

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

スクール・セクシャル・ハラスメントに関する学習資料

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 関西外国語大学 公開日: 2019-03-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 明石, 一朗 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学短期大学部
URL	https://kansaignai.repo.nii.ac.jp/records/7865

「スクール・セクシャル・ハラスメント に関する学習資料」

短期大学部教授 明石一朗

1 【問題意識】

セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」）は、個人の尊厳、人格を侵害し、勤務環境、学習環境を害する重大な人権問題である。特に児童生徒が学ぶ学校においては絶対にあってはならないことであり、事案が生じた場合には、速やかに被害者救済・保護を行うと共に事実究明を行い厳しく対応することが求められる。

文部科学省の調べによると、強姦や強制わいせつ、セクハラなど、いわゆる"わいせつ"行為をしたとして処分を受けた公立学校教員が、2016年度は小・中・高を合わせて226人に達し、調査開始以来、過去最多となった。

教育の営みは文字通り「教えること」にあり、教師が子どもを正しい方向に導き、子どもの人格をつくり上げることにある。「education(エデュケーション)」の語源である子どもが持っている力を「引き出し」、その可能性を伸ばすことが教育指導である。しかし、性犯罪を起こす教師の中には「子どもを支配したい」「自分の思い通りにコントロールしたい」という考えが存在し、体罰や性暴力を招いている実態がある。

学校におけるセクハラは、教職員間、教職員と保護者間、教職員と児童生徒間などいくつかのパターンがあるが、教職員の性に関するハラスメントを主な対象とし、これを未然に防ぎ、万一生じた場合にはどのように学校として対処したらいいのかを考える参考資料を提示する。

2 【基本的な視点】

- ①教職員と児童生徒との間におけるセクシュアル・ハラスメントは、大人と子ども、指導する側とされる側という関係のもと、児童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、児童生徒の心に深い傷

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教職員間におけるセクハラは、教職員の人権意識が低いことや、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であることに無自覚で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、個人や性別で差があり、セクハラにあたるか否かに関しては、相手の受け止め方が重要となる。
- ⑤また、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と訴えられる場合もある。

3 【性的な内容の発言に関する事例】

- ①宿泊を伴う学校行事等の際、児童生徒を教員の部屋に呼んで、性的な質問をする。
- ②性に関することや異性関係に関することなどを話題にしたり、質問をする。例えば、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。」などと叱る。また、泣いている男子児童生徒に「そんなに泣いていると女々しいぞ。」と叱る。
- ③男女の性別によって、行動や役割分担を一方的に決めつける。
- ④容姿を話題にしたり、必要がないのに身長や体重等を聞いたりするなど、体の成長及びその特徴等に関する話をする。

4 【性的な行動に関する事例】

- ①授業や特別活動の指導の中で、必要がないのに肩や背中に触れ、児童生徒に不快感を与える。
- ②部活動や集団宿泊等で、着替え中の部屋に無断で入る。
- ③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。
- ④不要な電話をしたり、メールを送ったり、本人に黙って写真を撮る。

⑤女子であることで、お茶くみや掃除などを強要する。

5 【具体的なセクハラ事例から】

- ・日時：○月○日、部活中及び放課後
- ・場所：体育館、教科準備室
- ・関係者：中3女子生徒A・B、顧問教諭C（男性）、担任教諭D（男性）

女子生徒Aは、体育系のクラブに所属している。このクラブは大会優勝もある強豪チームで練習も厳しいことで有名で、顧問のC先生は学校内はもとより保護者からも絶大な信頼を得ている。Aは練習熱心で試合の先発メンバーに選ばれるようになった。部活動中にトレーニングをしていると、時々顧問のC先生が指導だと称して腰のあたりに触るのでAは大変不快に感じていた。

本当は断りたかったが同じ3年生の部員たちも我慢して顧問のC先生の指導を受けていたので、Aも「強くなりたい」「試合に出たい」という思いで耐えることにしていた。しかし、その後も顧問のC先生のAに対する行為はしばらく続いた。やがて、放課後に教科準備室にAだけが一人呼ばれ、顧問のC先生にマッサージをするように言われるようになった。Aは我慢を重ねていたが、部活動の練習が近づくとう腹痛が起こるようになり、次第に学校も休みがちになった。

そんなAを心配した友人のBが、担任のD先生に相談した。そこで担任のD先生がAに「BさんからC先生のことを聞いたよ。直接C先生と話をしよう。一緒に行ってやる」と言った。でもAは、何だか怖いと思っている。

- Q1 この事例のどこが問題だと思うか？
- Q2 一報を知った時、初期対応としてどうすればいいのか？
- Q3 事象が生起する背景として、どのような学校の課題が想定されるか？
- Q4 想定される課題を克服するためには、どのような取り組みが必要か？

6【事例指導の観点】

- ①セクハラへの対応は、第一に被害者の気持ち・心情を重視する。
 - ・問題を軽く考えたり、先入観を持ったりすることなく、被害を受けた児童生徒の救済を最優先に考える。
 - ・正確な情報収集と迅速かつ適切な対応により、被害を最小限にとどめ、拡大を防ぐ。
- ②初期対応は、迅速に行う。(学校長・教頭・学年主任等に報告、連絡、相談)
 - ・事実関係の要因や背景を分析し、学校の課題を明らかにして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。
- ③聞き取り体制の確立と情報の管理を徹底する。うわさや憶測を生まないこと。
 - ・保護者等は「学校は閉鎖的で何か起こると保身や隠蔽工作する」という思いがある。
- ④被害生徒は、明確な意思表示があるとは限らない。生徒への聞き取り、子どもの心理的ケアを大切に慎重に行う。(S C, 養護教諭、女性教師)
 - ・教師との力関係から、子どもは従ってしまうことが多い。内申書や部活の選手選びなどに響くと思うと抵抗しづらく、また被害が深刻になるほど、親が悲しむと考えると言い出せなくなってしまうことがある。
 - ・口止めされてなくとも、口外すれば尊敬する教師の立場が危うくなると思ひ、セクハラでなく指導なのだと思いを無理に納得させることもある。
 - ・性の絡む話は、子どもにとって大人に言うのが恥ずかしいと思いがち。
- ⑤先入観をもたない。加害者と分離して聞き取りをする。
 - ・加害者が近くにいると恐怖が先に立って言えないことが多い。子どもが打ち明けるのはものすごく勇気がいることを理解する
 - ・被害は女子に限ったことではない。相談のおよそ20件に1件は男子の性被害という実態がある。「男子がそんな目に遭うはずがない、男の子のくせにそんなことくらいでクヨクヨするな」、と軽く流してしまうこともあり、

女子以上に表に出てこない場合もある。

- ⑥被害を受けた児童生徒の人権を尊重し、プライバシーの保護を徹底する。
- ・「誰にも言わない」→あなたの了解なしには他者に知らせない。
 - ・スクール・セクハラにひそむ怖さとして、「二次被害」の危険性がある。思い悩んで誰かに相談したときに、「あの先生が、まさかそんなことをしないよ。あなたの思い違いじゃないか。」などと否定されてしまうことで二重のショックを受ける場合がある。
- ⑦NGカードは決して言わない。（「そんなこと気にしないでいい」・・・など）
- ・「話してくれてありがとう」
 - ・「あなたが悪いんじゃないよ」
 - ・「あなたの言っていることを信じるよ」
- そのうえで、どうしてほしいかを子どもに確認しながら聞き取る。
- ⑧加害教諭に対しては、事実を確認し被害生徒の心情を理解させる。
- ・セク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。
- ⑨学校体制づくり⇒日頃から人権感覚の徹底と職場環境の改善を図る。
- ・教職員の意識改革を図る。教育の場である学校においては、セクハラは許されない行為であり、重大な人権侵害であるという認識と許さないという毅然とした姿勢と人権意識と態度を教職員全員が持つことが重要である。

7 【セクハラ防止に向けて】

- ①「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。
- ②児童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。
- ③児童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。
- ④日常生活のあらゆる場面において、児童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。

- ⑤日ごろから児童生徒との信頼関係の醸成に努め、児童生徒が相談しやすい環境の整備に努める。

8 【防止のための具体的方策】

①校内体制の整備

- ・セクハラ防止に向けて、学校全体の取組を推進する校内組織を整備し、児童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。
- ・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。
- ・日ごろから児童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、相談窓口を児童生徒や保護者に周知する。児童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ことが望ましい。

②教職員研修

- ・具体的事例を分析し、教職員がセクハラについて共通理解を深める。
- ・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。

③児童生徒に対する指導

- ・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。

9 資料①【教職員間のセクハラ理解度チェックリスト①】

レベルA(難易度)・・・セクハラになると感じますか？				
①	放課後や休日などの食事に付き合わない職員に対しては、工作中無視している。	はい	いいえ	なる場合も
②	同学年の男性職員と街でお茶を飲んだだけなのに、性的な噂を流された。	はい	いいえ	なる場合も
③	宴会で校長の隣は特定の職員が座ると決まっている。	はい	いいえ	なる場合も

「スクール・セクシャル・ハラスメントに関する学習資料」

④	飲み会で、セクハラ相談員をしている職員から、相談内容を聞かされた。	はい	いいえ	なる場合も
⑤	男性職員が疲れ気味の女性職員に、親切に肩をもんであげる。	はい	いいえ	なる場合も
⑥	校長は特定の職員だけを集めて定期的に飲み会をしている。	はい	いいえ	なる場合も
レベルB(難易度)				
①	同僚の職員に断られても、何度も真面目に実際の申込みをした。	はい	いいえ	なる場合も
②	学校事務には女性職員を配置するようにしている。	はい	いいえ	なる場合も
③	学期末の打上げ会で男性職員、女性職員とも順番にカラオケのデュエットをして歌を歌った。	はい	いいえ	なる場合も
④	セレモニーでの花束贈呈は、女性職員が適任だ。	はい	いいえ	なる場合も
⑤	男性職員だけを集めて、伝達研修を行った。	はい	いいえ	なる場合も
⑥	男性職員から、「男のくせにもっとしっかりしろ」と叱責された。	はい	いいえ	なる場合も
レベルC (難易度)				
①	女性職員には、いつも「綺麗だね」と褒めている。	はい	いいえ	なる場合も
②	女性職員には残業をなるべくさせないようにする。	はい	いいえ	なる場合も
③	男性職員同士で定期的に女性職員のランク付けをしている。	はい	いいえ	なる場合も
④	男性職員同士の方が気心が知れているので、男性職員だけで飲み会をしている。	はい	いいえ	なる場合も
⑤	セクシュアル・ハラスメントの訴えがあったので、すぐに相手を異動させた。	はい	いいえ	なる場合も
⑥	後輩に「子どもは1人しか作らないの」と声をかけた。	はい	いいえ	なる場合も

10 資料②【教職員間のセクハラ意識度チェックリスト②】

次の行為等には、問題があると思いますか？			
1	あまりセクハラにこだわり過ぎると職場の雰囲気が悪くなる。	ある	ない
2	来客の際、お茶は女性職員に出してもらった方がお客さんもうれしいと思う。	ある	ない
3	宴会などで場が盛り上がるのであれば、性的な話題を取り上げても構わないと思う。	ある	ない
4	職員間で「ちゃん」づけやあだ名で呼ぶのは、親近感の表れなので構わないと思う。	ある	ない
5	昼休みにヌード雑誌を見るのは、休憩時間なのだから個人の自由だと思う。	ある	ない
6	仕事があまくいった時や、励ます時に、女性職員の肩を抱いたり手を握ったりするのは、気持ちの表れとして許容されると思う。	ある	ない
7	仕事の内容によっては、男性向き、女性向きというように性別による適性があると思う。	ある	ない
8	女性職員には、職場での化粧や服装に十分気をつけてほしいと思う。	ある	ない
9	打ち合わせで校外などに行く場合、相手の対応のことも考え、女性職員は男性職員の随行で行ってもらうことにしている。	ある	ない
10	女性職員には特に気をつかい、食事などに頻繁に誘うべきだと思う。	ある	ない
11	男性職員がやっている困難な仕事は、優秀な女性職員であればまかせられると思う。	ある	ない
12	女性職員を採用する時は、美しくスタイルがよい女性に限る。	ある	ない
13	宴会では、特に女性職員は積極的にお酌すべきだと思う。	ある	ない
14	男性職員が育児のために頻繁に年休をとるのは、あまり好ましくないと思う。	ある	ない
15	女性職員からお茶を出してもらった方が、気分が癒されるのでいいことだと思う。	ある	ない
16	卑猥な冗談でからかわれている女性職員がいたので、適当に受け流しておいた方がいいよとアドバイスした。	ある	ない
17	女性職員は体力がないのだから、残業の多い部署には配置しない方がいいと思う。	ある	ない

18	いつもお世話になっているので、女性の非常勤職員だけを誘って定例的に飲み会を開いている。	ある	ない
19	女性職員に対しては、髪型や服装などについていつも褒めるようにしている。	ある	ない
20	職場環境が悪くならなければ、卑猥な冗談を言うくらいは構わないと思う。	ある	ない
21	女性職員には、早く結婚した方がいいと必ずアドバイスするようにしている。	ある	ない
22	飲み会などで、後輩などの異性関係について話し合うのは、必要な情報交換であり、別に問題ないと思う。	ある	ない
23	セクハラについて相談にきた女性職員がいたので、職場の雰囲気が悪くなるので、あまり事を荒立てない方がいいよとアドバイスした。	ある	ない
24	他の学校との懇親会に若い女性職員を同席させたが、場を和やかにするためであり、問題ないと思う。	ある	ない
25	男性職員で酒に弱い後輩がいたので、工作上必要なこともあり、積極的に飲みに誘っている。	ある	ない
26	子供のいない職員がいたので、心配になり、早く作った方がいいとアドバイスした。	ある	ない
27	研修会には、女性職員を参加させている。	ある	ない
28	職場で、後輩が女性の非常勤職員をしつこく飲み会に誘っているのを見て、もっと頑張れよと冗談を言った。	ある	ない
29	出張に行くことになったので、独身女性を追隨するよう命令した。	ある	ない
30	自分の意見を強く主張する女性職員に対し、男性職員が反発したり、敬遠したりするのは致し方ないと思う。	ある	ない

《参考資料》

- ・「児童憲章」（1951年5月5日制定）
- ・「児童の権利に関する条約（国連1990年発効、日本は1994年に批准）」
- ・「セクシャル・ハラスメント人事院防止規則」（1998年11月人事院）
- ・「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」（1999年4月文部科学省）
- ・「スクール・セクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドライン」（2007年3月熊本県教育委員会）
- ・「学校の危機管理マニュアル作成の手引」（2018年2月文部科学省）