

「川西市立学校職場における  
セクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針」

「川西市立学校職場における  
パワー・ハラスメントの防止に関する指針」

川西市教育委員会

# 目次

## 川西市立学校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

1	目的	1
2	定義	
(1)	セクシュアル・ハラスメント	1
(2)	セクシュアル・ハラスメントに起因する問題	1
3	セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項	1
(1)	基本的な心構え	1
(2)	懲戒処分	2
(3)	セクシュアル・ハラスメントを起こさないために	2
(4)	セクシュアル・ハラスメントになり得る言動	2
4	職場の構成員として良好な環境を確保するために認識すべき事項	3
5	教職員間によるセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において 教職員に望まれる事項	4
(1)	基本的な心構え	4
(2)	セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応	4
6	学校長等の対応	5
7	苦情相談への対応	5
8	その他の相談窓口	6

## 川西市立学校職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する指針

1	目的	7
2	パワー・ハラスメントの判断の基準及び言動例	7
(1)	パワー・ハラスメントの判断の基準	7
(2)	パワー・ハラスメントとなりうる言動例	7
3	教職員が取り組むべき事項	8
(1)	パワー・ハラスメントをしないために教職員が認識すべき事項	8
(2)	パワー・ハラスメントを見聞きしたときに教職員が取り組むべき事項	8
(3)	パワー・ハラスメントを受けていると感じたときに教職員に望まれる事項	9
4	学校長の責務	9
5	教職員の適切な育成	9
6	苦情・相談への対応	9
7	懲戒処分等	10

# 川西市立学校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

## 1 目的

この指針は、教職員間におけるセクシュアル・ハラスメントによる就業上の環境の阻害及び不利益の防止を、また教職員と児童・生徒、児童・生徒の保護者との間におけるセクシュアル・ハラスメントによる修業上の環境の阻害及び不利益の防止を目的として、セクシュアル・ハラスメントに対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進めるため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

## 2 定義

### (1) セクシュアル・ハラスメント

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職場における性的な言動及び教職員が他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。

### (2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため、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ること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して、教職員が就業上又は児童・生徒等の修学上の不利益を受けることをいう。

## 3 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項

### (1) 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

① 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、相手の判断が重要であり、具体的には、次の点について注意する必要がある。

ア 親しさを表すつもりの方であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

イ 不快に感じるか否かには個人差があること。

ウ 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ないこと。

エ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

② 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こと。

- ③ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否する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らないことを十分認識する必要があること。
- ④ 勤務時間内又は職場内に限らず、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会等の酒席等の場における勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要があること。
- ⑤ 児童・生徒への指導等や児童・生徒の保護者との関係において、セクシュアル・ハラスメントに該当する性的な言動について、信頼関係を損ねる事態を招かないよう注意する必要があること。

## (2) 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非違行為などに該当して、処分を含め厳正な措置が講じられる場合がある。

## (3) セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

セクシュアル・ハラスメントが起きると、人権上、職場環境、教育活動の観点から、回復し難い重大な結果をもたらすため、何よりもその発生を未然に防ぐことが重要である。

そのために、男女の相互理解を深めること、とりわけ、男性においては、女性を対等な職場仲間と見ていないことや「性」の対象として見がちなこと等に起因する問題を解消する視点に立って考えることが重要であり、教職員は、次の事項について認識を深め、取り組まなければならない。

### ① 男女両性が対等なパートナーであるという意識を持つこと。

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、男女両性がともに職場における対等なパートナーとして相手の立場を尊重することが求められる。さらに、セクシュアル・ハラスメントを絶対に起こさないことを明確にし、職場環境や慣習を変えることが重要である。

### ② 心通いあう快適な職場環境をつくること。

職場における性別による役割分業意識をなくし、互いに個人として尊重し合う中で、相手に不快感を与えることのない職場環境づくりをしなければならない。

### ③ 児童・生徒の人権を尊重する教育環境をつくること。

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教育環境づくりに努めなければならない。

## (4) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

### ① 職場内外で起きやすいもの

#### ア 性的な内容の発言関係

＜性的な関心、欲求に基づくもの＞

(ア) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

(イ) 聞くに耐えない卑猥な冗談<sup>わい</sup>を交わすこと。

- (ウ) 体調が悪そうな女性に「今日は生理か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- (エ) 性的な経験や性生活について質問すること。
- (オ) 性的な噂<sup>うわさ</sup>を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

＜性別により差別しようとする意識等に基づくもの＞

- (ア) 「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よい」などと発言すること。
- (イ) 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

#### イ 性的な行動関係

＜性的な関心、欲求に基づくもの＞

- (ア) ヌードポスター等を職場に貼ること。
- (イ) 雑誌等の卑猥<sup>わい</sup>な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- (ウ) 身体を執拗<sup>よう</sup>に眺め回すこと。
- (エ) 食事やデートにしつこく誘うこと。
- (オ) 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- (カ) 身体に不必要に接触すること。
- (キ) 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

＜性別により差別しようとする意識等に基づくもの＞

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。

#### ② 主に職場外において起こるもの

##### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

##### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- (ア) カラオケでのデュエットを強要すること。
- (イ) 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。

#### 4 職場の構成員として良好な環境を確保するために認識すべき事項

就業上又は修学上の環境は、その構成員である教職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより、これらの環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- (1) 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する教職員等をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと。
- (2) 職場からセクシュアル・ハラスメントの行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- ① セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、就業上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、行為者に対し職場の同僚として注意を促すこと。
- ② 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ること。  
被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。  
被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。
- ③ 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく就業又は修学できる環境づくりをする上で、上司・同僚等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

## 5 教職員間によるセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

### (1) 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- ① 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。  
セクシュアル・ハラスメントを無視したり、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ないということをまず認識することが大切である。
- ② セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。  
「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」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い就業上又は修学上の環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

### (2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

教職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- ① 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。  
セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。
- ② 信頼できる人に相談すること。  
まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、相談窓口等で相談する方法を考える。なお、相談す

るに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

## 6 学校長等の対応

学校長は、教職員及び児童・生徒が快適に学校生活を送ることができるよう、良好な就業上又は修学上の環境を確保・維持するため、次の点に十分留意して、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に取り組まなければならない。

- (1) 事態を悪化させないために、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、事実が確認できた場合においては、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行わなければならない。
- (2) 改めて職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じなければならない。
- (3) 当事者の間で事実関係に関する主張に不一致があるなど、苦情・相談の状況や内容に応じては、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なければならない。
- (4) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアル・ハラスメントに係る事後の対応にあたっては、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ずるとともに、その旨を教職員に対して周知しなければならない。
- (5) 教職員が職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を教職員に周知・啓発しなければならない。
- (6) 児童・生徒及びその保護者等から苦情・相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情・相談に当たって、児童・生徒の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するとともに、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮をしなければならない。

## 7 苦情相談への対応

- (1) セクシュアル・ハラスメントについては、学校内の相談によって解決することが望ましいが、学校では相談しにくい場合、解決しにくい場合があるため、教職員からの苦情相談を総務調整室教職員課において受け付ける。

総務調整室教職員課：＜電話＞072-740-1111(内線 3361)

072-740-1242(直通)

＜メールアドレス＞kawa0154@city.kawanishi.lg.jp

- (2) 苦情相談を受ける職員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当

事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努める。

## 8 その他の相談窓口

セクシュアル・ハラスメントは、対応を誤るとこじれてしまい、解決に長期間を要することも考えられることから、専門的な相談窓口を次のとおり紹介する。

### ① 市が実施するセクシュアル・ハラスメント相談（月1回、電話または面談。専門カウンセラー）

市総務部行政室職員課：＜電話申込み＞072-740-1111（内線 2352, 2353）

### ② 兵庫県教育委員会福利厚生課（教職員相談）

＜電話＞0120-774-860

＜相談日＞月～金 ＜相談時間＞9:00～17:00

### ③ 県立男女共同参画センター

＜電話＞078-360-8551

＜相談日＞月～土 ＜相談時間＞9:30～16:30

### ④ 県立女性家庭センター

＜電話＞078-732-7700

＜相談日＞毎日 ＜相談時間＞9:00～21:00

### ⑤ 性犯罪被害110番「レディースサポートライン」

＜電話＞078-351-0110

＜相談日＞月～金 ＜相談時間＞9:00～17:00

### ⑥ ストーカー・DV相談電話

＜電話＞078-371-7830

＜相談日＞毎日 ＜相談時間＞24時間

### ⑦ 女性の人権ホットライン（法務省人権擁護局）

＜電話＞0570-070-810

＜相談日＞月～金 ＜相談時間＞8:30～17:15



# 川西市立学校職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する指針

## 1 目的

この指針は、パワー・ハラスメントの防止に向けた取組みを定めることにより、教職員の人格が尊重され、気持ちよく働きやすい良好な職場環境づくりを促進することを目的とする。

## 2 パワー・ハラスメントの判断の基準及び言動例

### (1) パワー・ハラスメントの判断の基準

次の①～③をすべて満たすことがパワー・ハラスメントの判断の基準となる。

- ① 職務上の権限や地位等を背景にした言動であること。
- ② 本来の校務や指導の範囲を超えて、人格の否定や個人の尊厳を侵害する言動であること。
- ③ 一過性ではなく、繰り返し行われる言動であること。

### (2) パワー・ハラスメントとなりうる言動例

#### ① 攻撃する

- ア 机を叩いたり、書類を投げつける等、相手を脅すこと。また、校長室等に呼び出し「他の学校へ異動させる」「この学校には必要ない」等と恫喝すること。
- イ 「俺に恥をかかせる気か」「何度同じことを言わせるんだ」「お前がいないほうが子どものためになる」「お前なんか辞めてしまえ」「教師として不適格だ」等と適正な指導レベルを超えて激しく叱責すること。
- ウ 一つの些細なミスを何度も非難すること。
- エ 児童・生徒や他の教職員の前で大声で命令したり、声高に叱る等、見せしめに類する言動をすること。
- オ 個室で長時間大声でどなりつけること。

#### ② 否定する

- ア 校務を進めるにあたり、担当者を見捨て、その者を職場で孤立させること。
- イ 故意に仕事上の意見を述べさせない、必要な打合せに参加させない等、校務から無理矢理排除すること。
- ウ 教職員からの相談等を拒絶すること。また、管理職を目指し校務に励んでいるにもかかわらず、「お前には管理職としての資質がない」等、他の教職員の前で否定すること。
- エ 適切な指導にもかかわらず、「あなたの指導は全くなっていない」「何をやらせても駄目だ」「やる気がないからだ」等と具体的な指示をすることなく、指導方法や能力を否定すること。
- オ 「だからお前はダメなんだ」「お前のようなアホはいない」「お前の顔は見たくない」等

と人格を否定すること。

カ 教職員個人に対する評価（あいつはダメだなど）を他の教職員や保護者に吹聴すること。

### ③ 強要する

ア 学校の方針や共通理解した内容とは違う、独善的なやり方・考え方を教職員に無理矢理押し付けること。

イ 自分の責任を棚上げにして、他の教職員に責任をなすりつけること。

ウ 困難な保護者の対応を「自己責任」として一個人でさせること。

エ 必要のないような細かな資料づくりのために、長時間の作業を強要すること。

オ 緊急の仕事ではないのに、休日や深夜にかかわらず教職員に連絡を入れること。

カ 飲み会等の親睦行事に強制的に参加させたり、飲酒を強要すること。また、付き合いを断ったときに、仕事の上で嫌がらせをすること。

キ 私物の買い物をさせたり、校務とは関係のないコピー等の雑用を強要すること。

ク 特定の教職員に対し、個別の状況等を考慮せずに一方的に「忙しいから年休は控えてくれ」「週休日も部活動で生徒を指導してくれ」等、校務優先を強要すること。

### ④ 妨害する

ア 仕事上必要な情報や助言等を与えないこと。

イ 合理性がないのに、理由も言わず要望や提案文書を握りつぶしたり、やり直しを何度も命じたりすること。

ウ 故意に仕事の指示を何度も変更すること。

エ 故意にありもしない悪いうわさを言いふらし、教職員の信頼関係を損ねること。

オ 特定の者だけに声をかけなかったり、役割を与えない等、組織から孤立させること。

## 3 教職員が取り組むべき事項

学校長を含め全ての教職員は人権感覚をみがき、次の点に留意し、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

### (1) パワー・ハラスメントをしないために教職員が認識すべき事項

① パワー・ハラスメントは、これを行っている教職員に自分がパワー・ハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識を持つこと。

② 校務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと。

③ 「口が悪いのは愛情の裏返し」「毒舌も個性」等と思いつままないこと。

④ パワー・ハラスメントは、相手方から明確な拒否の意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。

### (2) パワー・ハラスメントを見聞きしたときに教職員が取り組むべき事項

① パワー・ハラスメントを見聞きした場合には、周囲の教職員は、被害を受けた教職員が一人

で悩みを抱え込むことがないよう、積極的に声をかけること。また、必要な場合は、その状況を学校長や相談窓口等に相談すること。

② 教職員の中にパワー・ハラスメントとなるような言動をしている場合には、速やかに注意をすること。

### (3) パワー・ハラスメントを受けていると感じたときに教職員に望まれる事項

① パワー・ハラスメントを受けた場合には、一人で我慢せず、職場の同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談すること。

② 職場内で解決することが困難な場合は、下記6(1)又は(3)の苦情・相談窓口を活用すること。なお、相談するにあたっては、パワー・ハラスメントを受けた日時、内容等をできる限り記録しておくこと。

## 4 学校長の責務

学校長には、所属教職員が学校等で快適に働くことができるよう、良好な職場環境を確保・維持する責務があることから、学校長は、次の点に十分留意して、パワー・ハラスメントの防止及び排除に取り組まなければならない。

(1) 自らの言動や所属教職員の言動が、パワー・ハラスメントに該当しないか、十分注意を払い、職場におけるパワー・ハラスメントの未然防止に努めること。

(2) 所属教職員に、「3 教職員が取り組むべき事項」を周知徹底し、教職員の意識啓発に努めること。

(3) 所属教職員から、パワー・ハラスメントに関する苦情・相談を受けたときは、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。

## 5 教職員の適切な育成

管理職や先輩の立場から、教職員を指導するにあたっては、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、職務遂行上あるいは組織運営上必要であると判断される場合には、積極かつ毅然たる態度で適切な指導や助言を行い、教職員の育成に努めるものとする。

また、その際には、次の点に留意するものとする。

① 業務の方向性を示した上で指導すること。

② 「教職員を育てる、後輩を育てる」という意識を持って指導すること。

③ 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

## 6 苦情・相談への対応

(1) パワー・ハラスメントについては、学校では相談しにくい場合、解決しにくい場合があるため、教職員からの苦情相談を総務調整室教職員課において受け付ける。

総務調整室教職員課：＜電話＞072-740-1111(内線 3361)

072-740-1242(直通)

＜メールアドレス＞kawa0154@city.kawanishi.lg.jp

(2) 苦情相談を受ける職員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努める。

(3) パワー・ハラスメントに係る苦情相談については、上記(1)のほか、次の県の機関においても教職員からの苦情相談を受け付ける。

① 県教育委員会事務局福利厚生課（職員相談員）：＜電話＞0120-774-860

＜FAX＞ 078-362-3768

② 県教育委員会阪神教育事務所教職員課：＜電話＞0798-39-6154

## 7 懲戒処分等

パワー・ハラスメントの事実が確認された場合、懲戒処分その他の人事上の措置が講じられることがある。