

教職員の不祥事防止に向けた  
新たな研修プログラム

第20回 事例研究  
教職員へのハラスメント（セクハラ・パワハラ）

岡山県教育委員会

事例を確認しましょう

事例 1



A 教諭  
(50代)

事例 2



C 教諭  
(40代)

岡山県教育委員会

## 事例を確認しましょう

### 事例 1

50代の中学校教員 A 教諭は、話し好きで、職場ではムードメーカーのような存在だったが、卑わいな冗談を言うこともよくあった。同僚は適当に聞き流し、その場で特段注意するものはいなかった。

2 学期が終わり学年団で開いた忘年会の時、A 教諭は酔いも手伝ってか同じ学級の担任で新採用の B 教諭に「彼氏はあるの?」「何歳で結婚したいの?」などと尋ね、B 教諭が黙って無視していると「今度 2 人で飲みに行こう」と言って肩に手を回した。

後日、その話を学年主任から聞いた校長が A 教諭を注意すると、「何か問題がありますか?許容範囲じゃないですか」と言って、A 教諭には反省する姿勢が見えなかった。

①

岡山県教育委員会

## 事例を確認しましょう

### 事例 1

その後も、A 教諭は何度も、B 教諭を食事に誘ったり、SNS で友達リクエストをしたりしていた。B 教諭は、困り果てて校長に相談したが、多忙であまり時間を取って話を聞いてもらえなかったため、教育委員会のセクハラ相談窓口に電話することとなった。

(事後の発言等)

- ・ B 教諭はそんなに嫌がってはいないと思っていた。
- ・ 自分が若い頃は当たり前だったが、今から思うと軽率な言動だった。



②

岡山県教育委員会

## 事例を確認しましょう

### 事例 2

40代の高校教員C教諭は、仕事に熱心で、若い頃から遅くまで残って授業研究や生徒指導にあたってきた。以前から、後輩や同僚への助言内容は厳しかったが、新採用のD教諭の指導教員になってからは、何かと「今の若い人は仕事への姿勢が甘い。自分が若い頃はもっと厳しかった」というのが口癖になっていた。

D教諭の授業見学の日、前日までの指導案の修正が思うようなものになっていなかったこともあり、C教諭は「(あなたのように) 暗い性格の人には、良い授業はできない」と発言した。

翌日、D教諭が遅刻してくると、C教諭は理由を問うことなく、「社会人として失格です!」と同僚の前で大声で叱責した。

①

岡山県教育委員会

## 事例を確認しましょう

### 事例 2

その後も、C教諭はD教諭に対して指導案を何度も書き直させたり、ちょっとしたミスでも長時間にわたって叱りつけるということが続いた。2学期もあとわずかという頃、D教諭は体調に異変を来し、病休に入ることとなった。

(事後の発言等)

- ・ パワハラについては、教育センターの研修等で理解していたつもりだった。
- ・ 自分も若い頃は先輩に厳しく育てられ、そのおかげで今の自分があると思っている。
- ・ 多少厳しく指導したかもしれないが、D教諭にも立派で、たくましい教員になって欲しかった。



②

岡山県教育委員会

## どこに問題があったのでしょうか（ポイント整理）

### 事例 1



(本人に関すること)

### 事例 2



(本人に関すること)

考えてみましょう！

(環境に関すること)

(環境に関すること)

岡山県教育委員会

## どうしてこのようなことが起こったのでしょうか（発生のメカニズム）

### 事例 1



( ) 型

・

### 事例 2



( ) 型

・

原因別分類表を基に考えてみましょう！

・

・

岡山県教育委員会

## どのように対処したらよいのでしょうか（対処法）

### 事例 1

### 事例 2

1次予防	《自覚の向上》	《自覚の向上》
	未然防止に向けて何ができるか、考えてみましょう！	
2次予防	《環境の整備》	《環境の整備》
	《個別的な関わり》	《個別的な関わり》
3次予防	変化の兆候に気付き、早期に対処するため、何ができるか、考えてみましょう！	
	《組織的な関わり》	《組織的な関わり》

岡山県教育委員会

## ハラスメントについて再確認しましょう

区分	定義・概念
セクシャル ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場において行われる性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること【環境型】</li> <li>・職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること【対価型】</li> </ul> <p>(男女雇用機会均等法第11条第1項)</p>
パワー ハラスメント	<p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの<b>職場内の優位性</b>を背景に、<b>業務の適正な範囲</b>を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為</p> <p>(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)</p>

岡山県教育委員会

## ハラスメントについて再確認しましょう

区分	判断基準	「職場」の範囲	「対象者」の範囲
セクシャルハラスメント	不快であるかどうかは、基本的には、 <b>受け手が不快に感じるか否か</b> によって判断	職場内や勤務時間内に限られない  (例) 出張先 休日の連絡 忘年会など	上司から部下だけでなく、次のような場合も該当
パワーハラスメント	業務上必要な指導を、 <b>適正な範囲</b> で行うものは、 <b>受け手がどう感じるかに関わらず</b> パワハラには該当しない (ただし、 <b>社会通念上許容される限度を超えれば、パワハラに該当する恐れ</b> あり)		(例) 先輩・後輩間 同僚間 部下から上司

岡山県教育委員会

## ハラスメントについて再確認しましょう

区分	問題のある言動例
セクシャルハラスメント	① 聞くに耐えない卑わいな冗談を交わす ② 「男のくせに根性がない」、「女には任せられない」などと発言する ③ 食事やデートにしつこく誘う ④ 身体に不必要に接触する ⑤ 性的指向や性自認に対するからかい
パワーハラスメント	① 丸めたポスターで頭を叩く【 <b>身体的な攻撃</b> 】 ② 立たせたまま、みんなの前で長時間叱責する【 <b>精神的な攻撃</b> 】 ③ たびたび無視する【 <b>人間関係からの切り離し</b> 】 ④ 必要とは思えない残業を連日命じる【 <b>過大な要求</b> 】 ⑤ 仕事を与えない【 <b>過小な要求</b> 】 ⑥ 家族の悪口を言う【 <b>個の侵害</b> 】

岡山県教育委員会

## あなたは同僚の本当の気持ちを理解できていますか？

卑わいな冗談もコミュニケーションのひとつ

多少のスキンシップはOK

相手もそんなに嫌がっていない

**A教諭**

もっと仲良くなりたい  
どうしたら仲良くなれるだろう

今の若い人は仕事が甘い

自分が若い頃は厳しく育てられた

そのおかげで今の自分がある

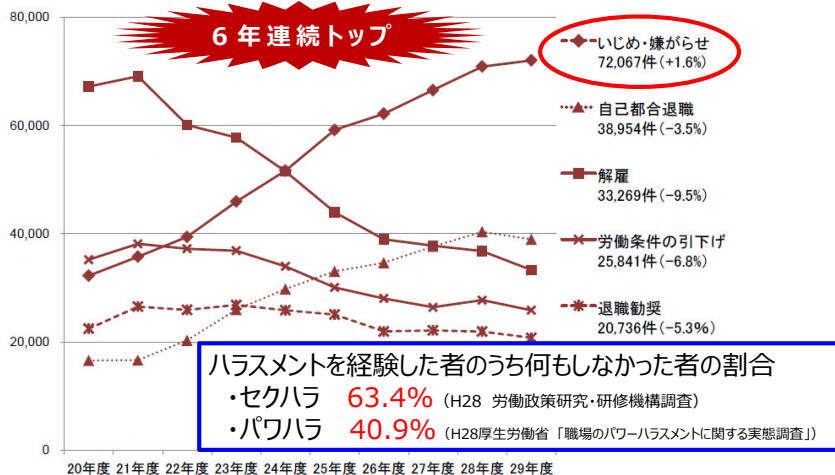
**C教諭**

少しくらいつらくても、もっとたくましい教員になって欲しい

岡山県教育委員会

## 統計データに見る ハラスメントの特徴

厚生労働省の労働紛争の相談件数に関する調査では…



※ ( )内は対前年度比。

岡山県教育委員会

## セクハラからうつ病になった事例

大学を卒業して入社した22歳の女性が配属された職場で、30歳代の既婚男性が彼女のトレーナーになりました。分からないところを相談すると懇切丁寧に教えてくれました。時々残業を一緒にするようになり、ある夕方、食事に誘われました。軽い気持ちで行きました。食事をしながら男性が会社の間人関係、仕事のこと、趣味などを語るのを話すのを楽しみました。

数日後、また食事に誘われた。「あまり付き合っていると誤解されるかも」と思い、今日は用事があるから、と断った。翌日また誘われたが、やはり、これはまずいな、と思い、断った。その翌日、仕事のことと相談したが、そっぽを向いて答えてくれない。食事の誘いを断ったからかな、と思ったが、まさかそんなことととも思った。しかし、・・・

出典:「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」(<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)

岡山県教育委員会

## 自分の考え方や意識を振り返ってみましょう

- あまりセクハラにこだわりすぎると、職場の雰囲気が悪くなると思う
- 男性職員がやっている困難な仕事は、優秀な女性職員であればまかせられる
- 男性職員が育児のために頻繁に年休をとるのは、あまり好ましくないと思う
- 卑猥な冗談でからかわれている女性職員がいたので、適当に受け流しておいた方がいいよとアドバイスした
- 自分の意見を強く主張する女性職員に対し、男性職員が反発したり、敬遠したりするのは致し方ないと思う

出典:人事院HP セクシャルハラスメントとは <http://www.jinji.go.jp/sekuhara/5sekuharamonndai.html>

岡山県教育委員会



## パワハラに加害者にも被害者にもならないために

パワハラによらない関わり方を習得しましょう

今日は二つだけ紹介

(しっかり学びたいときは、県教育庁福利課の職場  
の健康づくり研修会支援事業を活用しましょう)

- ・アンガーマネジメント（加害者にならないために）
- ・アサーション（被害者にならないために）

岡山県教育委員会

## イライラ した時は **アンガーマネジメント** (怒りのコントロール)

やってみましょう

- ① 深呼吸
- ② カウントアップ
- ③ カウントアップ呼吸
- ④ 自己呼びかけ
- ⑤ リフレーミング

岡山県教育委員会

イライラ  
した時は

## カウントアップ呼吸

「1・2・3・4」と数えながら  
鼻から息を吸い、5で息を止め  
て「6・7・8・9・10」で口か  
ら息を静かに吐いていく。  
カウントアップをしながら、深  
呼吸をする。



岡山県教育委員会

イライラ  
しない  
ために

## 時間と心にゆとりをもって

忙しいときほど

## 次のことを心がけてみましょう

- 仕事の依頼は早めに行う
- 自分も相手も尊重した自己表現をする

岡山県教育委員会

## 自分も相手も尊重した自己表現 (アサーション)

(例)「明日までにこの書類作成してくれないかな」

(攻撃的な表現)

「今日は終日出張なので、明日までは無理です！」

(非主張的な表現)

「はい、分かりました。(出張から戻って残業か…)」



(アサーティブな表現)

「今日は終日出張なので、明後日まででよいでしょうか」

岡山県教育委員会

## 法令学習

### ◇身分上の責任

■セクハラ (対児童・生徒以外)

停職又は減給 (悪質なときは免職)

■職場内秩序びん欄 (暴行・暴言) ←パワハラが該当

免職、停職又は減給

(根拠法令等) 地方公務員法第33条「信用失墜行為の禁止」

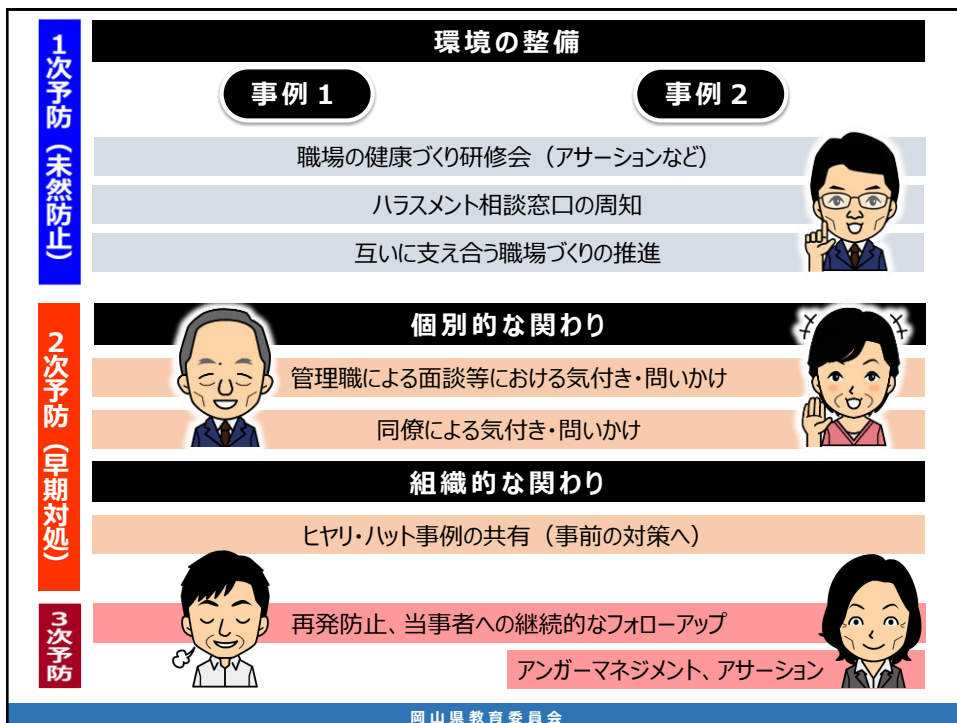
岡山県教育委員会 懲戒処分の指針

### ◇民事上の責任

■被害者への慰謝料等の損害賠償責任

(加害教職員への求償)

岡山県教育委員会



### パワーハラスメントが発生しやすい職場

単位：%

職場の特徴	パワハラに関する相談を受けた企業	パワハラを受けた従業員
上司と部下のコミュニケーションが少ない職場	51.1	35.2
正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場	21.9	46.0
残業が多い、休みが取りにくい職場	19.9	40.5
失敗が許されない、失敗への許容度が低い職場	19.8	29.7

H28 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省）改編

岡山県教育委員会

## 学校という職場の特性

### ○仕事の充実感を感じている割合

- ・教員 → 約8割 出典：「教員の仕事と意識に関する調査」愛知教育大学特別プロジェクト(2016)
- ・一般 → 約5割 出典：「インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査最終報告書」内閣府(2011)

### ○上司・同僚に相談できると回答した割合

- ・教員 → 14%
- ・一般 → 64% 出典：「教職員のメンタルヘルス対策検討会議資料」文部科学省(2012)

**ハラスメントを一人で抱え込んでいませんか？**

**ハラスメントを見て見ぬふりをしていませんか？**

岡山県教育委員会

## 互いに支え合う職場づくり (自助)

**ハラスメント被害を受けたら・・・**



- ・無視や受け流しでは、改善しません
- ・「嫌なことは嫌」とはっきり伝えましょう  
→直接言えないときは、メールなどで
- ・身近な人や相談窓口にご相談することも  
→ハラスメントの日時、内容等を記録しておきましょう

岡山県教育委員会

## 互いに支え合う職場づくり (共助)

### ハラスメントを見たり、聞いたりしたら・・・



- ・ 当事者間の問題として片付けてはいけません
  - 被害者に声をかけてあげることも大切です
  - 加害者に注意したり、上司に相談する方法もあります

岡山県教育委員会

## 互いに支え合う職場づくり (共助)

### 管理職や上司の役割

- ・ 日頃からハラスメント防止に努める必要があります
- ・ 問題が起きたら、速やかに対処する必要があります
  - ハラスメントを放置すると甚大な損失が・・・



- ◆ 問題解決に至るまでの 時間・労力・コスト
- ◆ 職場風土の悪化 → 成果が出ない、人材流出
- ◆ 法的責任 : 職場環境配慮義務違反等
  - 管理・監督責任が問われる

岡山県教育委員会

# 互いに支え合う職場づくり (公助)

## 総合ハラスメント相談窓口（県教育委員会の場合）

◇各種ハラスメントに関する相談に対応

(電話)

- 教職員課 義務教育人事班、高校教育人事班
- 教育政策課 人事班
- 教職員ハラスメント相談ホットライン

(Web)

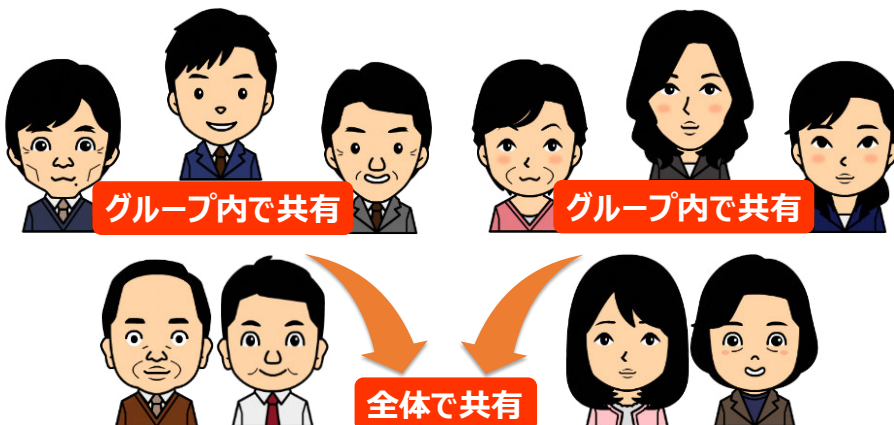
- 教育庁Webサイト上の専用フォーム  
トップページ下の関連リンクからアクセス

※市町村立学校においては、各自治体の相談窓口に修正してください。

岡山県教育委員会

## グループで話し合ってみましょう

気を付けていること、気を付けてくれていると感じたこと



- 自分の中で**新たな気づき**があれば、ぜひグループの仲間に伝えてください。
- **性別や立場による考え方や感じ方の違い**などは、ぜひ全体で共有してみましょう。

岡山県教育委員会

## プラスストローク交換をして終わりましょう

- ① 相手のよいところをメモにする  
例：「○○さんへ  
いつも一声かけてくれてありがとう」
- ② 書き終わったら、相手に渡す

コミュニケーションを意識的に増やし、  
支え合う職場をつくっていきましょう！

岡山県教育委員会

## 本日の研修のまとめ

### 4 研修の振り返り

◇今後に向けて

岡山県教育委員会



**\*\*\* 作成協力 \*\*\***

岡山県教職員不祥事防止対策チームアドバイザー



塚本 千秋（岡山大学大学院社会文化科学研究科 教授）

平 伸二（福山大学人間文化学部 学部長・教授）

**事例 1**

**事例 2**

1 この事案のどこに問題があったのでしょうか。（ポイント整理）

(本人に関すること)  (環境に関すること)		(本人に関すること)  (環境に関すること)	
------------------------------	---	------------------------------	---

2 どうしてこのようなことが起こったのでしょうか。（発生のメカニズム）

( ) 型 ・ ・	( ) 型 ・ ・
-----------------	-----------------

3 どのように対処したらよいのでしょうか。（対処法）

1 次 予 防	≪自覚の向上≫  ≪環境の整備≫	≪自覚の向上≫  ≪環境の整備≫
2 次 予 防	≪個別的な関わり≫  ≪組織的な関わり≫	≪個別的な関わり≫  ≪組織的な関わり≫
3 次 予 防		

4 研修の振り返り

氏名 ( )

☆ プラストーク交換

( ) さんへ

☆ プラストーク交換

( ) さんへ