

ハラスメントのない学校に

兵庫県教育委員会

はじめに

兵庫県教育委員会においては、平成11年10月に「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針」を定めて以降、教職員間はもとより、教職員と児童生徒、保護者との間において、セクシュアル・ハラスメントにより教職員の就業上又は児童生徒等の修学上の環境が害されたり、不利益を受けたりすることを防ぐため、管理職をはじめ、教職員一人一人がセクシュアル・ハラスメントに関する正しい認識を持ち、セクシュアル・ハラスメントのない快適な職場環境づくりを推進してきました。

また、平成21年4月には「パワー・ハラスメントの防止に向けた取扱指針」を、平成29年3月には「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する指針」を定め、引き続き、働きがいのある風通しの良い職場づくりを推進してきたところです。

ハラスメントは個人の人格と尊厳を不当に侵害するだけでなく、心身へも大きな健康被害を与えることに加え、職場環境や業務遂行等に悪影響を及ぼす重大な問題です。また、児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント（スクール・セクシュアル・ハラスメント）を含むハラスメントは、絶対に起こしてはならないものであり、これらの未然防止及び完全解消に努める必要があります。

今回、教職員研修資料「セクシュアル・ハラスメントのない学校に（改訂版）」をもとに、「ハラスメントのない学校に」（以下、本研修資料）を作成しました。本研修資料をご活用いただき、ハラスメントについて再度、理解を深め、未然防止に努めることの重要性を認識し、各校において定期的に教職員研修を実施するとともに、管理職を含め、教職員一人一人が人権意識をより一層高めることにより、互いが個人として尊重され、信頼感あふれる職場環境で教育活動が展開され、よりよい学校環境づくりを推進していただきますようお願いします。

平成30年12月7日

令和4年4月13日

一部改訂



目 次

I	ハラスメントについて	・・・4
1	職場のパワー・ハラスメントとは？	・・・5
2	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは？	・・・6
3	セクシュアル・ハラスメントとは？	・・・7
II	職場におけるハラスメントについて	・・・8
1	ハラスメントはなぜ起きるの？	・・・9
2	ハラスメントはなぜ問題なの？	・・・9
3	ハラスメントを起こさないために！	・・・10
4	ハラスメントを受けたとき	・・・11
5	ハラスメントが起こったら	・・・11
☆	義務づけられた雇用管理上講ずべき必要な措置	
	セクシュアル・ハラスメント防止のための10項目	・・・13
	妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための13項目	・・・14
III	児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント (スクール・セクシュアル・ハラスメント) について	・・・15
1	スクール・セクシュアル・ハラスメントはなぜ起きるの？	・・・16
2	スクール・セクシュアル・ハラスメントを受けた児童生徒への影響例	・・・16
3	スクール・セクシュアル・ハラスメントを起こさないために	・・・17
4	児童生徒に教えておきたいこと	・・・17
5	スクール・セクシュアル・ハラスメントが起こったら	・・・18

IV 事 例 . . . 19

パワー・ハラスメント編	. . . 20
妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント編	. . . 20
セクシュアル・ハラスメント編（スクール・セクハラを含む）	. . . 21
自己チェックをしてみましょう	. . . 22

V 資 料 編 . . . 23

ハラスメント等に関する主な相談窓口	. . . 24
参考資料	. . . 26

I ハラスメントについて

目次

ハラスメントについて	・・・ 4
------------	-------

- 1 職場のパワー・ハラスメントとは？ ・・・ 5
- 2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは？ ・・・ 6
- 3 セクシュアル・ハラスメントとは？ ・・・ 7

職場におけるハラスメントについて	・・・ 8
------------------	-------

- 1 ハラスメントはなぜ起きるの？ ・・・ 9
- 2 ハラスメントはなぜ問題なの？ ・・・ 9
- 3 ハラスメントを起こさないために！ ・・・ 10
- 4 ハラスメントを受けたとき ・・・ 11
- 5 ハラスメントが起こったら ・・・ 11

義務づけられた雇用管理上講ずべき必要な措置 セクシュアル・ハラスメント防止のための 10 項目	・・・ 13
妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための 13 項目	・・・ 14

児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント (スクール・セクシュアル・ハラスメント) について	・・・ 15
--	--------

- 1 スクール・セクシュアル・ハラスメントはなぜ起きるの？ ・・・ 16
- 2 スクール・セクシュアル・ハラスメントを受けた児童生徒への影響例 ・・・ 16
- 3 スクール・セクシュアル・ハラスメントを起こさないために ・・・ 17
- 4 児童生徒に教えておきたいこと ・・・ 17
- 5 スクール・セクシュアル・ハラスメントが起こったら ・・・ 18

事 例	・・・19
-----	-------

パワー・ハラスメント編	・・・20
妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント編	・・・20
セクシュアル・ハラスメント編（スクール・セクハラを含む）	・・・21
自己チェックをしてみましょう	・・・22

資 料 編	・・・23
-------	-------

ハラスメント等に関する主な相談窓口	・・・24
参考資料	・・・26

ハラスメントについて

1 職場のパワー・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での優位性を背景に、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です。

【厚生労働省「NO パワハラ」より】

パワー・ハラスメントの代表的な6類型

パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。

身体的な攻撃

指導を受けた際、黙っていると「文句があるのか」と胸ぐらをつかまれた。

ミスをした際、「何年、教職員をやっているんだ」と頭を叩かれた。

精神的な攻撃



他の教職員がいる前で、「教職員として不適格だ」と何度も大声で言われた。

生徒の前で、「そんな授業で、生徒がわかると思うのか」と怒鳴られた。

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、仕事の妨害〕



金曜の夕方、「月曜日の朝までに作成しておくように」と大量の書類作成を指示された。

過小な要求

〔業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと〕

担当している分掌の仕事で、些細なミスが続いた後、何の指導もなく、「今年度は分掌の仕事はしなくてよい」と業務から外された。

人間関係からの切り離し

毎回、自分だけ懇親会に呼ばれず、仲間はずれにされた。

挨拶しても、複数の教職員から、ずっと無視をされる。



個の侵害

〔私的なことに過度に立ち入ること〕

仕事とは関係ない私生活について、「誰かとききあってるのか」など、しつこく聞かれた。

席を外している間に、鞆の中やスマホを勝手にのぞかれたりした。

年休を取得する際、理由をしつこく聞かれた。

2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは？

『職場』での上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した『女性労働者』や育児休業等を申出・取得した『男女労働者』等の就業環境が害されることです。

なお、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言動によるものはハラスメントには該当しません。

『職場』とは、労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば『職場』に含まれます。

『労働者』とは、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。（正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む）

「厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）より抜粋」

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの2つの型

制度等の利用への嫌がらせ型

下記の制度又は措置の利用に関して、請求又は利用等を阻害したり、利用したりすることにより、嫌がらせ等を行うこと。

男女雇用機会均等法が対象

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
産前休業
軽易な業務への転換
変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
育児時間

育児・介護休業法が対象

育児休業
介護休業
子の介護休暇
介護休暇
所定外労働の制限
時間外労働の制限
深夜業の制限
育児のための所定労働時間の短縮措置
始業時刻変更等の措置
介護のための所定労働時間の短縮等の措置

状態への嫌がらせ型

妊娠や出産、妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産等）等に関して、不利益な取扱いや繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと。

こんな忙しい時期に
妊娠するなんて

男性なのに育休ですか？

つわりぐらいで...



3 セクシュアル・ハラスメントとは？

教育の場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場及び職場外において教職員が他の教職員、児童生徒及びその保護者等を不快にさせる性的な言動のことです。

なお、性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

(平成29年3月27日付け『職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針(一部改正)』より抜粋)

性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、世代間、その人の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、それを受けた側の判断が重要です。

(平成22年3月26日付け『職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止に関する指針(一部改正)』より抜粋)

セクシュアル・ハラスメントの2つの型

対価型

職務上の地位を利用し、何らかの雇用上、修学上の利益の代償あるいは対価として性的な要求が行われること。

成績や卒業を盾に逆らえない状況において、性的言動を行うなど

セクシュアル・ハラスメントへの拒否を理由に、居にくい環境をつくったり配置転換等不利益を与えたりするなど

断ったら、
評価が下がるよ。



断ったら、
異動させるよ。



環境型

はっきりとした不利益は伴わないが、性的な言動を繰り返すことによって就業、修学環境を悪化させること。

発言型

性的な冗談を言う

体調が悪そうですね。
今日はあの日ですか？

きれいな脚してますね。



視覚型

ヌードポスター、わいせつな画像の配布や
掲示を行うなど

身体接触型

不用意に身体に触れる



その他、「身体を執拗に眺め回すこと」、「性的な内容の電話や手紙、Eメールを送ること」、「SNS等で性的な情報を発信すること」などが含まれます。

職場におけるハラスメントについて

ハラスメントはなぜ起きるの？

ハラスメントが起きる要因としては、次のようなことが考えられます。

- (1) 個人の意識差（感覚や認識の差異、男らしさ女らしさの強要など）
例えば、「上司は部下と信頼関係ができていると思い込み、必要以上に叱咤激励していた」、「相手が好意を持たれていると勝手に思い込み、親しげに身体に触ってきた」など
- (2) 職場における雇用管理のあり方
例えば、「重要な決定は、男性が独占するべき」、「補助的な業務は、女性が中心にやるのがよい」など
- (3) 思いやりの心の不足・欠如
例えば、あわないと感じた同僚を「無視する」、「悪口を広める」などの嫌がらせをして、職場に居づらくする。
- (4) 職場コミュニケーションの不足・欠如
コミュニケーションが希薄であると、仕事も効率的に進まず、誤解や不満も生じやすくなります。（ハラスメントと誤解もされやすくなります。）

このような「意識」「言動」「組織のあり方」について、みなさんの職場ではどうでしょうか？

ハラスメントはなぜ問題なの？

ハラスメントは人権問題です。

ハラスメントが起きると、個人の尊厳や人権を侵害し、精神的、身体的に悪影響を及ぼすのはもちろんのこと、職場環境、教育活動の観点から回復しがたい重大な人権上の被害をもたらすことがあります。

例えば・・・

働きやすいところ通い合う快適な職場環境が侵害されます。

永く心の傷として残ることもあります。（PTSD、フラッシュバック）

当事者同士の働く意欲が低下したり、信頼関係が崩れ、人間関係を悪化させ、組織の士気を低下させたりします。また、公務の信用を失墜させてしまう場合もあります。



ハラスメントを起こさないために！

一人一人の意識のあり方や基本的な心構えが重要です。

ハラスメントを未然に防ぐために、ハラスメントにつながる言動について自覚がない場合や軽く考えることがないように、常に問題意識を持ち、自分の発言や行動を見つめることが大切です。

計画的な研修を通して、相互理解を進め、自分の言動が人に与える影響を考えてハラスメントについて理解を深めましょう。

(1) ハラスメントについて十分理解する

働きがいのある風通しの良い環境づくりを進めるためには、職員一人一人がハラスメントに対する理解を深めて、その未然防止に取り組む。

また、誰にでも起こり得る問題であるという認識を持つ。

(2) 心通い合う快適な職場環境をつくる

互いに個人として尊重しあう人権感覚あふれる職場づくりに努める。

また、日頃からコミュニケーションを図り、管理職だけでなく、同僚間などで指導や助言を行う際には、相手の状況や立場に配慮した言い方をする。

(3) 児童生徒の人権を尊重する教育環境をつくる

すべての教育活動を通じて、児童生徒の人権を尊重し、一人一人がいきいきと活動できる環境づくりに努める。

(4) 管理職には、職場の良好な勤務環境を確保する責務がある

ハラスメントが生じていないかを十分に注意し、勤務環境を害する言動を見逃さないように努める。



ハラスメントを受けたとき

一人で我慢しているだけでは、問題は解決しません。
無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されません。
逆にエスカレートする可能性もあります。
ハラスメントに対する行動をためらわないことです。
自分だけの問題ではありません。
勇気を出して行動しましょう。

はっきりと意思表示をし、毅然とした態度をとりましょう。

「イヤ」なことは「イヤ」とはっきりと！

特にセクハラ等の場合、相手はあなたがその行為を受け入れているものと誤解している場合があります。



被害内容を記録する。

被害を受けた日時、場所、内容、周囲の状況を具体的に記録し、残しましょう。

相談する。

一人で我慢しているだけでは問題は解決されません。信頼できる人、内部・外部の相談窓口等に相談してみましょう。

⇒ 相談窓口はP. 24、25参照

ハラスメントが起こったら

快適な職場環境は、教職員が協力してつくるものです。
もし、ハラスメントが起こったら、私たちはどのようにすることが大切でしょうか。
人権に関わる問題が発生したという認識を持って対処しましょう。

職場の同僚として・・・

ハラスメントに対する行動をためらわない。

- ・ 「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」「恥ずかしい」などと考えず、勇気を出して行動する。
- ・ 問題提起をする人をトラブルメーカーと見たり、当事者間の個人的な問題として片づけたりしない。職員会議を開くなど、問題提起を契機として、皆で問題解決に取り組むことを心がけましょう。いきなり職員会議を開くことが難しい時には、校内のハラスメント相談係や労働安全衛生委員会などに相談するのも1つの方法。

ハラスメントと感じたら、職場の同僚として、行為者に対して注意を促す。

- ・ 行為者の言動のうち、問題があると認められる内容を指摘し、自らの行為について振り返らせて反省を促す。

被害を受けている人に対して、声をかけて相談にのる。

- ・ 被害者は「恥ずかしい」「仕返しが怖い」など相談することをためらうことがあります。気がついたことがあれば、気軽に声をかけましょう。本人の意思を尊重しながら進める。

管理職として・・・

事実関係を迅速かつ正確に確認する。

- ・ 事態を悪化させない。
- ・ 行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行う。

相談者・行為者等のプライバシーを保護するために、必要な措置を講じ、解決に導く。

- ・ プライバシーの保護について、教職員に対して周知する。

不利益な取扱いを行ってはならない旨を教職員に周知・啓発する。

- ・ 職場でのハラスメントに関し、教職員が相談したこと、事実関係の確認に協力したことを理由にしてはならない。

カウンセラー、弁護士等中立な第三者機関に委嘱するなど、適切な体制を整備し、解決に導く。

再発防止に向けた措置を講じる。

- ・ 職場においてハラスメントに関する方針を周知・啓発する。

相談体制等の体制づくり

相談窓口をあらかじめ明確にする。

- ・ ハラスメントに関して気軽に苦情の申し出や相談ができる体制を整え、迅速かつ適切に対応する。

相談窓口の担当者は、広く相談に対応するとともに、相談内容や状況に応じ適切に対応し、2次被害を引き起こさないようにしなければならない。

- ・ 相談を受ける際には、原則として2名の職員で対応する。
- ・ 相談を受けるに当たっては、同性の職員が同席するよう努める。

実際に相談を受けるに当たっては、場所や時間に配慮し、守秘義務を守り、その人の人権を尊重する。

加害者は内容によっては処分の対象に

ハラスメントを起こすと、周りの教職員だけでなく保護者や地域の信用・信頼を大きく損ない、その後の学校運営にも大きな支障をきたすこととなる。

また、加害者は、内容によっては懲戒免職等の厳しい処分の対象となる。

ハラスメントについては、それだけ重大な行為であるということを十分に認識する必要がある。

義務づけられた雇用管理上講ずべき必要な措置

セクシュアル・ハラスメント防止のための10項目

(「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)より抜粋)

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - (1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの内容・セクシュアル・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - (2) セクシュアル・ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備
 - (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、広く相談に応じること。

- 3 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 - (7) 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
 - (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

- 4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置
 - (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための13項目

(「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置等について」(厚生労働省)より抜粋)

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1)

妊娠、出産等(以下「妊娠等」という)に関するハラスメントの内容
妊娠等に関する否定的な言動が妊娠等に関するハラスメントの背景等となり得ること
妊娠等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針
妊娠等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(2) 妊娠等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備

(3) 相談窓口をあらかじめ定めること。

(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。

(5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における妊娠等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

(6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(8) 事実確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(9) 再発防止に向けた措置を講ずること(事実が確認できなかった場合も同様)。

4 職場における妊娠等に関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措置

(10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

(11) 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

(12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

(13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント
(スクール・セクシュアル・ハラスメント)
について

1 スクール・セクシュアル・ハラスメントはなぜ起きるの？

教職員は、児童生徒や保護者にとって、優位な立場で強制力をもつ存在です。相手の人権を尊重しないで、その強制力を使った場合や児童生徒の言動を恋愛感情と勘違いすることによって、しばしば体罰やスクール・セクシュアル・ハラスメントを引き起こしてしまうことがあります。

また、「セクシュアル・ハラスメントは、特定の個人が引き起こす特殊なトラブルである」と考えて他人事としてしかとらえない職場の雰囲気も、スクール・セクシュアル・ハラスメントを生む要因となります。

児童生徒の尊厳、権利を著しく侵害するスクール・セクシュアル・ハラスメントは絶対に許してはいけないという姿勢を、組織としてもたなければ問題の根本的な解決には結びつきません。

2 スクール・セクシュアル・ハラスメントを受けた児童生徒への影響例

児童生徒の人権を尊重する教育・環境が侵害されるばかりではなく、永く心の傷として残ることがあります。



3 スクール・セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

教職員は児童生徒に対し、指導的な立場であることを自覚し、立場を不当に利用したり、児童生徒から「不快である」との意思表示がないことで、発言・行動が受け入れられていると考えたりしてはいけません。管理職をはじめとするすべての教職員が、スクール・セクシュアル・ハラスメントは許されない行為であることについて理解を深め、学校全体で未然防止に努めなければなりません。

教職員が、スクール・セクシュアル・ハラスメントに対する認識を深める

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を認識する
拒否の意思表示がないからといって、許容・合意があると勘違いしないこと
児童生徒の指導に当たっては、必ず複数で対応し、メール等で私的なやりとりをするなど、必要以上に行動を共にせず、適切な関係を保つこと。特に、メールやSNS等を活用し連絡する場合は、校内ルールを遵守すること。

効果的な教職員研修を実施する

具体的な事例の分析・協議を通して、教職員の共通理解を深める
日常的な教育活動を人権の視点から点検し、問題点を改善する

児童生徒の人権を尊重する教育環境をつくる

すべての教育活動を通じて、児童生徒の人権を尊重し、一人一人がいきいきと活動できる環境づくりに努める

4 児童生徒に教えておきたいこと

スクール・セクシュアル・ハラスメントの発生により、突然指導するのではなく、日頃から学級指導や生徒指導、人権に関わる学習の際にスクール・セクシュアル・ハラスメントについても取り上げ、児童生徒が自分を守ることができるようにしましょう。

相手は、あなたがその行為を受け入れているものと誤解している場合があるので、「イヤ」なことは「イヤ」とはっきりと意思表示をし、毅然とした態度をとりましょう。

自分が悪いのではありません。

ひとりで悩まないで相談しましょう。

- ・信頼できる人（教職員、友達、家の人）に何でも相談しましょう。
- ・相談できるところに相談してみましょう。相談できるところはたくさんあります。（P24・P25 参照）

秘密は守られます。



5 スクール・セクシュアル・ハラスメントが起こったら

管理職をはじめとするすべての教職員は、解決に向けて迅速かつ適切に取り組むことが必要です。その際のポイントとして、大きく次の3点を踏まえることが大切です。

1 被害者のケアを最優先に

学校は、まず被害にあった児童生徒の立場を考え、心の安定を図り、その児童生徒に寄り添った対応を行うことが大切です。また、保護者と信頼関係を構築するよう、連携に努めます。

被害者と加害教職員を分離することが必要です。また、個人情報の管理を徹底し、噂や憶測による二次被害を防がなくてはなりません。

2 正確な事実確認

プライバシーに配慮しつつ、被害者が落ち着いて話せる雰囲気をつくり、同じことを繰り返しては聞かないなど、被害者の心理的負担を軽くするよう配慮します。

相談・聞き取りの際には、最低2人の教職員があたり、少なくとも1名は被害者と同性の者が加わるようにします。先入観をもって相談・聞き取りに臨んではいけません。被害者の内面に配慮して対応します。

管理職は、教育委員会とすみやかに連携を取りながら、加害者とされる教職員への事実確認と対応にあたります。

3 学校体制の再構築

信頼回復と再発防止のためには、学校の体制を見直し、再構築しなければなりません。そのためには、すべての教職員が力を合わせて、問題点を洗い出し、教訓化する取組が必要です。その際、個人情報の保護に留意し、守秘義務を徹底しつつ、学校全体として課題の共通理解を図ります。

被害者及び保護者に対し、事実関係の報告や謝罪を行うなど、誠意をもって対応し、信頼回復に努めなければなりません。必要に応じて他の保護者に対しても、学校の取組と再発防止策を説明します。

事 例

ハラスメントにつながる可能性のある次の事例は、どこに問題がありますか。
改善策も含めて、職場で話し合みましょう。
話し合いが滞ったときや終わった後には、【参照】ページで内容を確認しましょう。

パワー・ハラスメント編

【事例1】

職員室で指導教員のA教諭(40歳代)が、初任者のB教諭(20歳代)に研究授業の指導案について指導していました。

しかし、B教諭は、A教諭の指導を受け入れようとしませんでした。

そのため、A教諭は感情的になり、「こんなこともわからないのか。早く言うとおりに直したらいいんだ」と大きな声で言いました。

【事例2】

小学生の子どもがいる臨時講師のC教諭(30歳代)が勤務する学校では、全県での研究発表を控え、多くの教職員が、連日、遅くまで自発的に準備を手伝っていました。

ある日、C教諭が「今日は子どもの迎えがあるので帰ります」と言って退校したところ、翌日から、D教諭(40歳代、発表者)をはじめ、数人の女性教諭から無視されるようになりました。

【参照】P5へ

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント編

【事例1】

A教諭(30歳代)は、私立中学校で教師をしている妻の仕事復帰に伴い、代わりにA教諭が育児休暇を取得することにしました。

学年会議で報告をした際、B教諭(40歳代)から「男性なのに育児休暇を取得するのか」と言われました。

【事例2】

中学2年生の担任であるC教諭(40歳代)は、学習指導や生徒指導に熱心に取り組み、管理職や周囲からの評価も非常に高い人物でした。

次年度は、学年代表としての活躍を期待されていたところ、急に母親の介護が必要となったため、C教諭は介護休暇を取得することにしました。

すると同じ学年のD教諭やE教諭に、「私ならこんな時期に介護休暇は取らないわ。あなたも、もう一度考え直したら」と諭されました。

【参照】P6・P16～P18へ

セクシュアル・ハラスメント編（スクール・セクハラを含む）

【事例1】

小学校で臨時講師をしているA教諭（20歳代）は、教員採用試験に向けて、勉強していました。一生懸命なA教諭の姿を見て、隣のクラスを担当しているB教諭（30歳代、既婚）は、毎日夜9時まで、会議室で勉強につきあいました。

教員採用試験に合格後、B教諭は「二人でお祝いをしよう」と、A教諭を食事に誘いました。

【事例2】

高校2年生の担任であるC教諭（30歳代）は、生徒指導上課題のある生徒を指導するため、よく夜に家庭訪問を行っていました。

その際、初任者育成の観点から、必ず同じ学年のD教諭（初任者、20歳代）を一緒に連れて行き、夜遅くなったときには、自家用車でD教諭を自宅まで送ることもありました。

また、この家庭訪問については、管理職や生徒指導担当にも特に報告をしていませんでした。

【事例3】

バスケットボール部の顧問をしているE教諭（40歳代）は、連絡が便利であるため、学校で決められているルールを破り、主将と頻繁にLINEで連絡を取り合っていました。

また、学校でも、たびたび体育教官室に呼び出し、個別に指導を行っていました。

【参照】P7へ



自己チェックをしてみましょう

- ✓ あてはまる項目が多い場合は、ハラスメントを起こす可能性があります。十分気をつけましょう。

パワー・ハラスメント編

同僚(若い教職員)に指導助言しても、指示どおりにしないと腹が立つ。
厳しく指導することが将来同僚のためになると思う。
自分ができることは、同僚(若い教職員)もできるはずだ。
私的なことは後回しにしても、やるべきことはやりきることが大切だ。
組織の雰囲気を引きしめるためには、怒られ役が必要だ。
若い頃は、すすんで雑用を引き受けるべきだ。
酒席における言動は、大目に見てもらえると思う。
腹が立つと、物にあたることがある。
つい感情的になり、大声を出すことがある。
感情の起伏が激しい方だ。

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント編

妊娠するなら、周りに迷惑をかけない時期を考えるべきだ。
妊婦検診等は、休みの日に行くものだ。
育児短時間勤務は、周りに迷惑をかけると思う。
男性が育児休暇を取得するなんて考えられない。
看護休暇や介護休暇、育児短時間勤務等、制度が充実しすぎていると思う。
家族のことで、周りに負担をかけるべきではないと思う。

セクシュアル・ハラスメント編

軽い気持ちで、同僚や児童生徒に性的な発言をすることがある。
会話をする際、親近感から同僚や児童生徒の身体に触れることがある。
冗談のつもりで、同僚や児童生徒のプライバシーに踏み込んだ話をする。
酒席などの場面になると、気が緩みがちになる。
酒を飲み出すと、つい飲みすぎてしまう。
酒を飲んだ時の記憶がはっきりしないことがある。
児童生徒の指導時や同僚と、密室になる状況で2人きりになることがある。
児童生徒と校内ルールを超えてメール、LINEのやりとりをしている。
特定の児童生徒への個別の指導回数が、必要以上に多くなっている。
児童生徒と2人きりで、校外で会うことがある。

資 料 編

ハラスメント等に関する主な相談窓口

職場内で解決することが望ましいと考えますが、職場では相談しにくい場合、解決しにくい場合は、下記の窓口に一度相談してください。

【兵庫県関係機関】

教職員相談（兵庫県教育委員会福利厚生課）： 電話 0120-774-860 FAX 078-362-3768
兵庫県立男女共同参画センター・イーブン : 電話 078-360-8550 FAX 078-360-8558

【兵庫県警関係機関】

性犯罪被害 110 番「レディースサポートライン」 : 電話 078-351-0110 FAX 078-351-0110
ストーカー・DV相談電話 : 電話 078-371-7830

【その他】

法務局
みんなの人権 110 番 : 電話 0570-003-110
女性の人権ホットライン : 電話 0570-070-810

【兵庫県教育委員会】

教職員人事課電話相談・直行メール
・電話相談窓口：教職員人事課 電話 078-341-7711（内線 県立：5655、市町立：5658）
・専用メール受付窓口：教職員人事課 メールアドレス kyosyokuin_direct@pref.hyogo.lg.jp
兵庫県教育委員会職員公益通報制度（担当：総務課）
・公益通報受付窓口：公益通報相談員
電話 078-362-4014（内線 5625），FAX 078-362-4014（内線 5625）
メールアドレス kyoikoeki_tsuho@pref.hyogo.lg.jp

各教育事務所窓口（管内の市町立学校担当）

阪神教育事務所電話相談

・電話相談窓口：総務課 電話 0798-39-6154

播磨東教育事務所電話相談

・電話相談窓口：総務課 電話 079-421-9413

播磨西教育事務所電話相談

・電話相談窓口：総務課 電話 079-281-9123

但馬教育事務所電話相談

・電話相談窓口：総務課 電話 0796-26-3773

丹波教育事務所電話相談

・電話相談窓口：総務課 電話 079-552-7484

淡路教育事務所電話相談

・電話相談窓口：総務課 電話 0799-26-3203

【参考】児童生徒用

ひょうごっ子悩み相談

・電話相談（ひょうごっ子<いじめ・体罰・子ども安全>相談24時間ホットライン）

【24時間】0120-0-78310

・面談相談

相談日 月～金（祝日、年末年始を除く）

相談日時 9：00～17：00

ひょうごっ子悩み相談センター分室

（ひょうごっ子<いじめ・体罰・子ども安全>相談・通報窓口）【9:00～17:00】

阪神教育事務所分室 電話 0798-23-2120

播磨東教育事務所分室 電話 079-421-0115

播磨西教育事務所分室 電話 079-224-1152

但馬教育事務所分室 電話 0796-24-1520

丹波教育事務所分室 電話 079-552-6059

淡路教育事務所分室 電話 0799-22-4152

少年相談室（ヤングトーク）

相談日 平日

相談日時 9：00～17：00

電話 0120-786-109

FAX 078-351-7829

参考資料

【パワーハラスメント関係】

NO パワハラ（厚生労働省）

パワーハラスメント対策導入マニュアル 予防から事後対応までサポートガイド 第2版（厚生労働省）

【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント関係】

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!!（厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室））

マタニティ・ハラスメント対策について（厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課）

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置等について（厚生労働省）

【セクシュアルハラスメント関係】

職場でつらい思いしていませんか？

職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします（厚生労働省・都道府県労働局）

事業主の皆さん 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均等室）

【その他】

職場でつらい思いしていませんか？（厚生労働省 都道府県労働局）