

# 各種ハラスメントの防止

## パワー・ハラスメント

### ● 定義

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、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの

※**職務上の地位が上位の職員に限らず、同僚又は部下の言動も対象**

### ● 基本的な心構え

- ・ パワー・ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものであることを理解しなければならない
- ・ 同一所属の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分  
例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他所属の職員との関係にも十分留意しなければならない
- ・ 職員以外の者（児童生徒、保護者又は教育実習生など）に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならない

## パワー・ハラスメントの主な言動例

- 暴力・傷害
- 暴言・名誉毀損・侮辱
- 執拗な非難
- 威圧的な行為
- 実現不可能・無駄な業務の強要
- 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視
- 個の侵害

## セクシュアル・ハラスメント

### ● 定義

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

### ● 基本的な心構え

- ・ 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、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要
- ・ 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
- ・ セクシュアル・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らない
- ・ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分
- ・ 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分  
教職員がその職務に従事する際に接することとなる児童生徒、保護者や教育実習生等の職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意

## セクシュアル・ハラスメントの主な言動例

### ● 職場内外で起きやすいもの

- ・ 性的な内容の発言関係

- ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 性的な行動関係

- ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

### ● 主に職場外において起こるもの

- ・ 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

## 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

### ● 定義

妊娠又は出産したこと、妊娠・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用に関する言動により勤務環境が害されるもの

### ● 基本的な心構え

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となる
- ・ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があり、利用できるという知識を持つ
- ・ 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や制度等の利用状況に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つ