

Page1 はじめに ～職場におけるハラスメント対策が強化されました～

本年度の法改正により、職場におけるハラスメント対策が強化されました。

徳島県教育委員会では「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関するハンドブック(令和2年11月)」及びリーフレットを作成し、各所属での活用を推進することにより、職場におけるハラスメント根絶をめざしています。

今回のeラーニングは、このハンドブックを中心に出题しました。受講をきっかけとして、職場におけるハラスメントの根絶に向けた取組をさらに深めてください。



※ 矢印()をクリックしてください。

 [次のページへ](#)

(注) 本研修で取り上げる事例は、全て他県の事例を参考にしています。また、懲戒処分は各教育委員会ごとの判断であり、事例の背景や当事者のそれまでの勤務状況等は様々であることから、同様の事例でも処分は事例ごとに異なります。

Page2 セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において行われる教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応により、当該教職員が勤務条件につき不利益を受けること、又は当該性的な言動により当該教職員の勤務環境が害されることです。

- 「職場」とは、教職員が通常勤務している場所以外でも、出張先等の教職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。また、勤務時間外の懇親会なども、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」とは、性的な内容の発言および性的な行動のことです。
 - ① 性的な内容の発言・・・性的な冗談やからかい、デートなどへの執拗な誘いなど
 - ② 性的な行動・・・性的な関係を強制する、わいせつな図画を配布、掲示するなど
- 「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置転換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることです。
- 「勤務環境が害されること」とは、教職員がハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなるなど、その能率の発揮が損なわれる程度に当該教職員の勤務環境が不快になることです。

 [次のページへ](#)

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と「環境型」があります。

■ 対価型セクシュアルハラスメントとは

教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応により、その教職員が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

例：上司が部下に性的な関係を要求したが拒否されたため、その部下の評価を不当に下げた。

■ 環境型セクシュアルハラスメントとは

教職員の意に反する性的な言動により、教職員の勤務環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その教職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じることです。

例：上司が部下の腰、胸などを度々触るので、仕事が手に付かず勤務意欲が低下している。

※ セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。

➡ 次のページへ

(問1) 次の行為の中でセクシュアルハラスメントになり得る言動はいくつあるか、下の選択肢から答えを選んでください。

No	具体的な言動
1	スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
2	「男のくせに根性がない」「女には仕事は任せられない」などと発言する。
3	体調が悪そうな女性に「もう更年期か」などと発言する。
4	部下に性的な関係を要求したが拒否されたので、その部下の評価を下げる。
5	女性というだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
6	性的内容の電話をしたり、性的内容の手紙やEメールなどを送る。
7	同僚を「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと呼ぶ。



① 4つ

② 5つ

③ 6つ

④ 7つ

正解は ④ 7つ です

解答と解説

ハラスメントになり得る ×

No	具体的な言動	判定
1	スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。 ⇒ 性的な内容の発言であり、性的な関心、欲求に基づくものです[環境型]	×
2	「男のくせに根性がない」「女には仕事は任せられない」などと発言する。 ⇒ 性的な内容の発言であり、性別により差別する意識等に基づくものです[環境型]	×
3	体調が悪そうな女性に「もう更年期か」などと発言する。 ⇒ 性的な内容の発言であり、性的な関心、欲求に基づくものです[環境型]	×
4	部下に性的な関係を要求したが拒否されたので、その部下の評価を下げる。 ⇒ 性的な行動関係であり、性的な関心、欲求に基づくものです[対価型]	×
5	女性というだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する。 ⇒ 性的な行動関係であり、性別により差別する意識に基づくもの[環境型]	×
6	性的内容の電話をしたり、性的内容の手紙やEメールなどを送る。 ⇒ 性的な行動関係であり、性的な関心、欲求に基づくもの[環境型]	×
7	同僚を「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと呼ぶ。 ⇒ 人格を認めないような呼び方で、性別により差別する意識に基づくもの[環境型]	×

 次のページへ

ハラスメントは懲戒処分の対象になります！

ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、**懲戒処分**に付されることがあります。

セクシュアルハラスメントにより**懲戒免職**となった事例から、自分がもし、不祥事を起こしたらどんな影響があるかを考えてみましょう。児童生徒、保護者、学校、家族、家計などに与える影響の大きさを考えることで、ハラスメントの根絶につなげましょう。

セクシュアルハラスメントにより懲戒免職となった全国の事例

1	小学校の男性教諭は、7月頃から翌年の12月までの間、同じ小学校に勤務する同僚の女性に対し、追いかけて抱きしめたり手を握ったり、タクシー内で体を触ったりするなどのセクハラ行為を繰り返していた。12月に女性の家族から学校に相談があり発覚した。
2	中学校の男性教諭は、2か月の間に女子生徒2人にLINEで裸の写真を撮って送るように要求して従わせた。所有するパソコンに画像が残っており、男性教諭は「生徒の裸に興味があった」と話している。
3	高校の男性職員は、8月頃から翌年の4月までの間、女性職員の意思に反し、勤務時間に校内で胸や尻を触ったほか、倉庫で数回性行為をした。男性職員は「仕事の相談を受け、親身になるうちに調子づいてしまった」と話している。

懲戒処分は各教育委員会ごとの判断であり、事例の背景等は様々であるので同様の事例でも処分は異なります。

 次のページへ

職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教職員に精神的・身体的苦痛を与えること、又は教職員の勤務環境が害されることです。

職場におけるパワーハラスメントとは、上記の要素を全て満たすものをいいます。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しません。

■ 優越的な関係を背景とした言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける教職員が行為者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものです。

例・職務上の地位が上位の者による言動

- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの。
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶するのが困難であるもの。

 次のページへ

職場におけるパワーハラスメントとは

【再掲】 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教職員に精神的・身体的苦痛を与えること、又は教職員の勤務環境が害されることです。

■ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該所属の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものです。

例・業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動。

- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動。
- ・当該行為の回数・時間、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動。

■ 教職員に精神的・身体的苦痛を与えること、又は勤務環境が害されることとは

当該言動により、教職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられること、又は勤務環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどの当該教職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じることです。

 次のページへ

(問2) 次の行為の中でパワーハラスメントになり得る言動はいくつあるか、下の選択肢から答えを選んでください。

No	具体的な言動
1	他の教職員の面前における大声での威圧的叱責を繰り返す。
2	遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意しても改善されない教職員に適切な言動を行うように注意をする。
3	一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4	教職員に業務と関係ない私的な雑用処理を強制的に行わせる。
5	教職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの仕事を任せる。
6	気に入らない教職員に対して嫌がらせのため仕事を与えない。
7	上司が部下の教職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。



① 4つ

② 5つ

③ 6つ

④ 7つ

正解は ② 5つ です

解答と解説

ハラスメントになり得る ×

No	具体的な言動	判定
1	他の教職員の面前における大声での威圧的叱責を繰り返す。 ⇒ 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)に基づくものです	×
2	遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意しても改善されない教職員に適切な言動を行うように注意をする。⇒ 業務上必要かつ相当な範囲を超えない言動	
3	一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。 ⇒ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)に基づくものです	×
4	教職員に業務と関係ない私的な雑用処理を強制的に行わせる。 ⇒ 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の強制)に基づくもの	×
5	教職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの仕事を任せる。 ⇒ 業務上必要かつ相当な範囲を超えないので、ハラスメントには該当しません	
6	気に入らない教職員に対して嫌がらせのため仕事を与えない。 ⇒ 過小な要求(仕事を与えないこと)に基づくものです	×
7	上司が部下の教職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。 ⇒ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)に基づくものです	×



次のページへ

Page11 妊娠, 出産, 育児又は介護に関するハラスメント

職場における妊娠, 出産, 育児又は介護に関するハラスメントとは

職場において行われる教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されることです。

- ・ 妊娠したこと, 出産したこと, **妊娠又は出産に起因する症状**により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
- ・ **妊娠, 出産, 育児又は介護に関する制度又は措置**を利用したこと。
- 業務分担や安全配慮等の観点から, 客観的にみて, **業務上の必要性に基づく行動によるもの**はハラスメントには該当しません。
- 「**妊娠又は出産に起因する症状**」とは, つわり, 妊娠悪阻, 切迫流産, 出産後の回復不全等, 妊娠又は出産したことに起因して妊産婦に生じる症状のことです。
- 「**妊娠, 出産, 育児又は介護に関する制度又は措置を利用**」とは次のものです。
 - ① 妊娠, 出産, 哺育等に有害な業務に就かせないこと。
 - ② 深夜勤務又は正規の勤務時間等以外の時間における勤務をさせないこと。
 - ③ 保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないこと。
 - ④ 業務を軽減し, 又は他の軽易な業務に就かせること。
 - ⑤ 妊娠, 出産, 育児, 介護に関する休暇又は休業, 短時間勤務等を取得すること。
 - ⑥ その他妊娠, 出産, 育児又は介護に関する制度又は措置。

 [次のページへ](#)

Page12 妊娠, 出産, 育児又は介護に関するハラスメント

職場における妊娠, 出産, 育児又は介護に関するハラスメントとは

職場における妊娠, 出産, 育児又は介護に関するハラスメントには, 「**制度等の利用への嫌がらせ型**」と「**状態への嫌がらせ型**」があります。

■ **制度等の利用への嫌がらせ型**とは

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です。

例: 産前休暇の取得を上司に相談したら, 「休みをとるなら, 異動してもらう」と言われた。

■ **状態への嫌がらせ型**とは

教職員が**妊娠したこと, 出産したこと等に関する言動により勤務環境が害されるもの**です。

例: 上司に妊娠を報告したところ「それなら学級担任を辞めてもらう」と言われた。

■ **ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動**

例えば, ある程度調整が可能な休業(定期的な妊婦健診の日時など)について, その時期を調整することが可能か教職員の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

 [次のページへ](#)

Page13 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

(問3) 次の行為の中で妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動はいくつあるか、下の選択肢から答えを選んでください。

No	具体的な言動
1	上司が業務体制を見直すため、育児休業の取得期間を確認した。
2	産前休暇の取得を上司に相談したら「休みをとるなら異動してもらおう」と言われた。
3	育児休暇の取得を上司に相談したら「男が育児休業なんてあり得ない」と言われた。
4	上司から「妊婦にとって負担が大きい場合は、遠慮なく申し出て欲しい」と言われた。
5	同僚から「自分だけ短時間勤務をするなんて周りを考えていない迷惑だ」と繰り返し言われる。
6	上司が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し言い、仕事をさせない状況となっている。
7	上司が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がよいのではないかと尋ねる。



① 4つ

② 5つ

③ 6つ

④ 7つ

Page14 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

解答と解説

正解は ① 4つ です

ハラスメントになり得る ×

No	具体的な言動	判定
1	上司が業務体制を見直すため、育児休業の取得期間を確認した。 ⇒ 業務上の必要性に基づく言動であり、ハラスメントには該当しません	
2	産前休暇の取得を上司に相談したら「休みをとるなら異動してもらおう」と言われた。 ⇒ 制度等の利用への嫌がらせ型、解雇その他不利益な取扱を示唆するものです	×
3	育児休暇の取得を上司に相談したら「男が育児休業なんてあり得ない」と言われた。 ⇒ 制度等の利用への嫌がらせ型、制度等の利用の請求を阻害するものです	×
4	上司から「妊婦にとって負担が大きい場合は、遠慮なく申し出て欲しい」と言われた。 ⇒ 業務上の必要性に基づく言動であり、ハラスメントには該当しません	
5	同僚から「自分だけ短時間勤務をするなんて周りを考えていない迷惑だ」と繰り返し言われる。 ⇒ 制度等の利用への嫌がらせ型、制度等の利用に対する嫌がらせになります	×
6	上司が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し言い、仕事をさせない状況となっている。 ⇒ 状態への嫌がらせ型、妊娠したことにより嫌がらせをするものです	×
7	上司が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方がよいのではないかと尋ねる。 ⇒ 業務上の必要性に基づく言動であり、ハラスメントには該当しません	



次のページへ

ハラスメントは許さないという強い意志を持つ！

- ハラスメント行為は決して許さないという毅然とした職場の気風を確立することが必要です。

- ハラスメント被害を受けそうになった場合は、**はっきりと拒否する**。
- ハラスメント被害を受けたときには、すぐに管理職等に**報告・相談する**。

- ハラスメントの相談を受けた場合は、**迅速な対応が必要**です。
ハラスメントの相談を受けた場合の対応手順

- ① 同僚や管理職又はハラスメント防止相談員に報告・相談する。
- ② 相談を受けた人は管理職に連絡し、管理職は適切な人選を行い複数の調査委員によって調査を行う。
- ③ 調査委員によってハラスメントの事実、被害状況、経緯、原因、再発防止策等を検討し、校長から教育委員会に報告する。

- ハラスメント被害を**隠さない**、**うやむやにしない**、加害行為に対しては、**相応の罰則・処分を与える**ことが再発防止につながります。

➡ 次のページへ

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

■ 意識の重要性

ハラスメントを行わないためには、教職員一人ひとりが、次の事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- ・ お互いの**人格を尊重**しあうこと。
- ・ 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。
- ・ 性別により**差別しようとする意識をなくす**こと。

■ 基本的な心構え

- ・ ハラスメントに関する言動の**受け止め方**には**個人間で差があり**、**ハラスメントになり得るか否かについては、相手の判断が重要**となります。
- ・ 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**です。
- ・ 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りません**。
- ・ **職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分**です。
- ・ **教職員間におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分**です。

➡ 次のページへ

Page17 他県での事例で考えよう ～セクシュアルハラスメント①～

(問4) 次の事例では教職員は、懲戒の対象となるでしょうか。
また、対象となる場合は、どのような問題点があるのか考えましょう。

公立高校の男性教諭(50代)は、新任の女性教諭(20代)の教科指導担当を任されて、指導を行う際、頭や肩、手、腰などを触ったり、抱きしめたりする行為を20回ほど繰り返した。また、メールや口頭で好意を寄せる発言をしたほか、「気晴らしにどこかへ行こう」と私的な誘いもした。

不快に感じた女性教諭が校長に相談して発覚した。



① 対象となる



② 対象とならない

Page18 他県での事例で考えよう ～セクシュアルハラスメント①～

対象となる

■ 男性教諭に対する懲戒処分は「停職3か月」

次のようなことが問題点及び留意点と考えられます。

- 相手の意に反して、**頭や肩、手、腰などを触ったり、抱きしめたりすること、好意を寄せる発言を繰り返すこと**は明らかに**セクシュアルハラスメント行為である**ことを認識していない。
- 教科指導を受けるという意味で**立場的に弱い新任教諭**に対してのハラスメントに類する言動は決して許されない。

◇ハラスメントの標準的な処分量定[概略]「教職員の懲戒処分の指針(徳島県教育委員会)」より

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
(1)地位を利用し、強いて性的関係を結び又はわいせつな行為をした教職員	○	○		
(2)相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話・手紙・電子メールの送付等を繰り返した教職員		○	○	
(3)(2)の場合において、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させた教職員	○	○		
(4)相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員			○	○
※ パワーハラスメント(パワハラ)も、上記(2)～(4)に準じて処分を行う。				



次のページへ

(問5) 次の事例では教職員は、懲戒の対象となるでしょうか。
また、対象となる場合は、どのような問題点があるのか考えましょう。

男性教諭(20代)は放課後、授業を担当していた女子生徒を特別教室に呼び出して二人きりで指導をする状況にした上で、キスや胸を触るなどした。家庭での様子を心配した保護者が学校に相談して発覚した。女子生徒が教科指導に対するお礼の手紙を教諭に渡したことからLINEでやりとりするようになり、教諭は「生徒から好意を寄せられていると思った」と話している。



① 対象となる



② 対象とならない

対象となる

■ 男性教諭に対する懲戒処分は「免職」

次のようなことが問題点及び留意点と考えられます。

- 教育に携わる者としての基本的な自覚や生徒の人格を尊重する意識に欠けている。
- 教え子に対するセクハラ・わいせつ行為は、子どもの心に大きな傷を残し、その将来に深刻な影響を及ぼすものであり、教職員の不祥事のなかで最も悪質なものの一つです。徳島県教育委員会では教え子へのわいせつ行為を行った教職員は、原則として懲戒免職としています。
- 教職員に対する「安心感」や「信頼感」などから、好意等を表す児童生徒の言動があっても、勘違いせずに、常に一定の距離を置くこと。
- 性別に限らず女性教諭から男子生徒へのセクハラ・わいせつ行為なども許されない行為です。

◇「ハラスメント相談窓口」について知っていますか？

県教育委員会では、県立学校・事務局・教育機関の教職員を対象として、ハラスメントについての相談窓口をコンプライアンス推進室に設置しています。

※ 市町村立学校の教職員の方は、各教育委員会にご連絡ください。

【連絡先】 メール: harassment@mt.tokushima-ec.ed.jp 電話: 088-621-2771



次のページへ

(問6) 次の事例では校長は、懲戒の対象となるでしょうか。
また、対象となる場合は、どのような問題があるのか考えましょう。

公立小学校の校長(男性)は、約1年間にわたり、複数の教職員に対し、会議中に「出て行け」と発言したほか、大声での威圧的叱責を繰り返し行うなど、不適切な発言や感情的な指導をして、校内の職場環境を悪化させた。

校長は「職員を育てたいという気持ちだった。深く反省し、改善を図っていきたい」と話している。



① 対象となる



② 対象とならない

対象となる

■ 校長に対する懲戒処分は「減給1か月」

次のようなことが問題点及び留意点と考えられます。

- 校長が教職員に対して不適切な発言を繰り返し行うことにより、職場環境が害され、教職員の能力の発揮に重大な悪影響を及ぼし、学校運営に大きな支障を生じさせます。
- 教員を育てたいという指導のつもりであったとしても、適正レベルを超えると相手を傷つけてしまうことがあることを十分認識しておかなければいけません。

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

■ 基本的な心構え

- ・ 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと
- ・ ハラスメントに対する行動をためらわないこと

■ ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

- ・ 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること
- ・ 信頼できる人に相談すること



次のページへ

ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組

■ セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント

セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、職場環境の改善のための取組を行ってください。

コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組

- 日常的なコミュニケーションを取るように努めることや、定期的に管理職による面談等を実施すること
- 感情をコントロールする手法の研修、コミュニケーションスキルアップの研修、マネジメントや指導の研修等の実施

職場環境改善のための取組

- 適正な教育目標の設定や業務体制の整備
- 業務の効率化による時間外勤務縮減により、職場環境の改善を図る

■ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠した教職員に対して、制度等の利用についての知識や、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら体調等に応じて業務を遂行するという意思を持つこと等を、周知・啓発することが大切です。

➡ 次のページへ

職場でのハラスメントは、働く意欲の低下、心身の不調、さらには職場環境の悪化などの問題を引き起こし、私たち教職員が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

今回のeラーニングで得た「知識」を活用し、そして「意識」を更新し、各所属で研修を深め、職場におけるハラスメントの根絶をめざしましょう！



「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関するハンドブック」は、徳島県立総合教育センターホームページ内の「コンプライアンス研修のページ」に掲載しています。ダウンロードして各所属での研修や自己啓発の研修にご活用ください。

eラーニングによるコンプライアンス研修、お疲れさまでした。

続いて、「eラーニング研修アンケート」及び「コンプライアンス推進に関するアンケート」にお答えください。

➡ アンケートへ