

具体的な事例から学ぶ

～考えよう！自分のこととして～

No. 12

発行：山口県教育委員会

令和3年11月29日

1 テーマ 「ハラスメントの防止」

様々なハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。教職員一人ひとりが、お互いに尊重し合い、ハラスメントのない学校にしていきましょう。

2 事例 ～このようなことはありませんか？～

※個別の事案の状況等によって判断が異なることもあります。

<パワー・ハラスメント>

【事例①】 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。

【事例②】 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わず他者に責任転嫁したりする。

※パワー・ハラスメントには、教職員間や教職員から管理職等に対して行われるものもあります。

<セクシュアル・ハラスメント>

【事例③】 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言する。

【事例④】 職場内外で「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。

※性別役割分担意識に基づく言動や人格を認めないような呼び方は、セクシュアル・ハラスメントの発生の原因や背景となり得ます。

<妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント>

【事例⑤】 育児休業の取得について管理職に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

【事例⑥】 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

3 ハラスメントの根絶のために

<パワー・ハラスメント>

●発生の原因や背景には、教職員同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられます。これらを幅広く解消していくことが重要です。

<セクシュアル・ハラスメント>

●異性に対するものだけではなく、同性に対するものも含まれます。また、被害を受ける者の「性的指向」や「性自認」にかかわらず、性的な言動であれば該当します。

<妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント>

●発生の原因や背景には、制度の利用や請求がしづらい職場風土や、制度自体の周知が不十分であることが考えられます。これらについて改善が図られることが重要です。

☆ハラスメントの行為者に自覚がないケースも多くあります。互いに声掛けを！

☆今一度、県教委作成の研修資料・リーフレット(R3.3)を見返し、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組んでいきましょう！

「性的指向」「性自認」とは？

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」と言います。性的指向や性自認は全ての人に関係する概念であり、その在り方は人によって様々です。男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象は人それぞれですし、「自分は男性（又は女性）」と思う人もいれば、「どちらでもない」や「どちらでもある」と思う人もいます。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起らないようにすることが重要です。（厚生労働省「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」より）