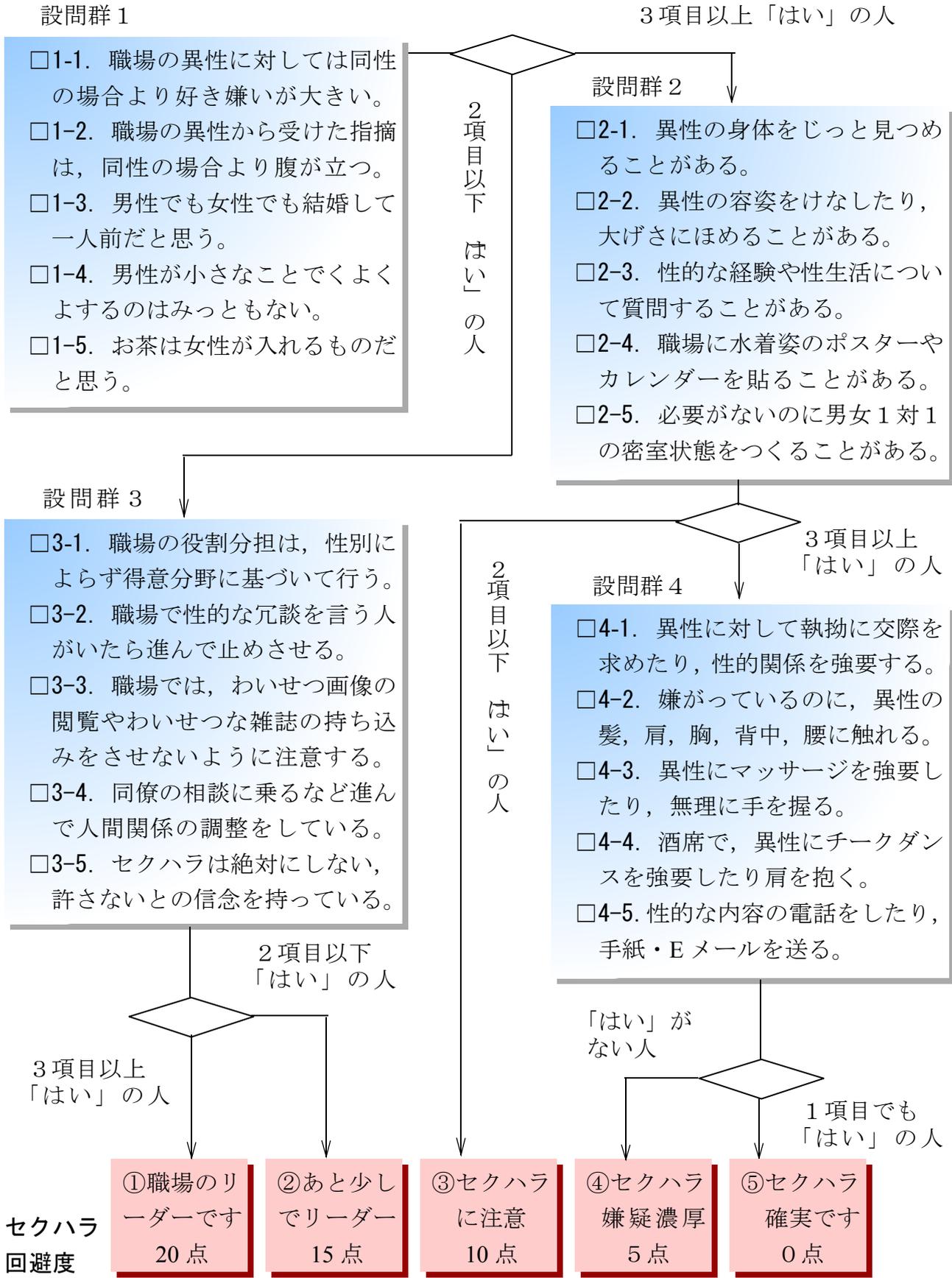


Ⅶ セクシュアルハラスメント防止のワークシート

あなたは、日頃どのように感じ・行動していますか？ 正直に教えてください。



◆ リスクと対策 ◆

グループで前ページの設問群1, 2, 4の問題点を出し合い, その防止策を話し合ってください。

設問群	問題点	防止策
1		
2		
4		

全体研修でまとめましょう

--

設問群 1, 2, 4はどのような問題点を含んでいるか考えてみましょう。

設問群 1

(問題点)

これらの質問項目は、性別による差別意識や固定的な価値観に基づく発言及び感じ方であると考えられます。例えば、次のような発言を職場ですれば、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」と称します）と受け止められる可能性があります。

「男のくせに根性がない」「女には仕事は任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」等

設問群 2

(問題点)

いずれの質問項目も、セクハラ疑いが濃厚です。行為者にはセクハラ意図がなくても、受け手側が、「いやだ」「セクハラを受けた」と感じるような行為は、セクハラと認定されます。

異性の容姿や言動に対する嫌がらせはセクハラ行為とされています。たとえば、顔、胸、脚、髪、体格等の異性の身体的特徴や容姿を話題にしたり、未婚・結婚・離婚などに関する嫌がらせをすることなどにくわえ、配偶者や恋人との性生活や性交の経験の有無などを尋ねたり、特定の異性との性的な噂を流すのもセクハラの一つです。

(設問群 1・2の対策)

セクハラをしないようにするためには、教職員一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
- ② お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ③ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

また、基本的な心構えとして、教職員は、セクハラについて次に関することを十分認識しなければなりません。

- ① 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で差があり、セクハラに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
具体的には、次の点について注意する必要があります。
 - ・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。
 - ・不快に感じるか否かには個人差があること。
 - ・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。
 - ・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。
- ② 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。

- ③ セクハラであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、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ります。
- ④ 職場におけるセクハラにだけ注意するのでは不十分であること。
例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクハラを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクハラについても十分注意する必要があります。
- ⑤ 職員間のセクハラにだけ注意するのでは不十分であること。
児童・生徒、保護者、行政サービスの相手方など、教職員がその職務に従事する際に接することとなる教職員以外の者にも注意しなければなりません。
〔「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）」抜粋〕
セクハラは相手の人格を傷つけ、職場のモラルを低下させるとともに、目標に向かって教職員が一体となって行う努力を無にする最悪の行為であることを自覚させることが必要です。管理職だけでなく、職場の教職員一人一人が自覚を持ってセクハラにつながる言動を許さない職場づくりを行ってください。

設問群 4

（問題点）

これらの質問項目は、疑いのないセクハラであり、わいせつ行為であると言っても過言ではありません。これらの行為は、懲戒処分の対象であり決して行ってはいけません。また、法令や徳島県条例による罰則を受けることがあります。

「職場における上司・部下等その地位を利用した関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び又はわいせつな行為をした教職員」の標準的な処分量定は、免職又は停職となっています。

（防止策）

セクハラ行為は決して許さないという毅然とした職場の気風を確立することが何より必要です。万一、セクハラ被害を受けそうになった場合は、はっきりと「いやです」「やめてください」と大きな声で言って、その場を離れてください。

セクハラ被害を受けた場合には、すぐに、同僚や管理職又はセクハラ相談員に報告・相談してください。相談を受けた人は、管理職に連絡し、管理職は適切な人選を行い複数の委員によって調査を実施してください。また、被害を受けた教職員が加害者と接しないように分離してください。調査委員によってセクハラの実態、被害状況、経緯、原因、再発防止対策等を検討し、調査報告書を作成し、校長から教育委員会に報告してください。

セクハラ被害を隠さない、うやむやにしない、加害行為に対しては、相応の罰則・懲戒を加えることが、再発防止につながります。

設問群3は、セクハラを防止するため各所属で行って欲しい事柄です。どのような取組ができるか話し合しましょう。

課題 まずグループで話し合い、その後、全体研修で意見をまとめましょう。

[グループ]

[全体]

設問群3

セクハラは許さないとの強い決意を持つことが大切です。職場にはセクハラにつながる「小さな芽」が至る所にあります。まずは、それらを敏感に見つけ出し、記録してください。そして、一定の限度を超えたと判断したときに、きちんと「それは、セクハラにつながる行為です。」とはっきり宣言してください。自分で言いにくい場合には、管理職や職場のセクハラ相談員に通報して、警告をしてもらってください。

セクハラの防止は、「小さな芽」のうちに摘み取ってしまうことが非常に大切です。「職場の人間関係が壊れないか心配」「注意すると恨まれるから嫌だ」と思うかも知れませんが、それは全く逆で、セクハラをする人が「職場の人間関係を破壊している」のであり注意する人を恨むのは「逆恨み」です。

平成22年度にセクハラ事案により懲戒を受けた事例

平成22年度に新聞報道のあったセクハラ事例です。研修の参考にしてください。

- ◇ 教え子の1年生の女子生徒にわいせつなメールを繰り返し送り付けていた。(33歳教諭)
- ◇ 部下の20代の女性教員をしつこく飲食店に誘うなどした。(59歳校長)
- ◇ 1年男子生徒に計657通のメールを送り、自家用車に乗せたり食事に行き、深夜保護者の許可なく生徒と会って、キスをした。(40代教諭)
- ◇ 飲食店で女性客の太腿を触った。(44歳教諭)
- ◇ 持参した下着を女子生徒にはかせ、着用後に持ち帰った。(49歳教諭)
- ◇ 「少しスカートが短い」などと女性職員の服装や体に関する発言をしたり、職務中の公用車内で手を触るなどの行為を繰り返し、さらに「好きです」などと書いた携帯メールを送り、女性宅に頻繁に電話をした。(54歳職員)
- ◇ 女子生徒に手袋やマフラーを渡し、校外で会うことや手袋などを身につけるよう求めるメモや手紙を繰り返し渡した。(49歳教諭)
- ◇ インターネットカフェの個室に女子生徒と2人きりで入るなど不適切な行動を繰り返した。(50代教諭)
- ◇ 女性職員と居酒屋などで飲食した際、「結婚の予定はあるか」「どんな男性が好みか」などと発言した。(50歳教頭)
- ◇ 女子生徒に対し、携帯メールを約20回送ったり、肩を抱いた。(36歳実習助手)
- ◇ 元交際相手の男性教員の自宅周辺でつきまとうなどストーカー行為を繰り返した。(34歳臨時講師)
- ◇ 教え子の携帯電話番号を不正に入手して夜間に繰り返し電話し、胸のサイズを聞くなどわいせつな言動をした。(53歳教諭)
- ◇ 教え子だった女子生徒に性的な内容のメールを送った。(55歳教諭)
- ◇ 校舎内で女子生徒の肩や足をもんだりしたほか、この女子生徒に対して、容姿を褒めるなどの内容の携帯メールを約20回も送った。(50代教諭)
- ◇ 小学3～6年の女子児童4人にクラブ活動終了後、肩などへのマッサージを5、6回繰り返した。(45歳教諭)
- ◇ 女子児童が拒否反応を示したにもかかわらず、授業時間外に複数回にわたって体を触った。(40代教諭)
- ◇ カラオケ店で、嫌がる女性の肩を抱き、キスをしたり胸や太ももを触るなどした。(50代校長)
- ◇ 教え子の女子生徒に交際を迫る手紙を渡した。(62歳講師)
- ◇ 女子生徒に卒業後も含め1年間でメール1000通以上を送り不快感を与えた。(52歳教諭)