

いかなるハラスメントも許さない 組織づくりのために

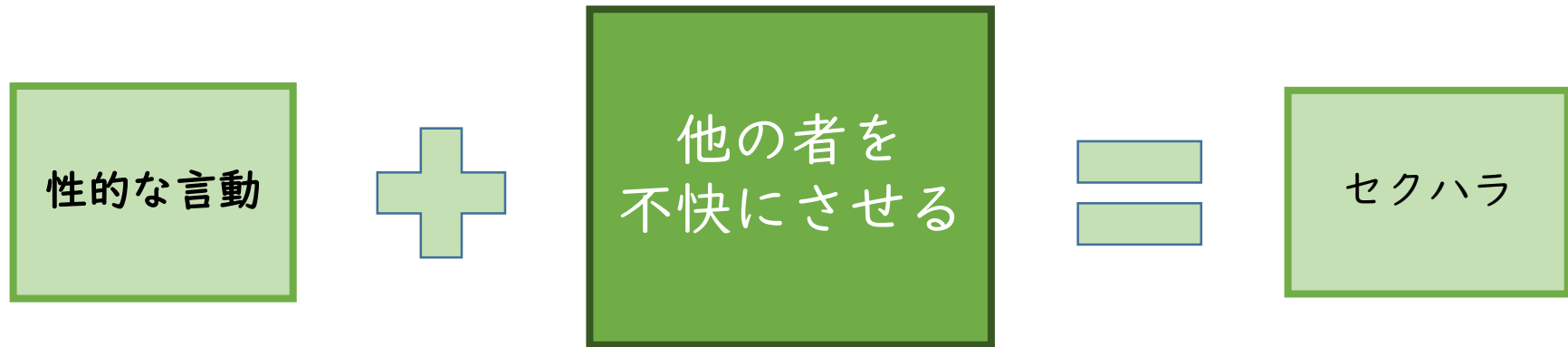
～北海道教育委員会のハラスメント防止等に関する基本指針等について～

北海道教育委員会

● セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは

定義

受け手が不快に感じたら セクハラに該当します



留意事項

- ・「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう
- ・「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる
- ・「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る

●セクシュアル・ハラスメントの具体例

職場内外で起きやすいもの	性的な内容の発言関係	<p>【性的な関心、欲求に基づくもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。 ○ 聞くに耐えない卑わいな冗談を交わすこと。 ○ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。 ○ 性的な経験や性生活について質問すること。 ○ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。 <p>【性別により差別しようとする意識等に基づくもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女性らしくなってきたね」、「君はいつも丁寧に掃除をしてくれるね。きっとよいお嫁さんになれるよ」などと発言すること。 ○ 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、などと人格を認めないような呼び方をすること。 ○ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。
	性的な行動関係	<p>【性的な関心、欲求に基づくもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ヌードポスター等を職場に貼ること。 ○ 雑誌等の卑わいな写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。 ○ 身体を執拗に眺め回すこと。 ○ 食事やデートにしつこく誘うこと。 ○ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・電子メールを送ること。 ○ 身体に不必要に接触すること。 <p>【性別により差別しようとする意識等に基づくもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
主に職場外において起こるもの		<p>【性的な関心、欲求に基づくもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 性的な関係を強要すること。 <p>【性別により差別しようとする意識等に基づくもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ カラオケでのデュエットを強要すること。 ○ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

●セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは

こうした言動は絶対にやめましょう

性的な内容の
冗談・噂話

性体験・
性生活への
質問

食事への
執拗な誘い

休日や夜間の
個人的なLINE

必要のない
身体的接触

性的指向・
性自認の暴露

軽い冗談のつもりだった。

ちょっとからかった。 **は通用しません**

●参考（性的マイノリティ関係）

性的マイノリティとは

生まれた時の性別と、性的指向（恋愛感情や性的な関心についての指向。異性、同性、男女両方に向かうなど多様である。）や性自認（自分がどの性別であるかの認識「こころの性」）が異なる人や、男女どちらにも恋愛感情を抱かない人など、様々なセクシュアリティを含めて「LGBTs」や「LGBTQ」と表現される。その総称として「性的マイノリティ」という。

様々なセクシュアリティ	L esbian(レズビアン)	同性を好きになる女性
	G ay(ゲイ)	同性を好きになる男性
	B isexual(バイセクシャル)	異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人
	T ransgender(トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人
	A sexual(アセクシャル)	恋愛や性的な感情を誰に対しても抱かない人
	X gender(エックスジェンダー)	性自認を男性、女性のどちらでもないと感じている人
	Q uestioning(クエスチョニング)	自分の性自認、性的指向が分からない、又は明確にしたくない人

注意すべき言動例

- ・「昨日のテレビで同性愛者の店が出てきたけど、ああいうのって、生理的にムリ」、「いつまでも結婚しないと、そっちの人だって思われるぞ」、「同性愛とか性同一性障害とかって、この職場にはいないよね」など、男らしさ、女らしさに関する決めつけ、結婚、恋愛、子育てを前提とした話題などはNG
- ・「ホモ」、「オカマ」などと人格を認めない呼び方をすることや嫌悪感を表す言動は、セクハラやパワハラとなり得る
- ・他者が本人の承諾なしに、性的指向や性自認などを第三者に漏らすこと（いわゆる「アウティング」）は重大なプライバシー侵害につながり、セクハラやパワハラにもなり得る

1

職務に関する優越的な関係を背景として行われる

- 職務上の地位が上位の職員による言動
- 同僚又は部下による言動で、その者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、協力がなければ業務遂行が困難な状況下で行われるもの
- 同僚、部下からの集団による行為で、抵抗又は拒絶困難なもの

2

業務上必要かつ相当な範囲を超える言動

- 明らかに業務上必要性がない言動
- 業務目的を大きく逸脱した言動
- 業務目的を達成するための手段として不適當な言動
- 行為の回数・時間、言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念上、許容されない範囲の言動

3

職員に精神的・身体的な苦痛を与え、 職員の人格・尊厳・勤務環境を害する

3つの要件を満たすとパワハラに該当し得る

● パワー・ハラスメント（パワハラ）とは

暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none">○ 書類で頭を叩く。○ 部下を殴ったり、蹴ったりする。○ 相手に物を投げつける。
暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none">○ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。○ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。○ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を送信する。
執拗な非難	<ul style="list-style-type: none">○ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。○ 長時間厳しく叱責し続ける。
威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none">○ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。○ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。
実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none">○ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。○ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。○ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。
仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none">○ 気に入らない部下に仕事をさせない。○ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。○ 職員全員に送付する業務連絡の電子メールを特定の職員にだけ送付しない。○ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。
個の侵害	<ul style="list-style-type: none">○ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。○ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

※これらの言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨ではない

●妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（マタハラ）とは

妊 娠



出 産



勤務ができないことに関する言動により
勤務環境が害される

妊 娠



出 産



育 児



介 護



制度・措置の利用に関する言動により
勤務環境が害される

※妊娠には不妊治療も含む

ハラスメントの典型例

	「制度等の利用」への嫌がらせ	「状態」への嫌がらせ
不利益取扱いの示唆	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業の取得を管理職員に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。 ○ 深夜における勤務の制限について管理職員に相談したところ、「次の昇格はないと思う」と言われた、 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理職員に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた
繰り返し嫌がらせをすること	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「深夜帯の勤務の制限をしている人には大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言われた ○ 「自分だけ短時間勤務をするのは周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言われた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言われた。 ○ 「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言われた。
業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業の取得について、管理職員に相談したところ、「男のくせに育児休業を取得するなんてあり得ない」と言われた。 ○ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「迷惑だ。自分なら申請しない。あなたもそうすべき」と言われた。 ○ 介護休暇の利用を周囲に伝えたところ、同僚から「自分は利用しないで介護する。あなたもそうすべき」と言われ、「でも、自分は利用したい」と再度伝えたが、同じ発言をされた 	

職場の**コミュニケーション不足**や

過去の常識や価値観を現在も正しいという**思い込み**が

ハラスメントを招きます

全ての職員が次の点に留意し

ハラスメントの**加害者にならないように**しましょう

[全てのハラスメントに共通する留意事項]

- 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**繰り返してはいけません**
- ハラスメントを受けた職員が、職場の人間関係等を考え、拒否や抗議等を行うことができないなど、**相手からいつも明確な意思表示があるとは限りません**
- **電話**や**電子メール等**により、恐怖心や精神的苦痛を与えることもハラスメントになります

[全てのハラスメントに共通する留意事項]

- ハラスメントは職場だけで起こるものではなく、職場の人間関係がそのまま維持する歓迎会の酒席のような場など、
勤務時間外におけるハラスメントについても十分注意しましょう
- 職務に従事する際に接することとなる**職員以外の者、児童生徒、保護者、教育実習生**との関係にも注意しましょう

[セクシュアル・ハラスメントに係る留意事項]

- 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、ハラスメントに該当するか否かは、**相手の判断**が重要となります
- 行為者にとっては、親しさを表すつもりと言動であったとしても、**本人の意図とは別**に相手を不快にさせてしまう場合があります
- **不快に感じるか否か**には**個人差**があります
- この程度のことは相手も許容するだろうという**勝手な憶測**をしてはいけません
- 相手とは良好な人間関係があるという**勝手な思い込み**をしてはいけません

[パワー・ハラスメントに係る留意事項]

- 業務の指示等の **内容が適切** であっても、その **手段** や **態様等が適切でない** ものは、ハラスメントになります
- 指導に当たっては、**相手の性格** や **能力** を十分に **見極め** た上で行いましょう
- 言動の受け止め方は **世代** や **個人** によって異なることに留意
- 自らも仕事への取り組み方や日頃の振舞いを顧みながら、職員と **能動的にコミュニケーション** をとりましょう

[妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る留意事項]

- 妊娠、出産、育児又は介護に関する **否定的な言動**
（その職員に直接行わない言動も含まれます）は、
ハラスメントの原因や背景となります
- 仕事と妊娠、出産、育児又は介護を両立するために
職員が利用できるよう、制度や措置があります

行為者に自覚がないことも多く

ハラスメントを無視したり受け流したりして

一人で**我慢しているだけでは**

必ずしも**状況は改善されない**

ということを、まず認識することが大切です

被害を深刻なものにしない

他に被害者をつくらないためにも

次のような行動が望まれます

[職員に望まれる行動]

- **相手**には**明確に意思表示**（拒否や抗議等）をしましょう
- 直接相手に**言いにくい場合**は**手紙等**の手段をとるという方法もあります
- ハラスメントを受けた**日時**や**内容等**について**記録**（継続的なメモ、録音など）しておきましょう
- 問題を自分一人で抱え込まずに、職場の同僚や知人など**身近な信頼できる人に相談**しましょう
- 職場内において解決することが困難な場合には、**相談窓口**に**相談**しましょう

勤務環境はその構成員である

職員の協力の下に形成される

部分が大きいことから

ハラスメントにより

勤務環境が害されることを防ぐために

次のような行動が望まれます

● ハラスメントが発生していることに気づいたときは？

[職員に望まれる行動]

- 職場内のハラスメントについて問題提起する職員をいわゆる**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てはいけません**
- ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として**行為者に注意**しましょう
- 被害を受けていることを見聞きした場合には**声をかけて**相談に乗りましょう
- 第三者として気持ちよく勤務できる環境をつくるために、**上司等に相談**するなどの方法をとりましょう

被害者の**信頼を裏切らない**よう

問題の解決につながるような

建設的なアドバイスを心掛けましょう

事態を悪化させないために

次のような行動が望まれます

[職員に望まれる行動]

- 相談者の話に真摯に耳を傾け、**丁寧に話を聞く**ようにしましょう
- **被害者にも問題がある**ような発言や、被害者の意向を退けて**個人的見解を押し付ける**ような発言をしてはいけません
- **相談者の同意**を得た上で、校長などの**管理職員**や**相談窓口**に相談にしましょう
- 相談者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重し、知り得た**秘密は厳守**しましょう

[各種ハラスメントの相談窓口]

相談対象者：道教委本庁、教育局、所管機関の職員

○ハラスメント相談窓口



(<https://www.dokyo.i.pref.hokkaido.lg.jp/hk/sum/109572.html>)

○ハラスメント110番



(<https://www.harp.lg.jp/N2qs15LM>)

○ハラスメント相談外部窓口

道教委外部の専門家（弁護士）を通じてハラスメント相談ができます
(令和5年（2023年）4月24日付け教総第138号総務政策局長通知
「ハラスメント相談外部窓口の設置について」参照)