

セクシュアル・ハラスメントを防止するために

令和 8 年 9 月改訂

山口県教育委員会

目 次

1	セクシュアル・ハラスメントの定義……………	2
2	セクシュアル・ハラスメントになり得る言動……………	3
3	セクシュアル・ハラスメントの防止……………	4
	(1) 意識の重要性	
	(2) 基本的な心構え	
	(3) セクシュアル・ハラスメント防止のための職場づくり	
4	セクシュアル・ハラスメントに関する初動対応 ……	6
	(1) 基本的な心構え	
	(2) 被害を受けたと思うときに望まれる対応	
	(3) 相談を受けた場合の対応	
	《参考》セルフチェックシート ……	8
5	セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口……………	9

1 セクシュアル・ハラスメントの定義

■ セクシュアル・ハラスメントとは

セクシュアル・ハラスメントとは、他の者を不快にさせる職場及び職場外における性的な言動をいいます。

※「他の者を不快にさせる」とは

- ・ 教職員が他の教職員を不快にさせること。
- ・ 教職員がその職務に従事する際に接する教職員以外の者（児童生徒・保護者・教職員志望者等（教育実習生、学校体験制度参加者等））を不快にさせること。

※「職場」とは

- ・ 教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所及び懇親の場等であって当該教職員の職務と密接に関連するものも含まれる。

※「性的な言動」とは

- ・ 性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくはジェンダーアイデンティティに関する偏見に基づく言動も含まれる。

2 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがあります。

■ 性的な内容の言動

- スリーサイズを尋ねたり、身体的な特徴を話題にしたりする。
- 相手が返答に窮するような性的な冗談をいう。
- 顔をあわせるたびに「結婚はまだか」「子どもはまだか」などと尋ねる。
- 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと尋ねる。
- 個人の性的体験談を話したり、聞いたりする。
- 「〇〇は性的にふしだらだ」などと悪質な中傷を繰り返す。
- 私生活上の秘密や個人の性に関する噂などを意図的に流す。
- 雑誌等の卑猥な写真、記事をわざと見せたり、読んだりする。
- 身体を執拗に眺め回す。
- 食事やデートにしつこく誘う。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙等を送ったりする。
- 身体に不必要に接触する。
- カラオケで、デュエットやダンスを強要する。
- 職務上の指導などの名目にかこつけて個人的な接触を図る。
- 性的な関係を強要する。

■ 性別に関する固定概念に基づく言動

- 「男だったら徹夜しろ」、「女性に仕事は無理だ」、「女性職場の花でありさえすればいい」などと、性別に関する固定観念に基づいて発言する。
- 「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。
- 女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- 性的指向やジェンダーアイデンティティをからかいやいじめの対象とする。

これらは職場のセクシュアル・ハラスメントに当たる可能性のある行為の全てを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意する必要があります。

3 セクシュアル・ハラスメントの防止

(1) 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないためには、教職員一人ひとりが、次の事項の重要性について十分に認識することが大切です。

- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
- ② いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ③ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- ④ 性別に関する固定観念をなくすこと。

(2) 基本的な心構え

管理職を含むすべての教職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しましょう。

- ① 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の受け止め方(判断)で異なること。

- 本人にとっては親しみを表すつもりと言動が、相手を不快にさせてしまう場合がある。
- 不快に感じるかどうかについては受け手によって個人差がある。
- 「この程度のこと」は相手も許容するだろうと勝手な憶測をしない。
- 相手との間に良好な人間関係ができていると勝手に思い込まない。

- ② 相手が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 自分が加害者とされたことを理由に、被害者に対し、不利益な取り扱いを行わないこと。
- ④ セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考えて、自分が不快であるとはっきり言えない場合など、常に明確な意思表示があるとは限らないこと。
- ⑤ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

職場の人間関係がそのまま持続する酒席の場等で、教職員が他の教職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことで、職場の人間関係が損なわれ、勤務環境を害する場合がある。

こうしたことを防ぐために、職場外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

- ⑥ 教職員同士のセクシュアル・ハラスメントにのみ注意するのでは不十分であること。

教職員以外の者（児童生徒、保護者、教職員志望者等（教育実習生、学校体験制度参加者等））との関係にも注意しなければならない。

(3) セクシュアル・ハラスメント防止のための職場づくり

勤務環境は教職員相互の協力の下に形成されています。

セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、次の事項等に留意してください。

- ① セクシュアル・ハラスメントに関する問題を単に当事者間の個人的な問題として片づけないようにしましょう。

職場で話し合いの場を持つことで、解決できる問題については、その問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むよう日頃から心がけること。

- ② 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対して気を配り、状況に応じた対応が必要です。

- セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

そのセクシュアル・ハラスメントにより、勤務環境に重大な悪影響が生じないうちに、職場の同僚として注意を促すなどの対応をすること。

- 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「事を荒立てたくない」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがあるため、被害者一人が深刻に悩まないように、気が付いたことがあれば、声をかけて、気軽に相談に乗ること。

- 職場においてセクシュアル・ハラスメントがあると感じる場合は、自分が直接被害を受けていなくとも、気持ちよく勤務できる環境づくりをするために、管理職や相談窓口等に相談してみましょう。

- 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを未然に防止する観点から、職場研修を行うなど、常日頃からの意識啓発に努めましょう。

- ③ セクシュアル・ハラスメントの対策に関して講じられる措置に、教職員は協力するよう努めること。

4 セクシュアル・ハラスメントに関する初動対応

(1) 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項に留意しましょう。

- 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したりしているだけでは同じことが繰り返され、そのたびに不快な思いをすることとなる。
また、こうしたことの積み重ねが、被害を深刻なものにすることもある。

- セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

もし、不快に感じることもあるなら、「恥ずかしい」、「事を荒立てたくない」などと考えず、「被害を深刻なものにしない」、「他に被害者をつくらない」、「セクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、良い勤務環境の形成に全員にとって重要なことである」との考えに立って、勇気を出して行動すること。

(2) 被害を受けたと思うときに望まれる対応

教職員が実際にセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとることが大切です。

- 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。
はっきりと自分の意思を相手に伝えること。直接相手に言いにくい場合には、誰かに注意してもらおう等、間接的に伝える方法もある。

- 信頼できる人に相談すること。

一人で抱え込まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談してみること。各職場内だけでは解決することが困難な場合には、相談窓口相談すること。

※ 相談者や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けることはありません。

また、相談に対しては、相談者の意向を確認し、慎重に対応します。

(3) 相談を受けた場合の対応

以下の①～⑥の手順を参考に相談を受けること。

なお、管理職以外の教職員が相談を受けた場合は、「③相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くこと」を行った上で、管理職や相談窓口等に話をつなぐのが望ましい。

① 相談者の求めるものを把握すること。

将来に向けての言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、それとも、謝罪を要求する等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかなどを把握する。

また、相談者のプライバシーに十分配慮すること。

② どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。

相談者の心身の状態等から、相談への対応に当たり、どの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

③ 相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くこと。

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメント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ため、内容を的確に把握できるよう、忍耐強く聴くように努めること。

特に、「その程度のことはよくあることだ」、「あなたにも問題があったのではないか」など、相談者に共感を示さない言葉を言わないこと。

④ 事実関係については、次の事項を把握すること。

- ・ 当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係
- ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- ・ 相談者は、加害者とされる者に対してどのような対応をとったか。
- ・ 管理職等に対する相談を行っているか。
- ・ 相談者が主張する内容は、当事者のみが知っているのか、それとも他に目撃者がいるのか。

⑤ 聴き取った事実関係等を相談者に確認すること。

相談内容を聞き間違えていないか、聞き漏らしたことはないか、相談者が言い忘れたことはないか等をフォローするため、内容を相談者に確認すること。

⑥ 相談内容の報告の可否や報告先の範囲について相談者の意向を確認すること。

《参考》 セルフチェックシート

セクシュアル・ハラスメントが許されない行為であることは言うまでもありませんが、自分では気づかないうちに相手に不快な思いをさせてしまうことがあるかもしれません。そのようなことを防止する意味で、もう一度自分自身を振り返ってチェックしてみましょう。

- ☐ 容姿や年齢等について話題にしていないか。
- ☐ 性的なからかいや冗談を言ったり、性的な内容の会話をしたりしていないか。
- ☐ 男女交際の程度や性的な経験などについて尋ねていないか。
- ☐ 性的な内容の手紙やメールを送ったり、電話をかけたりしていないか。
- ☐ しつこく食事やデートに誘うなど交際を迫ったり、あとをつけるなどつきまとったりしていないか。
- ☐ カラオケでのデュエットや酒席でのお酌などを強要していないか。
- ☐ マッサージなどと称して不必要に身体に触っていないか。
- ☐ 肩や髪、背中などに触ったり、必要以上に接近し身体を密着させたりしていないか。
- ☐ 性的な関係を迫っていないか。
- ☐ 女性（男性）だからということで特定の仕事を依頼していないか。
- ☐ 「男のくせに根性がない」とか「女には任せられない」などと発言していないか。
- ☐ 同僚に対して、「うちの女の子（男の子）に届けさせます」などと人格を認めないような呼び方をしていないか。
- ☐ 「女こども」「男なのに」などという差別的な言い方をしていないか。
- ☐ 「まだ結婚しないの？」「彼（彼女）はいないの？」などと聞いていないか。
- ☐ 不必要に同僚や児童生徒の身体をじっと眺めていないか。
- ☐ 児童生徒と私的にメール等でやり取りをしたり、私的に会ったりしていないか。
- ☐ 性的マイノリティに対する配慮に欠けた発言をしていないか。

5 セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口

- ◆ 皆さん自身、あるいは皆さんの周囲でセクシュアル・ハラスメントの問題が起きているいませんか？
- ◆ 秘密は厳守しますので、安心して相談してください。



◆教育政策課	TEL 083 - 933 - 4510
◆教職員課	TEL 083 - 933 - 4555
人事委員会事務局	TEL 083 - 933 - 4470