

セクシュアル・ハラスメント防止等のための職員のガイドライン

学校法人 安城学園

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項に十分配慮し、セクシュアル・ハラスメントのない良好な勤務環境の確保に努めなければならない。

1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

(1) 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- ・ お互いの人格を尊重し合うこと。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

(2) 基本的な心構え

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なければならない。

- 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る。
 - ・ 親しさを表すつもりと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 セクシュアル・ハラスメント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、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る。
- ④ 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。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シュアル・ハラスメントを行うことは、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、職場外や勤務時間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。

- ⑤ 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのは不十分であること学生など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者や委託契約、派遣契約などにより同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

(3) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

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る。

① 職場内で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ・ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ・ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすれば良い」、などと発言すること。
- ・ 「男の子、女の子」、「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事。

イ 性的な行動関係

a 性的な関心、欲求にも基づくもの

- ・ ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・ 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。身体に不必要に接触すること。
- ・ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

b 性別により差別しようとする意識に基づくもの

- ・ 女性であるというだけで、職場でお茶酌み、掃除、私用等を強要すること。

② 主に職場外において起こるもの

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ 性的な関係を強要すること。

b 性別により差別しようとする意識に基づくもの

- ・ カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

(4) 二次被害の防止

セクシュアル・ハラスメントの被害者とされる職員をはじめ苦情相談に関係するすべての職員を、からかったり、攻撃したり、中傷したり、不利益な取り扱いをすることなどによって、被害を増幅したり、新たな被害者を出すことのないように十分配慮することが必要である。

(5) 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、他の服務義務違反（勤務規定31条）と同様、懲戒処分の対象となることもある。

2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、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、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- ① 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、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ことを日頃から心がけることが必要である。

- ② 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

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

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会を捉えて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

イ 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」、「トラブルメーカーとのレッテル貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、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も大切である。

- ③ 職場にセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ち良く勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に職員に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、その被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

① 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、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

② 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

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・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重要であるとの考えに立つて、勇気を出して行動することが求められる。

(2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

① 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、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

② 相談員や信頼できる人に相談すること。

まず、相談員や管理者あるいは職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。職場内において解決することが困難な場合には、上級の管理者、雇用管理者、更には外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

(3) 秘密の保持とプライバシーの保護

セクシュアル・ハラスメントには、人権やプライバシーに関する問題を数多く含んでおり、問題の対応に当たる職員はもちろんのこと、他の職員から相談を受けたり、セクシュアル・ハラスメントを見聞きしたことなどについて、プライバシーの保護や秘密の保持に十分気を配ることが必要である。