

# セクハラ、パワハラ防止！

働きやすい職場づくり

- セクハラやパワハラのない職場をつくりましょう -



平成24年3月

長崎県教育委員会

## セクハラ、パワハラ認識度



思い当たることはないか、職場の様子はどうか、チェックしましょう！

- ・同僚を性的な対象として見たことがある。
- ・職場の雰囲気作りには、性的な話題も時には必要だと思ふ。
- ・相手が嫌がっているにもかかわらず、飲食に誘ったことがある。
- ・妊娠している女性に、「また休むの？」と言ったことがある。
- ・女性職員に「お茶を入れて」と強要したことがある。
- ・女性（男性）職員ということで、特定の仕事を割り当てたことがある。
- ・セクハラは当事者同士の問題であり、上司に責任はないと思ふ。

- ・児童生徒に対し、スキンシップの意味から必要以上に握手や肩たたきなどをする。
- ・部活動の中で、児童生徒にマッサージをしたりさせたりしたことがある。
- ・特定の児童生徒を必要以上に呼び出して、一対一で指導をしたことがある。
- ・小学校低学年であれば、男女一緒に着替えさせることはかまわないと思ふ。

- ・特定の職員に対して、些細なことでも感情的に厳しく指導したことがある。
- ・酒席への参加を強要したことがある。
- ・職員に指導するとき、人事異動や校内人事のことをほめかしたことがある。
- ・職務に関係のない用件を指示したり、強要したりしたことがある。
- ・特定の職員を職場で無視したり、仕事から排除したりしたことがある。

### セクハラ

セクハラは、当事者同士の問題ではありません。  
職場でのセクハラ対策に全職員で取り組んでいく必要があります。



### スクールセクハラ

教職員による児童生徒へのセクハラは、児童生徒の心に一生消えることのない傷を負わせるばかりでなく、その後の成長に影響を及ぼす重大な人権侵害です。

### パワハラ

管理職員は、自分の言動によって、職員の人権を傷つけたり、心身の健康を損なったりすることがないようにパワハラについて常に問題意識をもつ必要があります。

## 職場で確認しましょう

### セクシュアル・ハラスメント

性的な言動によって、相手や周りの人を不快にさせ、職場環境が害されることです。冗談やからかい、親しみの表現でも、受け取る側を不快にさせることがあります。教職員による児童生徒へのセクハラは、特にスクール・セクハラと呼ばれています。学校にセクハラ相談員を設置し、悩みの相談や問題への対応に取り組みましょう。

### パワー・ハラスメント

職権を背景として、本来の業務を越えて相手の人格を傷つける言動により、職場環境を悪化させることです。

失敗を執拗に非難したり、威圧的な態度を取ったりすることだけでなく、無視や孤立化、仕事と無関係なことの強要もパワハラに該当するおそれがあります。

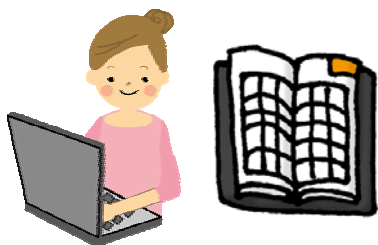
特に管理職員は、常に問題意識をもってパワハラのない職場づくりに努めましょう。

## 被害にあったときは



「いや!」「NO!」と言いましょう!

・毅然とした態度をとりましょう。



記録を残しましょう!

・被害にあった場所や時間、どのような状況だったか、どのような思いをしたか等をメモしておきましょう。..

相談窓口にご相談しましょう!



・管理職員や同性職員が対応しましょう。  
・プライバシーの保護を徹底しましょう。

## 職場におけるセクハラ、パワハラ対策

- 「セクハラ、パワハラは絶対にダメ！」という方針の明確化
- ・セクハラ、パワハラは絶対に許さないという方針の明確化と共通理解
- ・校内研修等を通しての人権やセクハラ、パワハラに対する正しい理解

### 相談窓口の設置

- ・同性の相談員による相談窓口の設置と周知
- ・発達段階を踏まえた児童生徒用の相談窓口の設置と周知

### セクハラ、パワハラが生じた場合の対応の明確化

- ・迅速かつ正確な事実関係把握と事後対応の明確化
- ・再発防止に向けた校内研修等の取組

