

学校法人東筑紫学園セクシュアル・ハラスメント防止等のために認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントを行わないために教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、他の教職員、学生及び関係者と接するに当たり、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。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 異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

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なければならない。

- 一 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、その人物の立場等により差があり、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。

イ 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。

ロ 不快に感じるか否かは個人差があること。

ハ 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。

ニ 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。

- 二 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。

- 三 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、上司、指導教員等との人間関係を考え、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ず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- 四 勤務時間内又は学内におけるセクシュアル・ハラスメントだけに注意するのでは不十分であること。

※ 例えば、学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、教職員が他の教職員、学生等にセクシュアル・ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

- 五 面接、説明会、インターンシップ、教育実習その他の採用活動等に関連して知り得た連絡先やSNS等を私的な目的で利用してはならないこと。

- 六 教職員は、求職者等に対する性的な言動により、当該求職者等の求職活動、職業選択又は実習等への参加環境を害することがあることを十分認識すること。

- 七 教職員は、他の教職員、学生及び関係者に対する場合と同様に、求職者、就職説明会参加者、インターンシップ参加者、教育実習生、看護実習生その他本学の採用活動又は実習等に参加

する者（以下「求職者等」という。）に対しても、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならないこと。

3 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る。

一 学内で起きやすいもの

イ 性的な内容の発言関係

※ 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。
- 聞くに耐えない卑わい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。
- 性的な風評を流す、又性的なからかいの対象とすること。

※ 性別により差別しようという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いい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- 成人に対して「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こと。
- 同性愛や性同一障害などの性的マイノリティに対して、差別的な表現をつかうこと。

ロ 性的な行動関係

※ 性的な関心、欲求に基づくもの

- ヌードポスター等を職場に貼ること。
- 雑誌等の卑わいな写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- 職場のパソコンのディスプレイにわいせつな画像表示をすること。
- 身体を執ように眺め回すこと。
- 食事やデートにしつこく誘うこと。
- 性的な内容の電話や手紙、Eメール等を送りつけること。
- 身体に不必要に接触すること。
- 不必要な個人指導を行うこと。
- 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

※ 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

二 主に学外において起こるもの

※ 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。
- 職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
- 出張への同行強要や、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
- 自宅までの送迎を強要すること。
- 住居等まで付け回すこと。

- 面接時に交際相手の有無、結婚予定、性的経験等を尋ねること。○性的な冗談やからかいを繰り返すこと。
- SNS や電子メールで性的内容のメッセージを送信すること。○採用や実習評価と引換えに性的関係を求めること。
- 不必要な身体接触を行うこと。
- 私的な食事や交際を執拗に求めること。

三 求職者等に対して行われるもの

- ※ 性別により差別しようという意識等に基づくもの
- カラオケでのデュエットを強要すること。
- 酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定し、お酌等を強要すること。

4 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信用失墜行為、教職員たるにふさわしくない行為等に該当して、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

第2 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、教職員、学生及び関係者の協力の下に形成される部分が大きいことから、セクシュアル・ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、教職員は、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 セクシュアル・ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見て、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。
 - ※ 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、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。
- 2 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行動をとる必要がある。

 - 一 セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、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、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。
 - 二 被害を受けていることを見聞きした場合には、声を掛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を貼られたくない」「仕返しが怖い」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。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声を掛けて気軽に相談に乗ることが大切である。
- 3 学内においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするためにハラスメント防止委員・カウンセラーに相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第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おいて教職員に望まれる事項

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、次の事項について認識しておくことが望まれる。

一 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。

二 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の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就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、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・ハラスメントの被害を受けたときに望まれる対応

教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。

一 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

※ 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。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

二 信頼できる人に相談すること。

※ まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、内部又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、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

三 求職者等から本学の教職員によるセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた場合は、相談窓口において適切に対応し、迅速な事実確認及び必要な配慮を行うこと。

第4 学生等への指導

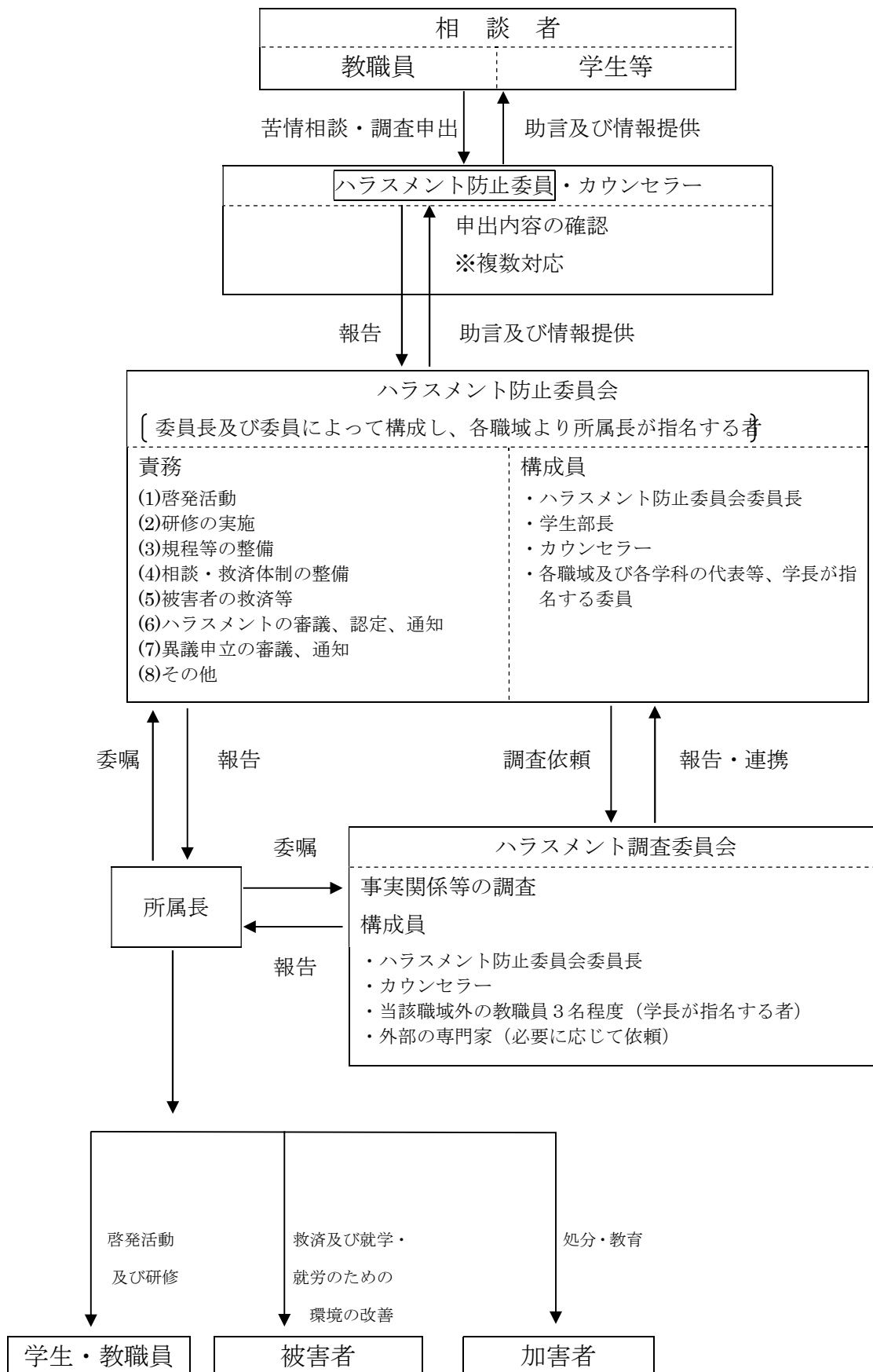
学生等が対象となるセクシュアル・ハラスメントの防止等のためには、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生等の心身の発達段階等を考慮し、実状に応じた適切な指導を行い、必要且つ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、学生等の間のセクシュアル・ハラスメントについてもその防止等に努める必要がある。

第5 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止

本学は求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを禁止し、相談窓口を利用できるものとする。相談者のプライバシーを保護し、相談を理由とする不利益な取扱いを行わない。

ハラスメント防止体制（組織図）



※附属幼稚園については、相談窓口を法人事務局とする。