

今回のe-ラーニングのテーマは
「ハラスメント防止策の実践強化」です。

「信頼される学校・教職員」をめざし、
各所属で不祥事根絶に向けて取り組んでください。



この研修では、
「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」(R2.11月)と、
「2021不祥事根絶対策タスクフォースからの『提案』-児童生徒に対する
不適切な行為等の根絶を目指して-」(R3.7月)を
資料としています。

(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さまざまであることから、同様の事例でも処分は異なることがあります。

※ 矢印()をクリックしてください。

 次のページへ

セクシュアルハラスメントは、
日本国憲法に規定されている**基本的人権を侵害する行為**です。

(以降「セクハラ」という語を併用)

- セクハラは、単なるモラルの問題ではなく、**相手の人格を傷つける人権侵害**です。
- **相手の気持ちを考えずに、自分の尺度で「この程度なら大丈夫」という考え方が問題**です。
- **職場は「働く人の尊厳を守る場」**です。
- **常識や社会通念は変わります。(昔はOKでも今はNOというものもある。)**

※1989(平成元年)年 セクハラを理由とした国内初の民事裁判開始。

「セクシュアル・ハラスメント」が新語・流行語大賞**新語部門金賞**受賞。

…**セクハラという概念**を広める一つの契機となる。

2007(平成19)年 「改正男女雇用機会均等法」施行、セクハラ規定を**男性にも適用**。



Page 3 全国の状況（セクシュアルハラスメント・わいせつ行為について）①

- 「わいせつ行為等」とは、わいせつ行為及びセクシュアルハラスメントをいう。
- 「懲戒処分等」とは、懲戒処分及び服務上の措置をいう。

過去6年間に於いて、全国で、**わいせつ行為等で懲戒処分等**を受けた**教職員数は増加傾向**にあり、平成30年度が最も多いです。

◇全国の教職員のわいせつ行為等による懲戒処分の状況（平成26年度～令和元年度）

	H26	H27	H28	H29	H30	R元	総計
被処分者数	205	224	226	210	282	273	1,420

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

◇ハラスメントの標準的な処分量定「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) 職場における上司・部下等のその地位を利用した関係に基づく影響力を用いることにより、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、身体的接触、つきまとい等の性的言動を繰り返した教職員		○	○	
(3) (2)の場合において、わいせつな言辞等の性的言動を繰り返したことにより、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言動を行った教職員			○	○

※ 権力や地位などを背景として、本来の業務の範疇を超えて、他の教職員の人格と尊厳を傷つける言動（パワーハラスメント）を行った教職員についても、上記(2)～(4)に準じて処分を行う。

◇全国の教職員のわいせつ行為等が行われた**場所**（平成26年度～令和元年度）

	H26～R元 割合
ホテル	13 %
自宅	12 %
教室	11 %
保健室，生徒指導室等	11 %
自動車内	10 %
電車・バス等の公共交通機関	5 %
運動場，体育館，プール等	4 %
職員室	2 %
その他	32 %
	100 %

◇全国の教職員のわいせつ行為等の**相手の属性**（平成26年度～令和元年度）

	H26～R元 割合
自校の児童	8 %
自校の生徒	36 %
自校の卒業生	3 %
18歳未満の者	16 %
教育実習生	1 %
自校の教職員	16 %
他校の教職員	1 %
その他一般人	19 %
	100 %

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

わいせつ行為等が行われた**場所**は、**学校内が約28%**、**自動車内が約10%**。また、ホテル、自宅、保健室、生徒指導室等、自動車内など、**被害者と一対一になる場所が多いです。**

わいせつ行為の**相手の属性**は**自校の児童・生徒の割合が最も多いです。**

(問1) 過去6年間(平成26年度～令和元年度)における全国状況で、わいせつ行為等の相手の属性で、**自校の児童及び生徒**が全体に占める割合は何パーセントでしょうか。



① 約11%

② 約22%

③ 約44%

④ 約88%

- 分類は、**自校の児童**、**自校の生徒**、自校の卒業生、18歳未満の者、教育実習生、自校の教職員、他校の教職員、その他一般人の8つです。

正解 ③ 約44%

わいせつ行為等の相手の属性は、
自校の児童が約8%
自校の生徒が約36%
合計すると約44%にもなります。

◇児童生徒に対する非違行為（わいせつ行為等）の標準的な処分量定「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) 児童生徒に対し、わいせつな行為を行った教職員	○			
(2) 児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員	○	○	○	



次のページへ

本年度相次いだ教職員による不適切な行為等の事案を受けて、県教育委員会では、「不祥事根絶対策タスクフォース」を設置し、「**提案-児童生徒に対する不適切な行為等の根絶を目指して-**」が7月に報告されました。各所属においては、この「提案」の具現化に向けた取組を進めているところです。

「提案-児童生徒に対する不適切な行為等の根絶を目指して-」は、「3つの視点」による「5つの提案」から成っています。

➤ **3つの視点**

- 「児童生徒への**接し方**について」
- 「個々の**ストレス**について」
- 「**職場環境**について」

- 「不適切な行為等」とは、この「提案」の中では、不適切な行為及びわいせつ行為、セクシュアル・ハラスメントをいう。



次のページへ

➤ 5つの提案

- Part1 してはいけないことを確認し、教職員一人一人が必ず守りましょう。
- Part2 配慮することを教職員一人一人が理解し、実行しましょう。
- Part3 学校一丸となって、安心安全な学校づくりを推進しましょう。
- Part4 自分のストレス状態に気づき、ストレス対処法を見つけましょう。
- Part5 職場の仲間としてできることを実行しましょう。

提案Part1 「してはいけないこと」に関する〈具体的な取組例〉

- 児童生徒と一対一で、**密室や周囲から見えにくい場所**における**学習指導**はしない。
- 児童生徒からの**相談**において、管理職の許可がない場合は、**周囲の目が届かない所での一対一での対応**はしない。
- 生徒指導や部活動指導において、**必要のない身体的接触**はしない。
- SNS等**の使用において、児童生徒と**私的なやりとり**はしない。
- 緊急性が高い事由や管理職の許可を得た場合以外は、児童生徒を**私有車に乗せない**。
- 個人的なことで**児童生徒の写真撮影**をしない。
- 特定の児童生徒に**私的にプレゼント**を贈ったり贈らせたりしない。



(問2) 次例の状況について、不適切な行為等の未然防止の観点から、改善するべき点を考えましょう。

例：教諭Aは、異性の生徒の進学受験に向けて、数か月にわたって、放課後、教科準備室で、一対一の個別指導を行っていた。両者ともに時間を忘れて熱心に取り組んでおり、次第に、夜遅くまで指導する日が増えてきた。

教諭Aから生徒の保護者に対して「毎日の終了時刻が定まらず、夜遅くまでかかるので、生徒の下校時の安全を確保するために、自分（教諭）が私有車で、毎晩、生徒を自宅まで送る」旨を伝えた。保護者からは、熱心な指導に対する感謝の言葉が返ってきた。

時々生徒が受験への不安や焦りを口にすると、教諭Aは、生徒の頭をなでて励ましている。

他の教職員と意見交換をしてみましょう。

改善すべき点（参考例）

- 一対一の指導は、他の教職員から見える場所で行う。
- 指導については、必ず生徒や保護者と相談したうえで予定を立てる。
また、指導場所や終了時刻を生徒本人や保護者、管理職に事前に伝えておく。
- 終了時刻は、学校全体で定めている下校完了時刻内であって、該当生徒の通常の帰宅方法で安全が確保できる時刻まで、もしくは保護者の迎えが可能な時刻までで設定する。
- 生徒の帰宅のために、教職員の私有車は使用しない。
- 慰めや励ましであっても、生徒の身体には接触しない。

学校として、同僚としての取組（参考例）

- 学校全体で、児童生徒の在校が可能な時刻（下校完了時刻）を決め、指導教員がその時刻を厳守することについて、共通理解を図っておく。
- 一対一の個別指導で、指導場所に他の教職員がいない場合は、管理職が「指導教員名・該当生徒名・指導場所・終了時刻等」を把握できる方法を学校全体で共有し運用する。
- 当事者である教職員が、上記のような事柄に注意を向けない場合には、職場の仲間として他の教職員や管理職から、本人に注意を促すように声掛けをする。

Page13 児童生徒に対するセクシュアルハラスメントの未然防止①

(問3) 次例の教諭B, 教諭Dがセクシュアルハラスメントを起こさないために必要なのは, どのような考え方でしょうか。

例: 教諭Bは, 放課後, 生徒数名と教室で部活動の話をしていた際に, 異性の生徒Cに「疲れたなあ。Cさん, 肩もんでもらえるか。」と言った。生徒Cは, 教諭Bに触れるのは嫌だったが, 場の和やかな雰囲気壊したくなかったので, 教諭Bの肩をもんだ。

例: 女性教諭Dは, 休み時間に学級の児童たちと運動をした際に, 児童Eに「女の子らしい体つきになってきたね。」と言いながら背中をなでた後で「今のは褒め言葉だからね。」と言った。児童Eは友だちの前で言われたので, とても恥ずかしかった。

児童生徒に対するセクシュアルハラスメントを
起こさないために必要な考え方（例）

- 児童生徒を、**人格を持った一人の人間として尊重する。**
- 男女を対等なパートナー**として見る。
- 不必要な**身体的接触はしてはいけない**と認識する。
- 相手が**拒否の意思表示ができない**場合があると認識する。
- 自分勝手な考えを相手が理解し同意してくれるだろうという**甘い認識は、改める。**
- セクシュアルハラスメントは**同性の間でも起こる**ことを認識する。

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。

- ※「**職場**」…教職員が**通常勤務**している場所**以外**であっても、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。
- ※セクシュアル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ます。
- ※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るがあります。

Page16 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止②

(問4) 次の中でセクシュアルハラスメントになり得る、もしくは引き起こす可能性のあ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	宴会など親睦の場では、コミュニケーションをとるために、異性の頭をなでたり軽く触れたりしている。
2	異性の同僚に対し、体に触れたり話しかけたりはしないが、後ろから付いて歩いたり顔を眺め回したりを繰り返す、相手に困った顔をされた。
3	「男なんだから我慢しろ。頑張れ。」と同僚を励ました。
4	複数回「休日に二人で遊びに行こう。」と異性の部下を誘ったが、断られたため、人事評価でその部下に低い評価を付けた。
5	同性の同僚に恋人がいないことを話題に出して、何度か本人を励ました。
6	同僚たちから置かないでほしいと言われたが、職場の机の上に好きなタレントの水着姿が載った卓上カレンダーを置いたままにしている。



① 4つ

② 5つ

③ 6つ

解答と解説

正解

③

6つ

なり得る, もしくは引き起こす✓

No	具体的な言動	判定
1	宴会など親睦の場では, コミュニケーションをとるために, 異性の頭をなでたり軽く触れたりしている。⇒ 性的な行動であり, 性的な関心, 欲求に基づくもの [環境型]	✓
2	異性の同僚に対し, 体に触れたり話しかけたりはしないが, 後ろから付いて歩いたり顔を眺め回したりを繰り返し, 相手に困った顔をされた。 ⇒ 性的な関心, 欲求に基づくセクシュアルハラスメントを引き起こすもの [環境型]	✓
3	「男なんだから我慢しろ。頑張れ。」と同僚を励ました。 ⇒ 性的な内容の発言であり, 性別により差別しようとする意識等に基づくもの [環境型]	✓
4	複数回「休日に二人で遊びに行こう。」と異性の部下を誘ったが, 断られたため, 人事評価でその部下に低い評価を付けた。 ⇒ 性的な行動であり, 性的な関心, 欲求に基づくもの [対価型]	✓
5	同性の同僚に恋人がいないことを話題に出して, 何度か本人を励ました。 ⇒ 性的な関心, 欲求に基づくセクシュアルハラスメントを引き起こすもの [環境型]	✓
6	同僚たちから置かないでほしいと言われたが, 職場の机上に好きなタレントの水着姿が載った卓上カレンダーを置いたままにしている。 ⇒ 性的な行動であり, 性的な関心, 欲求に基づくもの [環境型]	✓

➤ 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

- お互いの**人格を尊重**しあう。
- お互いが**大切な職場の仲間**であるという意識を持つ。
- **性別による差別**をしていないかと**自分の言動を点検する**意識を持つ。

■ 基本的な心構え

- ハラスメントになり得るか否かについては、相手の判断が重要であることを認識する。
- 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。
- 相手が、職場の人間関係等を考えて、拒否の意思表示ができない場合もあることを認識する。

➤ 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

- 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
- 職場環境改善のための取組

(参考「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」)

➤ ハラスメントに起因する問題が生じた場合に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、問題は解決しないと認識することが大切です。
- ためらわず勇気を持って行動することが「良い勤務環境の形成に重要である」との考えに立って、行動しましょう。

■ ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

- 無視したり受け流したりしないで、はっきりと嫌という意味を相手に伝えましょう。
- すぐに管理職等に報告・相談が届くようにしましょう。
(まず信頼できる話しやすい人に相談を。)

■ ハラスメント相談の対応手順 (迅速な対応が必要) の所属での共有

(「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」より)

◇ 「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・教育政策課・教職員課に設置しています。

※ 市町村立学校の教職員の方は、各市町村教育委員会にご相談ください。

コンプライアンス推進の取組は、
「誠実な教職員が働く、信頼できる組織」を実現し、
県民の信頼に応えられる**質の高い教育活動の提供**に繋げて
いくことを目的としています。
今回のe-ラーニングで**更新した**
「知識」と「意識」を活用して、
「教職員としての誇りと自覚」をさらに高める取組を
ともに充実させていきましょう！



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。