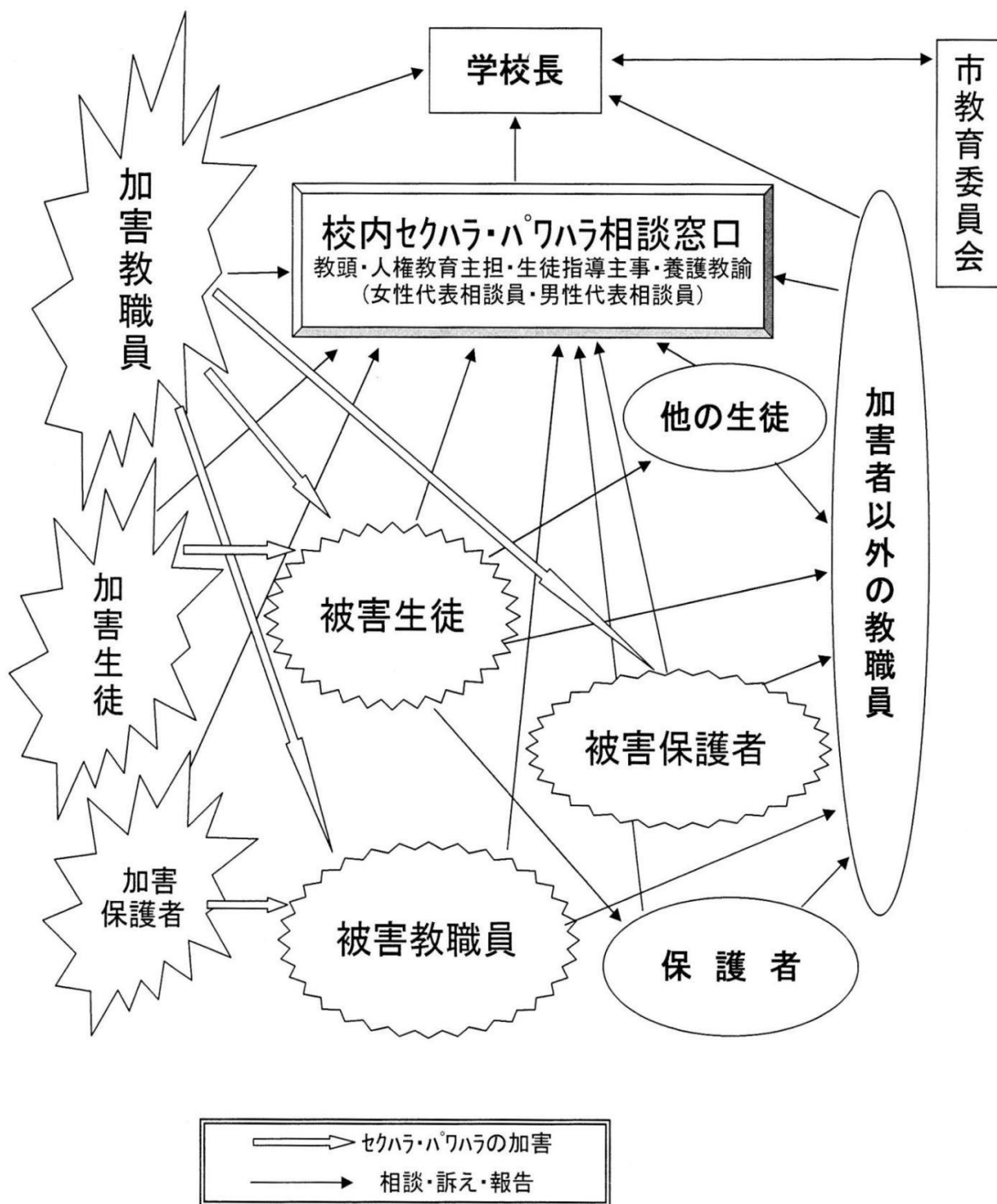


セクシャルハラスメント・パワーハラスメント対応の流れ



1 教職員と生徒・保護者間における対応マニュアル

I 基本的姿勢

1 基本となる心構え

- (1)教職員と生徒との間におけるセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という)・パワーハラスメント(以下「パワハラ」という)については、大人と子ども、指導する側とされる側という関係のもと、生徒は拒否しがたく、逃れられない状況の下で発生することが多く、生徒の心に深い傷を与え、その後の成長に大きな影響を与えることになり、個人としての尊厳や人権を侵害するものである。
- (2)教職員と生徒との間におけるセクハラ・パワハラは、教職員の生徒に対する人権意識が不十分なことや、性別により役割を分担すべきであるという固定的な意識を背景として起こる場合が多い。
- (3)自らの言動がセクハラ・パワハラであることに気付いていない場合が多い。
- (4)性に関する言動に対する受け止め方には、個人差や性差があり、セクハラにあたるか否かについては、相手の受け止め方が重要である。
- (5)教職員と保護者との間においては、学校内ばかりでなく、学校外や勤務時間外での接触の中で、子どもの成績や進路をめぐってセクハラ・パワハラと訴えられる場合もある。

2 具体的事例

教職員と生徒及び保護者等との間のセクハラ・パワハラ防止のために、具体的事例を通して実践的な研修を重ねることが重要である。

<発言に関する事例>

セクハラ

- ・宿泊を伴う学校行事等の際、生徒を教員の部屋に呼んで、性的な質問をする。
- ・掃除を怠けていた女子生徒に対して「女の子のくせにきちんとしなさい。」と叱る。
- ・泣いている男子生徒に「そんなに泣いていると女々しいぞ。」と叱る。
- ・教職員が保護者にスリーサイズなどを聞く。

パワハラ

- ・大声で怒鳴ることで、正当な意見を遮ろうとする。
- ・「そんなことしたら、進路どうなるかわからんぞ。」などと脅す。
- ・保護者に、「希望高校に合格したければ、この依頼を受けて下さい。」などという。

<行動に関する事例>

セクハラ

- ・指導の際、必要がないのに肩や背中に触れ、生徒に不快感を与える。
- ・女子であることで、お茶くみや掃除をさせたり雑用を強要する。
- ・部活動の指導の際、部員に対してマッサージと称して身体を触る。
- ・PTA総会后、校外での懇親会で、ダンスを保護者(母親)に強要したり、拒否されるとその保護者の子どもの成績を下げる。
- ・保護者(父親)が、担任の女性教諭をデートにしつこく誘う。

パワハラ

- ・いわゆる「体罰」として定義するもの。
- ・生徒の顔面に向かって、殴るふりをする。
- ・教頭から若手教員に対して、長時間にわたり指導という名目で延々と説教を続ける。

Ⅱ 教職員と児童生徒、保護者との間のセクハラ・パワハラ防止

Ⅰ 教職員と児童生徒との間のセクハラ・パワハラ防止

(1) 基本的視点

- ア 「親しさの表現」、「励まし」等が動機であっても、相手を不快にさせる場合があることを理解する。
- イ 生徒が教職員の言動を不快に感じた場合でも、明確な意思表示がされない場合も多いことを理解する。
- ウ 生徒の行動の変化を的確に把握することにより、内面の状況を理解するように努める。
- エ 日常生活のあらゆる場面において、生徒を一人の人格を持つ個人として対応しているか、性別による固定的な役割分担意識がないかどうか、自ら点検する。
- オ 日ごろから生徒との信頼関係の醸成に努め、生徒が相談しやすい環境の整備に努める。

(2) 防止のための具体的方策

ア 校内体制の整備

- (ア)セクハラ・パワハラ防止に向けて、学校全体の取組を推進する校内組織を整備し、生徒や保護者からの苦情・相談に対応するための相談窓口を設ける。
- (イ)設置した校内組織において、教職員研修計画及び指導計画を立案し、研修及び指導を行う。
- (ウ)日ごろから生徒と教職員との健全な人間関係を形成するように心がけるとともに、相談窓口を生徒や保護者に周知する。生徒の相談員としては、校長、教頭、教育相談担当者又は養護教諭を充てる。そのうち少なくとも1名以上を女性とする。

イ 教職員研修

- (ア)具体的事例を分析し、教職員がセクハラ・パワハラについて共通理解を深める。
- (イ)日々の教育活動を点検し、教職員自らの意識や行動の問題点に気付くことができる研修を行う。

ウ 生徒に対する指導

学級活動やロングホームルームなどの時間を活用して、ロールプレイ、ディベート等の手法を取り入れ、人権侵害を許さない態度を養う。

2 生徒間のセクハラ・パワハラ防止

生徒間のセクハラ・パワハラについても、学級活動やロングホームルーム等を活用して、具体的な事例を通して、セクハラ・パワハラ概念や人権に対する意識の高揚に努めるとともに、嫌なことは相手に対して明確に意思表示する態度を育成する。

3 教職員と保護者との間のセクハラ・パワハラ防止

セクハラ・パワハラ防止についての学校の取組について文書等で周知するとともに、保護者が教職員からセクハラ・パワハラ被害を受けた場合の相談窓口が、教頭、人権教育主担、生徒指導主事及び養護教諭(または状況に応じ男女各相談員)であることを文書で連絡し、周知を図る。

Ⅲ セクハラ・パワハラが起こった場合

1 教職員と生徒との間でセクハラ・パワハラが起こった場合の対応

(1) 被害を訴えた生徒に対しての対応

- ア 生徒から相談を受ける際には、原則として複数の相談員で対応する。
- イ 生徒から相談を受けた相談員は、相談した児童生徒の人権を十分に尊重し、最も適切な解決方法を早期に見い出そうとする姿勢を保持する。
- ウ 被害を訴えた生徒の立場を理解し、事実関係を的確に把握し、その内容を当該生徒に確認するとともに、正確に記録する。
- エ 被害を訴えた生徒の救済と心のケアを最優先に対応し、必要に応じて専門機関との連携を図る。
- オ 生徒の成長に深刻な影響を及ぼさないよう、継続的な支援活動を行う。

(2) セクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた教職員への対応

- ア 校長はセクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた教職員から事情を確認するとともに、必要に応じて第三者からも情報を収集するなど、事実関係の客観的な把握に努める。
- イ セクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた教職員から事情を確認するときには、十分な弁明の機会を与えるとともに、その人権にも十分配慮する。
- ウ 事実関係の要因や背景を分析するとともに、学校の課題を明らかにし、再発防止のために校内研修等を実施するとともに、セクハラ・パワハラの内容が深刻で、信用失墜行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行に該当する場合は、校長は速やかに教育委員会に報告する。

2 生徒間でセクハラ・パワハラが起こった場合

生徒間のセクハラ・パワハラについては、生徒の心身の発達段階等を考慮に入れ、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適切な教育活動が行われるように配慮する。

(1) 被害を訴えた生徒に対しての対応

- ア 生徒から相談を受ける際には、原則として複数の相談員で対応する。
- イ 生徒から相談を受けた相談員は、相談した生徒の人権を十分に尊重し、最も適切な解決方法を早期に見い出そうとする姿勢を保持する。
- ウ 被害を訴えた生徒の立場を理解し、事実関係を的確に把握し、その内容を当該生徒に確認するとともに、正確に記録する。
- エ 被害を訴えた生徒の救済と心のケアを最優先に対応し、必要に応じて専門機関との連携を図る。
- オ 生徒の成長に深刻な影響を及ぼさないよう、継続的な支援活動を行う。

(2) セクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた生徒への対応

- ア 相談員はセクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた生徒から事情を確認するとともに、必要に応じて第三者からも情報を収集するなど、事実関係の客観的な把握に努める。
- イ セクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた生徒から事情を確認するときには、十分な弁明の機会を与えるとともに、その人権にも十分配慮する。
- ウ 事実関係の要因や背景を分析するとともに、再発防止のために学級活動やロングホームルーム等の時間を活用して、セクハラ・パワハラの再発を防止する。

3 教職員と保護者との間でセクハラ・パワハラが起こった場合

(1) 教職員がセクハラ・パワハラ行為を行ったとして訴えられた場合

- ア 校長はセクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた教職員から事情を確認するとともに、必要に応じて第三者からも情報を収集するなど、事実関係の客観的な把握に努める。
- イ セクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた教職員から事情を確認するときには、十分な弁明の機会を与えるとともに、その人権にも十分配慮する。
- ウ 事実関係の要因や背景を分析するとともに、学校の課題を明らかにし、再発防止のために校内研修等を実施するとともに、セクハラ・パワハラの内容が深刻で、信用失墜行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行に該当する場合は、校長は速やかに教育委員会に報告する。

(2) 保護者がセクハラ・パワハラ行為を行ったとして訴えられた場合

教職員が保護者からセクハラ・パワハラの被害を受けた場合には、校長は事実関係を確認し、セクハラ・パワハラ行為を行ったと訴えられた保護者からも事情を確認しながら、解決に向けて必要に応じて関係機関と連絡をとり、迅速かつ適切に対応する。

2 教職員間における対応マニュアル

1 基本姿勢

教職員からの相談、又は苦情に対応する際、管理職、養護教諭、及び相談員(平成30年度 女性代表：堂上雅美・男性代表：松井史郎)は下記に留意する。

- ①被害者を含む当事者にとって、適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つ。
- ②事態を悪化させないために、迅速な対応を心がける。
- ③関係者のプライバシーや名誉・人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守する。

2. 苦情相談の進め方

相談又は苦情を申し出た教職員から事実関係等を聴取する際は、下記に留意する。

- ①苦情又は相談を受ける際は、原則として、2人以上の同性相談員(上記相談員を含む)で対応する。
- ②相談員は、相談又は苦情に適切に対応するため、相互に連携し協力する。
- ③将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものか、喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものかを把握する。
- ④実際に相談又は苦情を受けるに際しては、その内容を相談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。
- ⑤特に相談者が被害者の場合、セクハラ・パワハラを受けた心理的な影響から、必ずしも理路整然と話すとは限らない。事実関係を把握することは極めて重要であるので、真摯に耳を傾け忍耐強く聴くように努める。
- ⑥事実関係については、次の事項を把握し、相談整理簿に記載する。
 - ア 当事者(被害者及び加害者とされる教職員)間の関係
 - イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
 - ウ 相談者は、加害者とされる教職員に対してどのような対応をとったか。
 - エ 校長・教頭に対する相談を行っているか。なお、これら事実を確認する際、相談者が主張する内容については、当事者のみ知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。
- ⑦聴取した事実関係を復唱するなどして相談者に確認する。また、教育委員会との連携をとる必要がある場合には、本人の意思を十分確認の上で行う。
- ⑧原則として、加害者とされる教職員から事実関係等を聴取する必要があるが、セクハラ・パワハラが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的余裕がある場合などは、校長・教頭の観察、指導による対応が適当な場合もあるので、その都度適切な方法を選択して対応する。
- ⑨加害者とされる者から事実関係等を聴取する際には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。
- ⑩加害者とされる者から事実関係等を聴取する際は、その主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。
- ⑪職場内で行われたとされるセクハラ・パワハラについて、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合は、第三者から事実関係等を聴取する。
- ⑫苦情相談に関し、これから具体的にどのような対応を取るか、又は取られたについては相談者に十分説明する。

3 問題処理のための具体的な対応例

①セクハラ・パワハラを受けたとする教職員からの苦情相談

- ア 校長・教頭に対し、加害者とされる教職員に指導するよう依頼する。
- イ 加害者に対して直接注意する。
- ウ 被害者に対して助言、指導をする。
- エ 当事者間のあっせんを行う。
- オ 人事上必要な措置を講じるため、人事部門との連携をとる。

②セクハラ・パワハラであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

③第三者からの苦情相談

以下、特徴的なセクハラ対応事例

- (例1) 性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる教職員は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクハラであるとの意識がない場合には、相談員は、相談者の意思を確認のうえ加害者とされる教職員に対し、その行動がセクハラに該当することを直接注意する。
- (例2) 職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の教職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。
- (例3) 被害者がセクハラを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、相談者の意思を確認のうえ被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すようあっせんする。
- (例4) セクハラの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと思われる場合などには、本人の意思を確認のうえ人事部門と連携を図り、配置転換等の措置をとることも必要となる。
- (例5) 昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の教職員の目に触れるのはセクハラであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、セクハラは、個人間、男女間で差があるためセクハラに当たる場合もある旨注意喚起をする。
- (例6) 同僚の女性教職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う教職員から相談があった場合には、同僚の女性教職員及び上司から事情を聴き、その事実がセクハラであると思われる場合には、その上司に対し教育委員会との連携を通じ、又は相談員が直接に注意する。
- (例7) 非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要にさわる教職員がいるが、非常勤教職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き事実が認められる場合には、本人の意思を確認のうえ、校長・教頭を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き注意する。
- (例8) 職場内で行われるセクハラのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては教職員の意思を確認のうえ、相談員は、校長・教頭に状況を観察するよう依頼し、加害者とされる教職員の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。