

ハラスメント防止宣言

私たち、長崎市立三原小学校は、学校におけるすべての関係者の人格的尊厳が損なわれることなく、就労及び就学に励めるよう環境を整え、その利益を保護することを責務と考えています。

ところが、ハラスメントは、教職員や児童及び保護者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員・児童の能力の有効な発揮を妨げ、また、学校にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に悪影響を与える問題です。

本校は、差別的な言動やハラスメント行為、暴力行為など個人の尊厳を損なう行為を許しません。すべての個人が尊重され、互いの信頼のもとに良好な人間関係を構築し、活気ある職場を目指すことを宣言いたします。

1. 本校は下記のハラスメント行為を容認しないことを宣言します。

- (1) パワーハラスメントに類する行為
- (2) セクシュアルハラスメントに類する行為
- (3) アカデミックハラスメントに類する行為
- (4) 妊娠・出産、育児・介護に関するハラスメント行為
- (5) その他のハラスメント

その他にも、精神的な嫌がらせを繰り返したり、差別的発言等もハラスメントに含まれます。

2. この方針は、教職員のみならず、当校に関係するすべての方を対象とします。

児童 本校に在学するすべての児童

教職員 常勤の教職員、非常勤の教職員、臨時採用教員

関係者 学校サポーター、学生サポーター、保護者、地域のみなさん、

委託業者、学校に出入りする業者等

全ての関係者が、互いの信頼の下、良好な人間関係を構築できることを目指します。

3. 本校の職員がハラスメントを行った場合、処分等を含めて厳正に対応します。

また、相談者、行為者の和解に向けた調整、問題行動への注意、市教委への報告等の決定を行い、労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じます。

4. ハラスメントに関する相談窓口

学校におけるハラスメント相談窓口は次のとおりです。

- <校内相談窓口>教 頭 ※相談を受け付け次第、内容、行為者に応じて適切なメンバー
- <校内相談窓口>養護教諭 を選定し、ハラスメント審査・防止対策委員会を開きます。
- <外部相談窓口>長崎市教育委員会

学校教育課学務係 095-829-1196

相談者はもちろんのこと、事実関係の確認に協力した者等についても不利益な取扱いはいりません。プライバシーを厳守した上で対応しますので安心して相談してください。

5. 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を講じます。また、再発防止を講じる等適切に対処します。

2021年8月31日
長崎市立三原小学校
校長 宮原 友彦

ハラスメントとは…

相手に対して行われる「嫌がらせ」のことです。ハラスメントは、それを行う人の意識の有無に関係がありません。本人にそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為等はハラスメントに該当する可能性があります。

<パワーハラスメント>

職務上優位的地位にある者が、その地位及び権限を利用・逸脱して、部下や後輩や同僚間の職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする不適切な言動や指導のこと。

(1) 暴言

- ・「死んでしまえ」「給料泥棒」などの暴言を吐く。
- ・「お前はとうとうもない」「無能だ」「目障りだ」などと人格を否定する。
- ・身体や性格の特徴を取り上げてなじる。
- ・同僚を無能呼ばわりし、さらに、その事を他の職員に言いふらしたり、授業中に児童に話したりする。

(2) 執拗な非難

- ・一つの些細な失敗を何度も非難する。
- ・皆の前で起立させたまま、大声で長時間叱責し続ける。
- ・必要な助言や指示を行わず、何度も仕事のやり直しを命じる。

(3) 威圧的な行為

- ・机を激しく叩いたり、書類を投げつけたりするなどの威圧的な行為をする。
- ・自分にミスがあると有無を言わさずに部下に責任を転嫁する。
- ・「おまえのことはどうにでもできるぞ」などと威圧する。

(4) 実現不可能・無駄な業務の強要

- ・無理な締切りの設定など、明らかに実現不可能な業務を強要する。
- ・業務上の必要性を超えて、長時間の残業や休日出勤を強要する。

(5) 仕事を与えない・孤立させる

- ・合理的な理由もないのに、仕事をまったく与えない、または、役職に見合った仕事を与えない。
- ・発言を無視したり、会議や飲み会等に参加させないなどして、職場内に孤立させる。
- ・合理的な理由もないのに、別室での作業を命じる。

(6) 仕事以外の事柄の強要

- ・合理的な理由もないのに、プライベートな事項に執拗に詮索・干渉する。
- ・私的な買い物など、仕事と関係のないことを強要する。

<アカデミックハラスメント>

教職員等の権威的または優越的地位にある者が、その優位な立場や権限を利用・逸脱して、その指導を受ける者に対して行った教育上不適切な言動、指導、待遇のこと。

① 不適切な言動

- ・成績判定や宿題などにおいて、過剰なノルマを付加する。
- ・資料・図書や機器類を使用させないなど、学習を妨害する。
- ・教育・学習・授業に無関係の私用・雑用を強要する。
- ・執拗な電話や手紙で、私生活に過度な干渉をする。

② 不適切な指導

- ・本人を発奮させるために侮辱的な言動（「お前は馬鹿だ」などと言う、持ってきた宿題や原稿を捨てる、破るなど）を行う。

③ 不適切な待遇

- ・極端なえこひいきをしたり、「放任主義」と称し、正当な理由なく指導しない。

<セクシュアルハラスメント>

教職員が他の教職員、児童、関係者等を不快にさせる性的な言動をとること、あるいは、児童、関係者等が教職員を不快にさせる性的な言動をとることで、相手に不利益や不快感を与え、人格を侵害すること。

(1) 対価型セクハラ

相手が嫌がっているにもかかわらず性的な発言を行い、これを拒否したり抵抗したりした場合、解雇、降格、減給など、客観的に見て不利な労働条件を受けるタイプのセクハラである。

(2) 環境型セクハラ

相手が嫌がっているにもかかわらず、性的な言動や行動で就業環境を不快なものにして、仕事に集中できないようにするタイプのセクハラである。

① 性的な発言

- ・合理的な理由もないのに、性的プライバシーを執拗に詮索・干渉すること。（スリーサイズを聞く、性的な質問をする。）
- ・「男のくせに根性がない」「女は仕事ができない」など、性別に関する発言をすること
- ・「いつ結婚するんだ」「子どもはいつ産むのか」などの質問をすること。
- ・「おじん」「おばん」「おっさん」「くそばばあ」などの侮辱的な発言をすること。

② 性的な行動

- ・卑猥な写真を無理に見せたり、話題にしたりすること。
- ・不必要に身体を触ったり、執拗に眺めること。
- ・食事にしつこく誘うこと。
- ・必要以上の個人指導をすること。
- ・お茶くみはすべて女性の仕事とすること など。

〇マタニティー（パタニティ）・ハラスメント

妊娠・出産・育児などにより就労状況が変化したことなどに対し、嫌がらせをする行為

① 状態への嫌がらせ型

妊娠・出産・育児などにより就労状況が変化したことなどに対し、嫌がらせをする行為。
（例）妊婦はいつ休むかわからないからと、雑用しか与えられなくなった。

② 制度等の利用への嫌がらせ型

出産・育児・介護に関連する制度の利用に際し、当事者が利用をあきらめるざるを得ないような言動で、制度利用を阻害する行為。

（例）男性社員が育児休業を申し出たところ、「育休をとるならそのまま辞めてもらう」と言われ、取得を諦めざるを得なくなった。

<その他のハラスメント>

〇ジェンダー・ハラスメント

性別に対する差別や偏見による嫌がらせで、女性又は男性という理由のみで性格や能力の評価や決め付けを行う。

〇モラル・ハラスメント

モラル（道徳）による暴力を伴わない言葉や態度による嫌がらせで、相手に精神的なダメージを与え、職場の雰囲気悪くさせる。

〇アルコール・ハラスメント

飲酒の強要、一気飲みなどの強要、意図的な酔いつぶし、酔ったうさでの迷惑な発言・言動。

ハラスメントを受けたと感じたら…

- ① 一人で悩まず、誰かに相談しましょう。
- ② 勇気をもって、相手に「いやだ」と伝えましょう。
- ③ ハラスメント相談員に相談しましょう。

