的指向又は性自認に対する偏見など、人権意識の希薄さがあり、女性に対して生起することが多い。職場秩序を乱し、就業意欲の低下や喪失を招き、教職員（教育実習生、ボランティア等を含む。以下同じ。）の就業環境を悪化させ、働く権利を侵害することとなる。

セクシュアルハラスメントは、学校園並びに教育委員会に対する社会全体の信頼を失わせる重大な問題である。すなわち、加害者はもとより、校長等管理監督者（以下「管理監督者」という。）もその責任が問われるところである。未然防止に向けて、管理監督者は、教職員に注意を喚起するとともに、研修を実施し、相談体制を整備するなど、教職員がセクシュアルハラスメントに関する認識を深めることができるように努める必要がある。

2 本指針の適用対象

本指針の対象者は、大阪市立学校園に勤務する全ての教職員とする。職場内、勤務時間内において行われたものだけでなく、職場外、勤務時間外に行われたものも含まれる。

3 セクシュアルハラスメントとは

相手の意に反し不快にさせる性的な言動を行い、その対応によって就労上の不利益を与えること、又は就業環境を悪化させること。

セクシャルハラスメントには、同性に対するものも含まれる。また、被害を受けた者の性的指向や性自認に関わらず「性的な言動」であれば、セクシャルハラスメントに該当する。

(1) 性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

ア 「性的な内容の発言」でのセクシュアルハラスメントの例

- ・容姿や体形などを話題にしたり、揶揄するようについたりする。
- ・生理を理由に仕事を休む教職員に対して、月経周期等について質問する。
- ・聞くにたえない卑猥な言葉を発する。
- ・性的な経験や性生活について質問する。
- ・男性教職員に対して、「男なんだから、しっかりしなさい」と言う。
- ・女性教職員に対して、「女子のくせにちゃんと掃除しなさい」と言う。
- ・「男同士で気持ち悪いな」など、性的指向や性自認をからかう。

イ 「性的な行動」でのセクシュアルハラスメントの例

- ・必要がないのに髪や肩、背中など身体に触れる。
- ・必要以上にジロジロ見つめ、不快感を与える。
- ・携帯電話やパソコンに、性的な内容のメールを送信する。
- ・性的な内容の電話をかけたたり、手紙を送ったりする。
- ・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。
- ・ヌードなどの不適切な写真が掲載された雑誌等を持ち込み、同僚に見せる。
- ・女性であるということで、お茶くみや掃除を強要する。
- ・女性であるというだけの理由で、仕事などの実績を不当に評価する。
- ・食事やデートにしつこく誘う。
- ・性的な関係を強要する。
- ・性的指向や性自認を理由としていじめやからかいの対象とする。

(2) セクシュアルハラスメントの種類

ア 対価型

職務上の地位を利用して、又は何らかの雇用上の利益の代償や対価として性的な要求が行われるもの。

(例) 性的な誘いかけをして「言うことを聞かないと、評価を下げるよ。」などと言い、上司である立場を利用して、セクシュアルハラスメント行為に及ぶ。

イ 環境型

経済的な不利益は、明確には生じていないが、性的な言動を行うことで、教育活動の低下や就業意欲の低下を招き、教育環境・職場環境の円滑な遂行を妨げるもの。

(例) 抱きつく、腰や胸に触るなどの行為や性的な噂を流す、いやらしい会話を行うなど、言葉による性的ないやがらせ、パソコンのスクリーンセーバーをヌード画像にするなど不快な教育環境・職場環境にしてしまう。

(3) セクシュアルハラスメントの判断基準

本人の訴えや第三者からみて看過できない程度の具体的な被害や不利益が生じていること、あるいは生じようとしていることが判断基準である。基本的には、被害を受けた「本人の感じ方(嫌だと思ふこと)」が判断基準として重要となる。性に関する言動の受け止め方には、個人差があり、その人物の立場などにより違いがある。たとえ、親しさの表現や励ましなどが動機であっても、相手を不快にさせる場合があることを理解しなければならない。

4 管理監督者の責務

管理監督者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等によりセクシュアルハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアルハラスメントが発生した場合、正確な情報収集と迅速な対応により、被害がさらに深刻化・拡大化することのないよう、被害者の立場で考えなければならない。被害者の保護・救済を最優先し、被害者の人権・プライバシーに十分配慮し、公正かつ適正に対処する。また、被害を訴えたことで、被害者が不利益を受けないように配慮する。

(1) 明確な基本姿勢と誠意ある対応

セクシュアルハラスメントが生じた場合、被害者は、人間としての尊厳を傷つけられ、人権を侵害されるだけでなく、「今後、どうなるのか、どうすればいいのか。」という強い不安を感じる。管理監督者は、被害者の立場に立つことを第一とし、誠意ある態度で接し、信頼の構築に努める。

被害者には、加害者に対して毅然とした態度で問題解決にあたることを伝え、指針や専門の相談機関の存在を示すなど、はっきりとした基本姿勢を示すことが大切である。

- ・管理監督者は、セクシャルハラスメントに対する正しい認識を十分に持った上で、普段から教職員とのコミュニケーションを大切にし、相談や助言にあたっては誤解や行き違いを生じないように留意する。
- ・人権侵害の問題であることを明示し、管理監督者がリーダーシップを発揮して、この問題に向けて、主体的・積極的に取り組み、防止の姿勢を明確に示さなければならない。
- ・セクシュアルハラスメントの最善の解決策は、その発生を防止することにある。職場の実態を把握して、具体的な例を示すなど、防止対策を立て、継続的に教職員研修を実施する。

(2) 被害者の人権の擁護と尊厳の回復

被害者の人権の擁護と尊厳の回復に努め、被害者がさらなる精神的被害（二次被害）を受けるといけないように配慮する。二次被害としては、次のような問題がある。

- ・事実確認の過程で、無視・無理解・批判・非難などを受けて、精神的に打撃を受ける。
- ・加害者の行動より、被害者の行動が問題視される。
- ・事実と直接関係のないプライバシーが詮索されたり、暴露されたりする。

(3) 被害者の申し立てと対応

管理監督者に対する被害の申し立ては、直接の被害者はもとより、被害者から相談を受けた者によっても行うことができる。問題の解決にあたっては、被害者の精神的負担をできるだけ軽減するために迅速に行うように努める。

(4) 再発防止

事象について、要因や背景を分析し、課題を明確にするとともに、関係諸機関と連携して再発防止に向けての研修会など、具体的な取り組みを行う。

5 教職員の責務

セクシャルハラスメントをなくすためには、管理監督者をはじめ教職員の一人ひとりが自らの人権感覚を磨くとともに、互いの人格を尊重しなければならない。

(1) 対等なパートナー意識の形成

性に関わりのある言動の受けとめ方について、女性と男性の間に大きなギャップが存在することが、セクシュアルハラスメントの原因にとなっていると考えられる。セクシュアルハラスメントに対する十分な認識と理解をもち、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ことが必要である。

(2) 性別に関わらず働きやすい職場環境づくり

職場において、性別を問わず、お互いを個人として尊重し、相手に不快感を与えるようなことは言わない、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が必要である。

職場における言動だけでなく、時間外の言動にも気をつけ、また、教職員以外の者（教育実習生、保護者、児童生徒、学校関係者等）との言動にも気をつける。

(3) 被害を訴えやすい環境づくり

セクシュアルハラスメントは、性に関わりのある言動であるがゆえに、事態が潜在化することが多くあると認識し、被害者の保護・救済のため、被害を訴えやすい環境を整備することが必要である。

6 相談体制

セクシュアルハラスメントの未然防止及び再発防止を目的として、相談窓口を設置し、教職員に周知しておく。必要に応じて外部機関との連携を図り、迅速かつ適切な対応を行う。

(1) 校内相談体制

校内に相談窓口を設置し、管理監督者が、その任にあたる。妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントなど、複合的に生じることが想定されることから、一体的・一元的に相談に応じる。

(2) 外部相談窓口

ソーシャルアドバンス株式会社

電話相談 0120-949-755（通話料無料）

相談受付時間 月～金 曜日：10:00～20:00、土曜日：10:00～18:00

（日・祝日、12/29、1/4、8/13～8/15を除く）

メール相談（24時間365日受付）

URL：<https://sasmile.sakura.ne.jp/ocbe/html/consultation.php>

対面相談・WEBカウンセリング ※予約制 1回60分まで

(3) 教育委員会事務局担当

教務部教職員人事担当（教職員服務・監察）

TEL：06-6208-9059 FAX：06-6202-7053

指導部教育活動支援担当（人権・国際理解教育）

TEL：06-6208-9185 FAX：06-6202-7055