

職場でつらい思いをしていませんか？

～ハラスメントは許されません！～

「ハラスメント」とは

「ハラスメント」とは、一般的に、嫌がらせや相手を不快にさせる言動のことをいい、以下の「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・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」が代表的な例になります。



■ パワー・ハラスメント

「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境を害することとなるようなものをいいます。

【具体例】

- 「そんな指導で生徒が分かると思うのか。だめな奴だ。」と大声で言われた。
- 意見の相違から、同僚にファイルを何度も激しく机に叩きつけられた。
- 業務量からみて、明らかに無理である提出期限を設定された。
- 同学年の定期的な懇親会に、自分だけがずっと呼ばれなかった。

※ 「パワー・ハラスメント」という言葉は、管理職等（管理職や助言する立場にある教職員）から教職員へのいじめ・嫌がらせを指して使われることが多いですが、教職員間や教職員から管理職等、教職員から教職員志望者等（教育実習生、学校体験制度参加者等）に対して行われるものもあります。

■ 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、他の者を不快にさせる職場及び職場外における性的な言動をいいます。

※ 「他の者」とは、教職員以外の者（児童生徒、保護者、教職員志望者等（教育実習生、学校体験制度参加者等））も含まれます。

【具体例】

- スリーサイズを尋ねられたり、身体的な特徴を話題にされたりした。
- 食事やデートにしつこく誘われたり、カラオケでデュエット等を強要されたりした。
- 身体に不必要に接触された。
- 「男だったら徹夜しろ」、「女性に仕事は無理だ」などと、性別に関する固定観念に基づいて発言された。

■ 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、職場において行われる管理職や同僚からの言動（妊娠、出産したこと及び妊娠又は出産に起因する症状に関する言動や育児休業、介護休暇等の利用に関する言動）によって、妊娠、出産した女性教職員や育児休業、介護休暇等を申出、取得した教職員等の勤務環境が害されることをいいます。

【具体例】

- 妊娠したことを報告した後、同僚から「産休・育休とたくさん休みを取れるからうらやましい。」と繰り返し言われた。
- 管理職や同僚から「妊婦はいつ休むか分からないから」と繰り返し言われ、仕事を与えられなくなった。
- 男性教職員が育児休業を申し出たところ、先輩教員から「男が育休をとるなんてあり得ない。」と言われた。

ハラスメントのない職場に向けて

いったん事案が発生してしまうと、その解決に時間と労力を要することになります。組織として、個人として防止対策を講じることが重要です。

■ 組織として

管理職がリーダーシップを発揮して、働きやすい職場環境づくりを進めていくことが重要です。

- 日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- 教職員全員がハラスメントに対する正しい認識を持つとともに、誤解や行き違いが生じることがないようにコミュニケーションの取り方に十分留意すること。
- 職場環境を乱す、又はおそれがある言動を見落とさないよう、常に注意を払うこと。



■ 個人として

教職員一人ひとりが、常に相手の人格や立場を尊重した言動を心がけることが重要です。

- 業務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた言動はハラスメントになり得るという認識を持つこと。
- ハラスメントを受けた者が、周囲の人間関係等を考えて、自分が不快であるとはっきり言えない場合など、常に明確な意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。
- 不快に感じるか否かは、個人間や男女間によって受け止め方の差があるという認識を持つこと。



ハラスメントを受けたとき

ハラスメントを受けたときは、以下のような行動をとることが大切です。

■ はっきりと意思を伝えましょう。

ハラスメントは、我慢しているだけでは状況は改善されません。「やめてください。」「私は嫌です。」と明確に意思表示をしましょう。

■ 相談しましょう。

一人で抱え込まず、職場の同僚や知人、管理職など、信頼できる人に相談しましょう。県においても相談窓口を設置しています。

ハラスメントに関する相談窓口

教育政策課	TEL 083 - 933 - 4510
教職員課	TEL 083 - 933 - 4555
人事委員会事務局	TEL 083 - 933 - 4470

