

五所川原市小中学校
教職員のハラスメント防止等に関する指針

令和3年12月
五所川原市教育委員会

目 次

○ はじめに	1
1 ハラスメントに対する基本姿勢	1
2 ハラスメントの定義	2
(1) セクシュアルハラスメント	2
(2) パワーハラスメント	5
(3) モラルハラスメント	7
(4) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント	8
(5) SOG I ハラスメント	9
3 ハラスメントへの対応	11
(1) 組織としての対応	11
(2) ハラスメント対応フロー図	12
4 教育委員会、学校長及び教職員の責務	13
(1) 教育委員会の責務	13
(2) 学校長の責務	13
(3) 教職員の責務	13

〇はじめに

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける行為であるとともに、教職員の能力発揮、校務の能率的な遂行及び組織の目的の達成を阻害するものです。

この指針は、ハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応等について定めるもので、全ての教職員（再任用教職員・臨時的任用教職員、会計年度任用職員、技能主事を含む。）を対象としたものです。

1 ハラスメントに対する基本姿勢

- 教職員が、お互いの人格を尊重し、相互に信頼し合い、その能力を十分発揮できるよう、ハラスメントに該当する行為を禁止し、その防止に努めます。
- ハラスメントに起因する諸問題には迅速かつ適切に対応し、全ての教職員が快適に働くことができる職場環境を確立します。
- ハラスメントに関する相談体制の充実を図るとともに、事案が発生し事実が確認できた場合には、行為者について厳正に対処します。
- ハラスメントの被害者への配慮及び支援に努めるとともに、再発防止に向けた措置を講じます。

2 ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、他者に対する発言・行動等が本人の意図にかかわらず、相手方に不利益や損害を与え、若しくは個人の尊厳又は人格を侵害する行為です。

職場におけるハラスメントは、教職員の能力発揮や校務の能率的な遂行を阻害し、職場環境を悪化させる要因となります。

(1) セクシュアルハラスメント

「セクシュアルハラスメント」とは、職場において相手方の意思に反する性的な言動により無視し難い不利益を相手方に与えることです。

参考

・「職場」

教職員が職務に従事する場所を指し、教職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれます。(勤務時間外の「宴会」「懇親会」の場であっても、参加がほぼ義務である等、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当します。)

・「性的な言動」

性的な関心や欲求に基づく言動を指し、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれます。

①セクシュアルハラスメントの種類

ア 対価型セクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動への対応(抵抗や拒否)によって、その教職員が昇任の対象から除外、任用更新の拒否、解雇、降格、減給などの不利益を受けることを指します。

【具体例】

- 「誘いを断れば、学校を異動してもらおう。」など不利益を与える言葉を添えて、性的な関係を強要する。
 - 臨時的任用教職員等に対し、再度雇用することをほのめかして交際を迫る。
 - 食事の誘いを断ったことをきっかけに、業務上の連絡をしなくなる。
- など

イ 環境型セクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動により、教職員の職場環境が害されることを指します。

【具体例】

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
 - 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
 - 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。
 - 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、性的な内容の手紙やメールを送ったりする。
 - 酒席で座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりする。
- など

ウ ジェンダーハラスメント

「ジェンダー」とは、「社会的・文化的な性のあり様」との意味であり、性に関する固定観念や性別による役割意識に基づく差別や嫌がらせによって、他の者を不快にさせることを指します。

【具体例】

- 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
 - 女性であるというだけで、職場でコピーとり、お茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- など

②セクシュアルハラスメントが発生する背景

- 相手の立場や気持ちに無関心である。
- 相手を性的な関心の対象としてのみ見ている。
- 性的な言動の受け止め方には個人や男女間、世代間で差があることを認識せず、あるいは「この位の言動は許される」などという勝手な思い込みをしている。
- 性に関する固定観念や役割意識がある。
- 職場内のコミュニケーションの不足や自分に関係のない問題に関わりを持つとしない職場の空気がある。など

③セクシュアルハラスメントになりうる言動

1 学校内外で起こるもの

(1) 性的な内容の発言関係

①性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズや体重を聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ・聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす。
- ・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。
- ・性的な経験や性生活について質問する。
- ・性的な噂を立てるなど、性的なからかいの対象とする。

②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」、などと発言する。
- ・「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。
- ・なんで結婚しないの?と聞く。
- ・「子どもはまだか」「作り方を教えてやろうか」などと言う。
- ・性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする。

(2) 性的な行動関係

①性的な関心、欲求に基づくもの

- ・インターネットや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。
- ・身体を執拗に眺め回す。
- ・食事やデートにしつこく誘う。
- ・断っているのにプレゼントを渡そうとする。
- ・性的な内容の電話を掛けたり、性的な内容の手紙・メール等を送ったりする。
- ・身体に不必要に接触する。
- ・更衣室等をのぞき見する。
- ・特定の異性に対して執拗に会話を求める。

②性別により差別しようとする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。

2 主に学校以外で起こるもの

①性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要する。

②性別により差別しようとする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。
- ・酒席で座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。
- ・嫌がるのに強引に2次会に連れて行く。
- ・懇親会などへの行き帰りの同行を強要する。
- ・住居まで付け回す。

(2) パワーハラスメント

「パワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を指します。

参考

・「職場内の優位性」

上司と部下の関係といった「職務上の地位」だけではなく、先輩後輩や同僚間、あるいは部下から上司にハラスメント行為が行われる場合もあり、職場内の「人間関係」におけるさまざまな優位性を含みます。

・「業務の適正な範囲を超えて」

業務上必要な指示や注意・指導を不快に感じた場合でも、これらの行為が必要であり、業務上適正な範囲で行われている場合には、ハラスメント行為には当たりません。

① パワーハラスメントの行為類型

ア 身体的な攻撃

暴行、傷害等により身体的攻撃をする行為

【具体例】

- 叱責の際、殴る、蹴るなど暴力をふるう。
 - 机をたたいたり、書類を投げつけたりするなど、感情的で威圧的な行為をする。
 - 業務上の失策に対し、正座や長時間にわたり立たせる。
- など

イ 精神的な攻撃

脅迫、名誉棄損、侮辱、暴言等により精神的に攻撃する行為

【具体例】

- 「辞めてしまえ」「死んでしまえ」「給料泥棒」など暴力的な言葉で責める。
 - 「そんなことも満足にできないのか、情けない」「こんなに能力が低いやつがいるとは思わなかった」などと発言する。
 - 「言われたようにしろ」と指示したにも関わらず、ミスが発生した際には「お前が勝手にやるからだ」などと責任転嫁する。
- など

ウ 人間関係からの切り離し

無視、仲間はずれ等により人間関係から切り離す行為

【具体例】

- 理由なく会議や打ち合わせに出席させない。
- 同僚を仲間はずれにし、無視する。
- など

エ 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する行為

【具体例】

- 理由なく何度も資料の作り替えを命じる。
- 実現不可能な期限を設定し仕事を命じる。
- など

オ 過少な要求

能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる行為

【具体例】

- 「お前はもう仕事をするな」などと発言し、仕事を与えずに放置する。
- コピーなどの雑用を必要以上に強要する。
- など

カ 個の侵害

私的なことに過度に立ち入りプライバシーを侵害する行為

【具体例】

- 飲み会への参加を強要し、参加を断った職員を「付き合いが悪い」などと冷遇する。
- 家族、恋人や信仰する宗教など業務とは無関係なことをしつこく聞く。
- など

②パワーハラスメントが発生する背景

- ・人材を育成しようという視点が欠けている。
- ・相手の立場や気持ちに無関心である。
- ・仕事のストレスなどでイライラしている。
- ・職場内のコミュニケーションの不足や自分に関係のない問題に関わりを持つとしない職場の空気がある。

など

(3) モラルハラスメント

「モラルハラスメント」とは、言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場環境を悪化させる行為を指します。

参考

モラルハラスメントは、言葉や態度などによって、巧妙かつ陰湿に繰り返され、人の心を傷つける「精神的な暴力」で、パワーハラスメントとは違い職務上の立場や性別に関係なくなされる行為です。

①モラルハラスメントになりうる言動

ア 人間関係からの切り離し

【具体例】

- 相手が話そうとすると、話をさえぎる。
 - 相手に話しかけない。
 - メモや手紙、メールなど、書いたものだけで意志を伝える。
 - 目もあわせないなど、あらゆるコンタクトを避ける。
 - 仲間はずれにする。
 - 一緒にいても、ほかの人たちだけに話しかけて、存在を無視する。
 - ほかの職員と話すのを許さない。
 - 話し合いの要求に応じない。
- など

イ 業務に関連して個人を攻撃する行為

【具体例】

- 命令した業務しかさせない。
 - 業務に必要な情報を与えない。
 - 相手の意見にことごとく反対する。
 - 相手の業務内容について必要以上に批判したり、不当に非難したりする。
 - 電話やファックス、パソコンなど、業務に必要な道具を取り上げる。
 - 普通だったら任せる業務をほかの人にさせる。
 - 絶えず新しい仕事をさせる。
 - 年次休暇や特別休暇など、職員として認められている権利を活用しにくくさせる。
 - 相手の責任になるよう、わざと失敗させるように仕向ける。
- など

ウ 言葉や態度などにより人格を攻撃する行為

【具体例】

- 侮蔑的な言葉で相手に対する評価を下す。
- ため息をつく、馬鹿にしたように見る。
- 肩をすくめるなど、軽蔑的な態度をとる。
- 同僚や上司、部下の信用を失わせるようなことを言う。
- 悪い噂を流す。
- 精神的に問題があるようなことを言う。
- 身体的な特徴や障害をからかったり、その真似をしたりする。
- 私生活を批判する。
- 出自や国籍、信仰している宗教、政治的信条を攻撃する。
- わいせつな言葉や下品な言葉で相手を罵る。
- 殴ってやると言って、相手を脅す。
- 目の前でドアをバタンと閉める。
- 大声でわめいたり、怒鳴りつけたりする。
- 頻繁に電話をかけたたり手紙を書いたりして、私生活に侵入する。
- セクシュアルハラスメントやストーカー行為を行う。性的な暴行を加える。など

(4) 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント

「妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における教職員に対する妊娠、出産、育児休業又は介護休暇等の制度等の利用に関する言動により、当該教職員又は周囲の者に身体的、精神的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為を指します。

参考

業務を遂行する上で、業務上の必要性から制度利用の変更や相談の依頼をすることや、妊婦本人の希望であっても、客観的に見て業務の遂行が困難である場合の措置については、ハラスメントに当たりません。

- 例)・業務体制を見直すため、育児休業の取得期間を確認すること。
- ・業務状況を考えて、妊婦検査の日程調整を依頼すること。
- ・長時間労働をしている妊婦に対して、残業量を減らすことを目的に業務の見直しを行う配慮をすること。

①妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントになりうる言動
ア 制度等の利用に関するもの

【具体例】

- 「休みを取ったらしばらく昇任はないと思う」と言う。
 - 「男のくせに育児休暇を取るなんてあり得ない」と言う。
 - 「自分なら親の介護をするのに介護休暇を取得しないです。あなたもそうするべきだ」と言う。
 - 「育児休暇を取るような男には異動してもらいたい」と言う。
 - 「不妊治療だからと言って急に休まれても困る」と言う。
- など

イ 状態に関するもの

【具体例】

- 妊娠した女性教職員に「辞めて子育てに専念した方がいい」と言う。
 - 「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と言う。
 - 「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と言う。
 - 「自分の部下に不妊治療中の職員がいると困る」と言う。
- など

(5) SOG I (ソジ、ソギ) ハラスメント

SOG Iに関するハラスメントとは、性的指向や性自認に関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けることを指します。望まない性別での職場生活を強いられたり、職場での強制異動、任用拒否や免職など、差別を受けて生活上の不利益を被ったりすることも含まれます。

参考

- ・「SOG I (ソジ、ソギ)」
「性的指向」(Sexual Orientation)と「性自認」(Gender Identity)の頭文字を取った総称です。
- ・「性的指向」
恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを指します。
- ・「性自認」
自己の性についての認識のことを指します。

①SOG I ハラスメントになりうる言動

ア 性的指向に関すること

【具体例】

- 「あいつホモだろ？」と言う。
 - 「レスミたいだね。」と言う。
 - 「何で結婚しないの？」と言う。
- など

イ 性自認に関すること

【具体例】

- 「お前おなべなんだって？声高いよな。ホントに男なのかよ？」と言う。
 - 「お前オトコオンナなんだって？化粧とか気持ち悪い」と言う。
- など

ウ 性別規範に関すること

【具体例】

- 「男のくせに女みたい」と言う。
 - 「女のくせにガサツだ」と言う。
 - 「女みたいなしゃべり方だな」と言う。
 - 「がんばって男の真似なんかするなよ」と言う。
- など

エ その他（他人のSOG I を許可なく公表する）

【具体例】

- 「あいつ実はゲイ（レスビアン）なんだぜ」と言う。
- など

3 ハラスメントへの対応

(1) 組織としての対応

①教職員に対する意識啓発

ハラスメントを未然に防止するため、次の取り組みを行います。

- ・教職員に対する必要な研修の機会を確保します。
- ・ハラスメント防止に関する通知文書など定期的に発出します。

②相談員

ハラスメントに関する相談等に対応するため、各学校・学校教育課・西北教育事務所に相談員を設置します。

※五所川原市小中学校教職員のハラスメント防止等に関する要綱第5条参照

参考

ハラスメントの形態は極めて多様であり、同僚、上司等に相談しにくい事例も考えられるため、教職員が気軽に相談できる複数の相談員を設置します。相談は、相談者のほか、他の教職員が被害を受けているのを見て不快に感じる教職員、他の教職員からハラスメントをしている旨の指摘を受けた教職員などにも対応します。

③ハラスメント対策委員会

ハラスメント事案の内容や状況に応じて、「五所川原市教育委員会ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）」を開催し、事実関係の調査や審議・指導を行います。

参考

学校教育課長が調査した結果、委員会で処理することが適当であると判断した場合、又は相談者が委員会での処理を求めたとき、若しくは行為者とされる者が委員会での処理を求めたときには、委員会がその処理に当たります。

④プライバシー保護のための措置の実施

ハラスメントの相談を受けた者、又は事実関係の調査等を行った者は、相談者及び行為者だけでなく、調査に協力した者など、関係者のプライバシーの保護に十分配慮します。また、相談記録などの情報の管理についても、秘密が保持されるよう厳重に管理します。

⑤対応措置

本指針に反してハラスメント行為を行い事実関係が確認された場合は、その態様によって厳正に対処します。

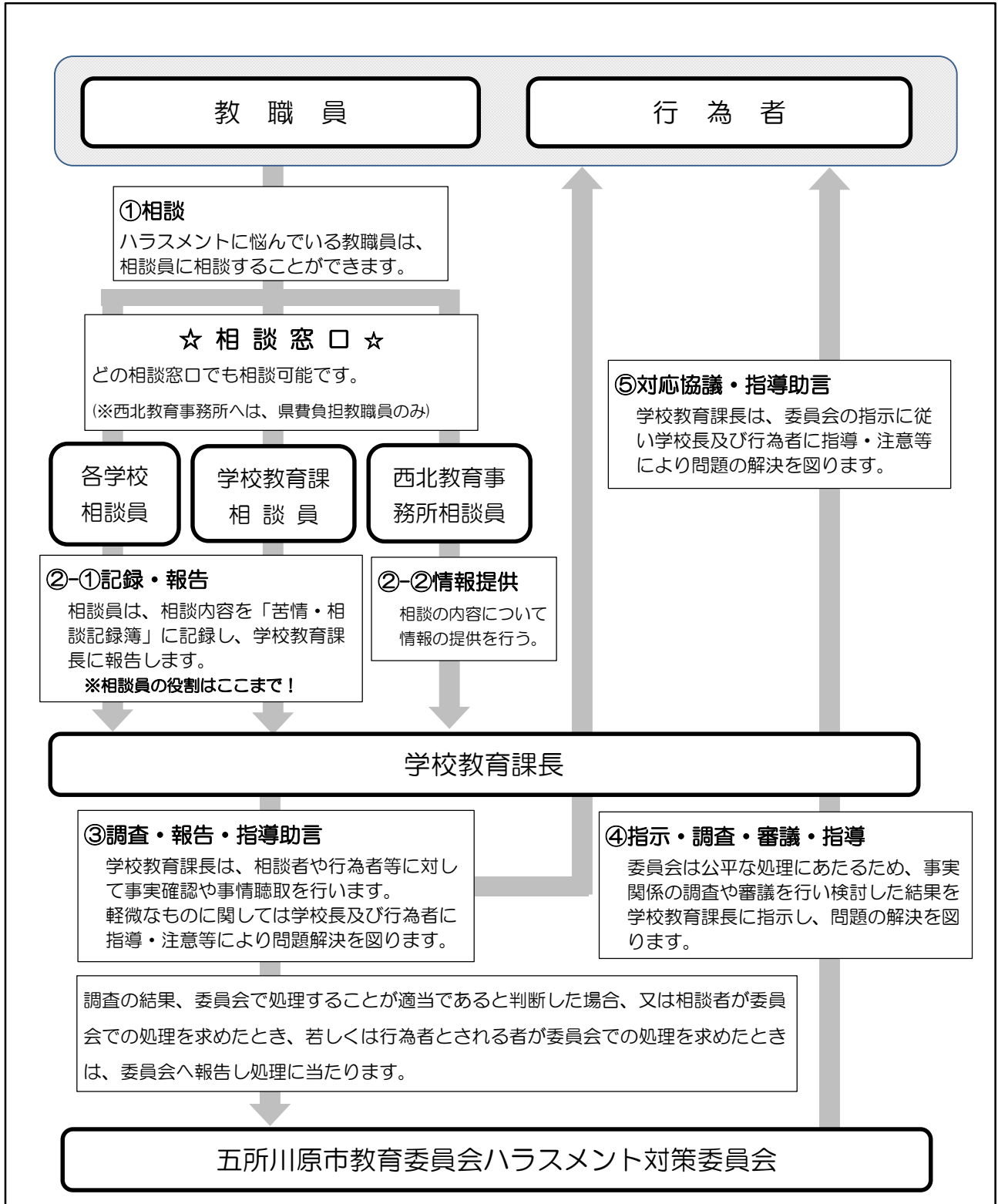
年に一度、次のとおりハラスメントに関する相談件数等を公表します。

- (1) 相談窓口で相談のあった件数及び種類
- (2) 委員会の開催回数

⑥再発防止措置の実施

ハラスメントの事案が生じたときには、ハラスメントを行ってはならない旨の再度の周知徹底や研修の実施など、適切な再発防止策を講じます。なお、職場におけるハラスメントの事実が確認できなかった場合においても、同様の対応を行います。

(2) ハラスメント対応フロー図



4 教育委員会、学校長及び教職員の責務

(1) 教育委員会の責務

- 教育委員会は、教職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するためハラスメントの防止及び排除に関し必要な施策を推進すること。

(2) 学校長の責務

- 学校長は、教職員一人一人がその能力を十分に発揮できるよう、円滑なコミュニケーションが取れる良好な職場環境を確保すること。
- ハラスメントの防止等を図るため、教職員に対して本指針の徹底と意識の啓発に努めること。
- ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じるとともに、ハラスメントに係る調査に協力すること。
- 教職員を指導、育成する立場にあることなど自らの責任と権限を自覚し、ハラスメントの防止に努め、自らの言動がハラスメントに当たることのないよう注意すること。

(3) 教職員の責務

- ハラスメントの防止を図るため、本指針の徹底と意識の啓発に努めること。
- 他者の人格と尊厳を尊重し、相手の立場を考慮した言動をとること。また、職場におけるコミュニケーションづくりに努めること。
- ハラスメントを見聞きした場合は、見て見ぬふりをしないで、行為者に注意を促したり、上司や相談員に報告したり、一人で悩みを抱え込むことがないよう積極的に声掛けしたりするなど、相談者の支援に努めること。
- ハラスメントについて問題提起する教職員を疎んじたり、当事者間の問題として看過したりしないようにすること。
- 万一ハラスメントを受けたときは、自分の意思を明確に相手に伝えたり、信頼のできる人や相談員に相談したりするなど、勇気を出して行動すること。また、ハラスメントの発生日時、内容等について記録しておくこと。

【参考文献】

厚生労働省

「職場におけるハラスメント対策マニュアル」

厚生労働省

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」

厚生労働省都道府県労働局雇用均等室

「職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です！！」

厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」

公益財団法人21世紀職業財団

「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」