

具体的な事例から学ぶ

～考えよう！自分のこととして～

発行：山口県教育委員会
令和2年2月3日

1 事案名

- 職場内ハラスメント

2 事案の概要

- 管理職や中堅・ベテラン教員が採用間もない若手教員を指導する際のハラスメント
※以下は、本県で発生した複数の事案の内容を抜粋しています。

<業務に関連して（パワハラ）>

- ・自身の経験談等を夜遅くまで長時間聞かせる（自慢話、他の同僚の批判等）。
- ・若手教員の業務上のミス執拗に指摘する。
- ・ミスを繰り返したり、早急な改善がなされなかったりした場合、それ以降は若手教員が質問をしても助言をせず無視をする。

<親交を深めようとして（セクハラ）>

- ・平日・休日・昼夜を問わず、SNS等により頻繁に連絡をする。
- ・相手の私生活に介入する（プライベートに関することを質問する。）。
- ・プレゼントや贈り物をする。
- ・頻繁に飲食（食事・飲酒）や一緒に外出することに誘う。

3 それぞれの思い

	管理職・中堅・ベテラン教員	若手教員
業務に関連して	<ul style="list-style-type: none">○参考になればという思いで、自身の経験談等の話をした。○早く業務に精通して欲しいという思いから、指摘を繰り返した。○そろそろ自分で考えてやるべきであるとの考えから突き放した対応を取った。	<ul style="list-style-type: none">○自慢話や他者批判を長時間聞き続けるのは苦痛であった。○ミスを指摘してもらうのはいいが、嫌みっぽく言われると精神的にきつかった。○自分を否定され見放されたような気持ちになり、不安であった。
親交を深めようとして	<ul style="list-style-type: none">○業務外での交流を通して親交を深め、良好な信頼関係を築きたかった。○自分の子どもと同じような感覚で接してしまった。○親切に面倒を見るうちに、年齢差はあるが、相手に好意を持ってしまった。	<ul style="list-style-type: none">○仕事とプライベートは区別して欲しかった。○二人きりでの食事や外出に頻繁に誘われたので、何か他の思いがあるのかと怖くなっていった。○誘いや贈り物をはっきりと断ることができない時もあり、勘違いされることが怖かった。

4 ハラスメント防止に向けて

人材育成の観点から、経験豊富な者による若手教員への指導は不可欠です。

児童・生徒の健全な育成に従事する教職員には高い倫理観が求められます。

一人ひとりが、部下・同僚・後輩の人格や立場を尊重した言動に心がけることが重要です。

- 業務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた言動はハラスメントになり得るという認識を持つこと。
- ハラスメントを受けた者が、周囲の人間関係等を考えて、自分が不快であるとはっきり言えない場合など、常に明確な意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。
- 不快に感じるか否かは、個人によって受け止め方の差があるという認識を持つこと。