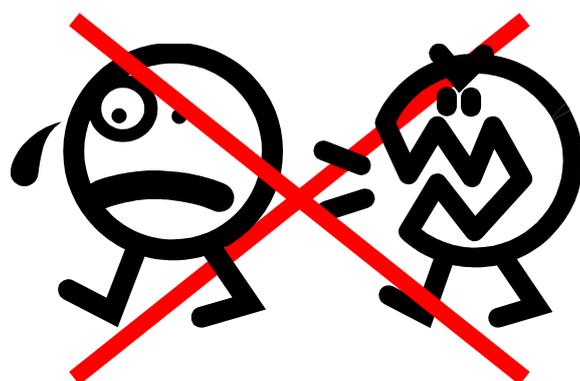


ハラスメントのない 風通しの良い職場づくりのために



ハラスメントを
「しない」「させない」「見過ごさない」

令和2年11月
静岡県教育委員会



ハラスメントのない 風通しの良い職場づくりのために！

近年、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに加え、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等といった新たな問題に対する社会的な関心が高まっています。

どのような言動がハラスメントに当たるのか、各自で理解を深め、職員一人一人が意識を高めることでハラスメントのない風通しの良い職場づくりを進めましょう。



ハラスメントとは・・・

他の者を不快にさせる言動、他の者の就業環境を害する言動、言動への対応によって勤務条件等で不利益を与える行為等の総称をいいます。

毎日同じ職場、同じメンバーで働く関係では、意識しないうちに発生しがちな問題です。

以前より職場や学校を始め様々なコミュニティ内で潜在していた各種「ハラスメント」が「セクシュアル・ハラスメント」が認知されたことをきっかけに表面化してきたと言えます。

ハラスメントが職員や職場に及ぼす影響

◆職員に対する影響

- ①名誉、プライバシーなど個人の尊厳を害します。
- ②業務の能率が低下します。
- ③精神や身体の健康を害します。
- ④ハラスメントに耐えきれずに休職したり、場合によっては退職せざるを得なくなることもあります。



◆職場に対する影響

- ①職場の人間関係を悪化させます。
- ②職場の士気を低下させます。
- ③職場の秩序を乱します。
- ④業務の信頼性を失墜させます。

ハラスメントは、その程度によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者としてふさわしくない非行などに該当し、加害者やその管理監督者に対して懲戒処分等の人事管理上の措置を行うことがあります。

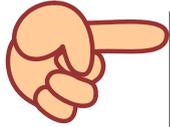


その1 セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは…

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び教職員が他の教職員及び児童生徒等を不快にさせる職場外における性的な言動をいいます。

セクハラであるかどうかは、基本的には受け手の判断が重要になります。



- ◆悪意がなくても、相手や周囲の者が不快と感じれば、セクハラとなります。
- ◆同性間や女性から男性への言動でもセクハラになる場合があります。

【セクハラの実例】

①性的な関心・欲求に基づく言動

- ・スリーサイズなど身体的な特徴を話題にする。
- ・卑猥な冗談を交わす。
- ・性的なうわさを立てたり、性的なからかいの対象とする。
- ・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、手紙やEメールを送る。
- ・身体に不必要に接触する。
- ・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。



②性別により差別しようとする意識等に基づく言動

- ・「男のくせに…」 「だから女には…」 などと発言する。
- ・「お坊ちゃん」「お嬢ちゃん」などと人格を認めないような呼び方をする。
- ・女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除等を強要する。
- ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。
- ・カラオケでデュエットを強要する。
- ・性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とする。

セクハラをしないために

- ・相手の人格を尊重する。
- ・相手の嫌がること、不快に感じることをしない。
- ・相手が嫌がっていることが分かったら、決して繰り返さない。
- ・職員間だけでなく、保護者や児童生徒にも配慮が必要。
- ・性に関する言動に対する受け止め方には個人差があることに注意する。
- ・親しさを表すつもりであっても、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を理解する。

あんた、それでも男なのっ！





その2 パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（パワハラ）とは…

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言動をいいます。



- ◆パワハラにあたるかどうかは、その行為そのものの評価に加え、
 - ・業務上の必要性があったか
 - ・業務上の必要性があったとしても、適正な範囲であったかといった観点から判断されます。

【パワハラの実例】

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
 - ・頭を小突く。 ・胸ぐらをつかむ。 ・物を投げつける。
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
 - ・人前で大声で叱責する。 ・一つの些細なミスを何度も非難する。
- ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
 - ・日常的に挨拶をしない。 ・会話をしない。
- ④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への強制・仕事の妨害）
 - ・明らかに達成不可能なノルマを課す。
 - ・理由も言わず決裁を保留したり、突き返したりする。
- ⑤過少な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れたことを命じること・仕事を与えない）
 - ・コピーなどの単純作業しか与えない。
 - ・部下に仕事を与えなくなり、本来の仕事も他の同僚にさせるようにする。
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）
 - ・緊急ではないのに、休日や深夜に部下に連絡を入れる。
 - ・飲み会に強制的に参加させたり、飲酒を強要する。



パワハラをしないために

- ・普段からコミュニケーションを大切にし、誤解や行き違いを生まないように十分留意する。
- ・「報告・連絡・相談」など仕事上のコミュニケーションは怠らない。
- ・指導や指示をするときは、受け手の能力や個性を考慮する。
- ・感情に任せた言動を避け、落ち着いて、適切な表現を用い、必要なことを具体的に話すようにする。



その3 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（以下「マタハラ等」とは…

職場において、上司や同僚が、妊娠、出産等に関する言動により勤務環境を害すること及び妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により勤務環境を害することをいいます。



- ◆妊娠中の嫌がらせによる流産・早産の危険性もあり、マタハラ等の被害の実態はセクハラよりも深刻であると言われてしています。
- ◆育児・介護は男性も対象となります。

【マタハラ等の具体例】

①制度等の利用への嫌がらせ型

- ・産前休暇の取得や時間外勤務の免除について「勤務成績評価に影響が出るがいいか。」「休みを取るなら異動してもらおう。」など、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。
- ・「男のくせに育児休業をとるなんてありえない。」「介護休暇を自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」など、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害する。
- ・「時間外勤務の制限をしている人に重要な仕事はさせられない。」「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」など、制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする。



②状態への嫌がらせ型

- ・妊娠の報告について「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない。」「妊娠しているのなら担任を外れてもらうしかない。」など、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。
- ・「妊婦はいつ休むから分からないから仕事は任せられない。」「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」など、妊娠したことにより嫌がらせ等をする。

妊娠するなら、繁忙期を避けるべきでしょ！



マタハラ等をしないために

- ・仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立させるための制度又は措置があることを十分に理解する。
- ・気遣いを表すつもりの方であったとしても、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を理解する。
- ・言動に対する受け止め方には個人差があることに注意する。

ハラスメントで困っていたら…

ハラスメントで困っているような場合は、一人で悩んでいても解決できません。ぜひ、相談窓口を活用してください。
当事者だけでなく、見聞きした人の相談も可能です。
各学校には女性の相談員もおります。



ハラスメントに関する苦情相談窓口

①各学校長が決定する相談員

※相談員には、管理職、女性教職員、男性教職員各1人以上が指名されることになっています。

②静岡県教職員不祥事根絶窓口

電話・FAX：054-221-2842（兼用）

フリーダイヤル：0120-793-242

E-mail：kyoiku-tuho@pref.shizuoka.lg.jp

SDOメール：「静岡県教職員不祥事根絶窓口」のメールボックス宛

文書郵送先：〒420-8601 静岡市葵区追手町9番6号

教育総務課監察班「静岡県教職員不祥事根絶窓口」宛



◆不祥事根絶窓口では、相談者から事実関係等を聴取した後、加害者とされる職員からの聴取、第三者からの聴取その他の事実関係の調査を行い、相談者に調査結果を報告します。

◆相談は匿名でも構いません。匿名の場合、相談者に対する調査結果の報告は行いません。

③外部窓口 西村好順弁護士（西村好順法律事務所）

電話：03-5772-2433

FAX：03-5772-2443

文書郵送先：〒107-0062

東京都港区青山4-16-3 南青山オークビル B1階

※FAX又は郵便の場合は「静岡県教職員不祥事根絶窓口」への通報の旨を明記する。



相談したことによって、不利益な扱いを受けることはありません。
事実確認を行い、必要な対応・処置をとります。
プライバシーは守られます。安心して御相談ください。