

STOP ! ハラスメント防止マニュアル **H**arassment

平成21年9月

佐賀県教育庁教職員課

第1 ハラスメントとは

ハラスメントは、相手に対して不愉快な、または威圧的な態度をとることなどにより、個人の尊厳や名誉などの基本的人権を侵害するものです。

職場におけるハラスメントには、性的な言動による「セクシュアル・ハラスメント」、職場における優越的地位や職務上の権限に基づく言動による「パワー・ハラスメント」などがあります。

1 ハラスメントになり得る言動

次のようなものがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメントの主な事例

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・容姿や体型、年齢や結婚等についてあれこれ言う（男性の頭髪、女性の結婚適齢期など）。
 - ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
 - ・身体をじろじろ眺める。
 - ・肩や手、髪を触ったり、もたれかかったりする。
 - ・性的な関係や交際を強要する。
- 性別による差別意識等に基づくもの
 - ・成人に対して「男の子、女の子」、「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。
 - ・「男（女）らしくしろ」「女（男）のくせに」などと言う。
 - ・女性であるというだけでお茶くみ、掃除等を強要する。
 - ・カラオケでのデュエットやダンスを強要する。
 - ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌を強要したりする。



(2) パワー・ハラスメントの主な事例

- ・特定の職員に対して指導やアドバイスをしない、業務を担当させない。
- ・些細なミスを人前で過剰に叱責する。
- ・能力や性格について不適切な発言をする。
- ・私用を言いつける。
- ・個人として扱わない（名前でなく「バイトさん」と呼ぶなど）。
- ・挨拶をしない、無視する。
- ・必要のない残業や休日の仕事を強要する。
- ・常識的に不可能な課題達成を強要する。



(3) その他のハラスメントの主な事例

- モラル・ハラスメント
 - ・人前で笑い者にする、悪口を言う。
 - ・相手の判断力や決定に疑いをさしはさむ。
 - ・年齢、出身、容姿等の個人的属性を理由に、差別したり排除したりする。
- アルコール・ハラスメント
 - ・飲酒を強要したり、一気飲みをさせたりする。
 - ・飲めないことを侮辱する。
 - ・酔ったうてで暴言・暴力、ひんしゆく行為等を行う。

第3 ハラスメントが発生しない環境をつくるために

職場全体の問題として捉えましょう。

ハラスメントを訴える職員をトラブルメーカーと見た
ハラスメントを当事者間の個人的な問題として片づけ
職場全体の問題として捉え、職場環境の改善に
まいりましょう。



ミーティングなどを活用することで解決することができる問題については、ハラスメントの問題
提起をきっかけとして、適正な職場環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけること
が必要である。

ハラスメントに対する気配りをし、必要な行動をとりましょう。

ハラスメントが見られる場合は、注意を促すこと。

ハラスメントをきっかけとして、職場環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとら
えて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

ハラスメント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」、「仕返しが怖い」
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。

被害者が深刻化しないように、気付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切で
ある。

職場によるハラスメントの二次被害

ハラスメントの二次被害とは、周囲の人の対応によって、被害者が二次的に心の傷を受ける、相談
できなくなる等の被害を言います。

原因を被害者に求めたり、被害者の性格の問題としたりすること

「あなたにもスキがあった」「あなたにも気があったのでは」などと言う。

「あなたは気にしすぎる」「あなたは真面目すぎる」などと言う。

被害の程度を周囲が判断し、矮小化すること

「あること」「これくらい大したことない」などと言う。

「たよりひどい人もいる」「もう忘れてしまったら」などと言う。

被害者を一方的に擁護すること

「人がそんなことをするとは思えない」「熱心なだけだよ」などと言う。

被害者についての噂を流すこと

「個人的な恋愛感情のもつれらしい」などと憶測の噂を流す。

被害を問題化することを非難し、又は不利益を与えること

「我慢しているのだから、我慢したほうがいいよ」「なぜ今頃になって言い出すの」などと言う。

問題化したことを理由として、就労上の不利益を与える。

第4 あなたがハラスメントの被害を受けたと感じたら

1 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をしましょう。

ハラスメントに対しては、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。

2 具体的な記録を残しましょう。

相手の氏名、日時、場所、内容などをできるだけ明確に記録しておくことが重要である。

3 誰か信頼できる人に相談しましょう。

同僚や友人など身近な信頼できる人やハラスメントに関する相談員に相談する。

第5 相談してください

ハラスメントに関する苦情や相談については、校長の外、次の機関でも責任をもって受け付けます。秘密は厳守しますので、安心して御相談ください。

1 教育庁相談員【教職員課】

- ・ 県立学校の職員：佐賀県教育庁教職員課人事主幹（県立学校人事担当）
- ・ 市町立学校の職員：佐賀県教育庁教職員課人事主幹（小中学校人事担当）

※ 相談方法：電話
TEL：0952-25-7226

2 教育庁相談員【企画・経営グループ】

- ・ 全ての職員：佐賀県教育庁企画・経営グループ
総合調整担当

※ 相談方法：電話または電子メール
TEL：0952-25-7281
E-mail：harassment-edu@pref.saga.lg.jp

3 外部相談員（教育庁ほっとライン「県民窓口」）

松尾弘志法律事務所 松尾弘志弁護士
〒840-0825
佐賀市中央本町1番10号 ニュー寺元ビル三階

※ 相談方法：電子メールまたは封書（「親展」「公益通報」と朱書きすること）
E-mail：k-hotline@pref.saga.lg.jp



詳細は : <http://www.pref.saga.lg.jp/web/kenminmadoguchi.html>



シンフォニー
人と自然と文化の交響県・佐賀

佐賀県

<http://www.pref.saga.lg.jp/>