

セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組のより一層の推進について（通知）

趣旨

令和6年9月13日付け 文部科学省高等教育局長通知

- セクハラ・性暴力等は断じて許されるものではなく、教育機関である大学において教職員から学生に対するセクハラ・性暴力等はあってはならない。
- 令和6年6月のいわゆるDBS法の公布や、政府全体として令和5年度から令和7年度までを性犯罪・性暴力対策に関する更なる集中強化期間と位置付けているなど、厳正な対処・被害防止の徹底に対する社会的要請が高まっている。
- こうした動向を踏まえ、**大学においても、学生が安心して就学できる環境を確保することが求められていることから、各大学において、自大学における学内規則の見直しや行為者への厳正な対処等のセクハラ・性暴力等の防止に向けた取組を一層推進いただきたい。**

ポイント

- セクハラ・性暴力等のうち「性暴力等」に該当する行為を明確化した上で、**行為者への厳正な対処に関する学内規則の整備等について、参考としていただきたい事項を周知。**参考までに公私立大学の調査結果も周知。

参考事項

セクハラ・性暴力等の行為者への厳正な対処に関する学内規則の整備

1. 行為者への厳正な対処に係る方針等の明記及び周知

- 「性暴力等」:児童生徒性暴力等防止法において「児童生徒性暴力等」とされる行為と同等の行為が該当
- こうした重大な行為は特に厳正な対処が必要であり、このことを各教職員が十分に認識するため、学内規則において、「セクシュアルハラスメント」と「性暴力等」を区別して定義し、厳正な対処の方針等を明記

2. 行為者への懲戒処分基準の整備

- 行為の内容と相当する処分の内容を対応させ、行為の態様等により処分の量定を区分して処分の基準を示すなど、懲戒処分の基準を適正に整備
- 学生に対するセクハラ・性暴力等も懲戒処分の対象となることを明記

3. 懲戒処分の公表

- 被害者のプライバシー等の権利を侵害するがないよう十分に注意しつつ原則として公表するなど、学内規則に基づき適切に対応

教員採用段階における懲戒処分歴等の確認

- 引き続き、教員の採用時に「賞罰」欄のある履歴書等により、学生に対するセクハラ・性暴力等を原因とする懲戒処分歴等について申告を求めることや、虚偽の記載が判明した場合は不採用や雇用後の懲戒解雇等につながることを明示するほか、申告があった場合は、過去の行為の重大性等を踏まえ、適切に採用を判断
- 採用希望者の経歴等に係る自己申告の内容に疑義が生じた場合、本人同意を得て、過去の勤務先への詳細の確認等も考えられるとともに、照会を受けた場合は、これに適切に対応

学外の関係機関との連携

- 被害者の保護及び救済に当たっては、警察、医療機関、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター等の学外の関係機関と連携
- 関係機関の相談窓口の紹介や、相談への同行等のほか、犯罪の疑いがあると思われるときには所轄警察署への通報など厳正に対応