

令和6年度人権オンブズパーソン意見表明

意 見 表 明

令和6年5月20日

川崎市人権オンブズパーソン
池宗 佳名子

意見表明に至る経緯

川崎市には、全国に先駆けて制定した川崎市子どもの権利に関する条例（平成 12 年川崎市条例第 72 号）があり、また川崎市男女平等かわさき条例（平成 13 年川崎市条例第 14 号）、川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例（令和元年川崎市条例第 35 号）も制定され、市をあげて人権尊重のまちづくりを推進している。

川崎市人権オンブズパーソンでは、子どもの権利侵害についての相談・救済業務を多く扱っているが、男女平等に関する権利侵害についてもその管轄となっている。そのためセクシュアルハラスメントについての相談を受けることもあるが、その中には川崎市教職員からの相談もあった。また条例上は管轄外であるパワーハラスメントに関する相談も教職員からあり、教職員の方々が教職員に向けて設置されている相談窓口適切に相談ができているのかと疑問に思うことがあった。また相談窓口相談したにもかかわらず、人権オンブズパーソンに相談されるケースもあり、当該相談窓口が、実際に十分に機能しているかについても疑問に思うことがあった。

全国的に教員不足が指摘され、休退職する教職員が増加している昨今では、教職員の働く環境について知り、改善に向けて取り組むことは重要である。

現在、国を挙げて学校における働き方改革を進めている中、川崎市も教職員の働き方・仕事の進め方改革が行われているが、さらに人権尊重のまちづくりの実現を目指している川崎市においては、「是非、川崎市で教員になりたい」と思ってもらえるような魅力ある職場環境となるように、人権問題についても不十分な点については再整備することが重要であると考えます。ハラスメント問題は大人にとっての権利侵害であり、あってはならないものの一つであるため、川崎市教職員のハラスメント問題の現状を調査し、不十分な点があるのであれば、これを改善すれば、風通しのよい働きやすい職場環境となり、現在及び将来の教職員にとって魅力的な職場となり得る。

令和 5 年 4 月にこども家庭庁が発足し、首相は『こどもまんなか』社会の実現が使命」と言っている。文部科学省が推進している働き方改革も「子どもたちのため」と言っており、川崎市の教職員の働き方・仕事の進め方改革も「子どもたちの輝く笑顔と豊かな学びのために」と言っている。同時代に生きて同じ社会を構成する一員である子どもについても権利の主体として人権を尊重する必要があり、学校は子どもたちが育ち・学ぶ施設であるため、教職員の職場である学校がより良い環境となることは、子どもの権利にも資することにつながる。

以上のことから、人権オンブズパーソンは、川崎市教職員に向けてのアンケート

ト調査を実施し、それと並行して、川崎市の相談機関の状況と他都市の状況等についても調査と検討を行った。その結果、人権オンブズパーソンとして次のような見解に至ったことをお伝えしたく、この度、意見表明という形を取らせていただくことにした。

（注）本意見表明の「川崎市教職員」は川崎市立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に勤務する教職員並びに学校から教育委員会事務局に異動した教員で、現在、教育委員会事務局で勤務している方。

意見表明

「川崎市教職員のハラスメントに関する対応に向けた効果的な体制の構築について」

I 意見表明について

川崎市人権オンブズパーソンでは、川崎市立学校（小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校）並びに学校から教育委員会事務局に異動した教員で、現在、教育委員会事務局で勤務している方を対象に、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関するアンケート調査を実施した。自己の持つパフォーマンスを最大限発揮するためには、ハラスメント等のない職場環境が大切であるが、日本各地の職場でハラスメント問題が発生しているのと同様に、川崎市教職員が働く職場も例外ではなく、ハラスメントに関する問題があることがわかった。

同時に、同アンケート調査により、ハラスメント問題の対応として求める取り組みについて尋ねたところ、「風通しの良い職場風土の醸成」という回答が最も多く、「相談後の迅速・公正な対応」及び「意識啓発研修」と続いた。

権利侵害に関する救済活動において最も効果的なものは事前予防であり、ハラスメント問題についても同様である。そして、事前予防にもかかわらず、権利侵害が発生した場合には、信頼のおける機関等による速やかな事後対応が重要となる。

そこで川崎市教職員のハラスメントに関する対応に向けた効果的な体制の構築について、以下の内容についての改善を求める意見表明を行うものである。

なお、今回は実施したアンケート調査に基づき、パワーハラスメントおよびセクシュアルハラスメントを取り上げているが、その他のハラスメントに関する問題についても、広く検討いただきたいと考える。

この意見表明は、川崎市人権オンブズパーソン条例第 19 条第 2 項に基づくものである。

Ⅱ 川崎市人権オンブズパーソンの提案意見

ー風通しの良い職場環境に向けてー

1 ハラスメントに関する周知・広報・啓発活動等の充実

- (1) アンケート調査の結果から、現在用いられている各種冊子やリーフレットは、これを読みさえすれば必要な一定の情報を得られるということがわかり、周知・広報等の媒体として重要なものであると言えるが、実際には多くの人がこのを読んでいない。また、アンケート調査において、「これを読んでもハラスメントはなくなる」という旨の意見があり、冊子等の目的や位置付けをより明らかにする必要があると考えられる。そこで、次のとおり提案する。

ア 各種冊子やリーフレット等の意義・位置付けを明確にすること。
相談窓口の周知のためのものか、ハラスメントについての理解を深めるための啓発活動のためのものか、相談を受けた際のマニュアル的なものか等々を明確にすること。

イ そして、それぞれの記載内容の充実化を図ること。例えば、形式面については、図表やイラスト等を多用して読みやすくし、内容面については、各冊子等の位置付けやそれぞれの意義・目的が達成できるような十分な内容にするなどである。特に相談窓口の周知については、アンケート調査結果に「相談後の流れ・対応がわからない」という意見があったので、相談窓口の周知等を目的とする広報物については、相談に関する一連のフローがわかる図表があるとよい。

ウ ハラスメントに関する必要な知識・情報については、それを必要として手に取る場面がそれぞれ異なることから、適宜適切な情報にアクセスできるよう工夫をすること。例として、行政としてもデジタル化を推進している現状下、将来的には AI の活用等も念頭におくとよい。すぐにでも工夫できることとして、相談窓口の案内等を記載した各種冊子等の中に 2 次元コードを掲載し、ハラスメントの具体的事例等について参照できるようにすることや、その冊子等にコラム形式で事例紹介等を行いそこに 2 次元コードを掲載し、必要な情報にアクセスできるようにするなどしてメリハリをつけるとよいと考える。

- (2) 他都市ではポスターを作成して執務室に掲示したり、ハラスメントになり得る言動と、そうでない言動とが事例とともに記載されている冊子等を作成したりしているところもある。

※【別添】「ハラスメントに関するアンケート調査結果」の末頁参照。

2 効果的な研修の実施、体制の構築

- (1) アンケート調査によると、ハラスメント発生原因として考えられるものに「行為者の個人に資質」の他に、「認識不足」や「年代等の違いによる意識の差」が多く指摘されていること、及び、ハラスメント問題の対応として求める取り組みについては「意識啓発研修」があげられていることからすると、事前対応として研修は非常に重要なものである。また、ハラスメントについての定義はあるものの、個別具体的な行為がハラスメントに該当するか否かが一見にしてわかるほど明確なものではないことから、日常業務上、困惑することが多い。これらのことから、ハラスメントについての理論とこれを用いた具体例の認識も大切だと考える。ところが、川崎市教職員のハラスメントに関する研修体制については、基本的な体制は確認できたが、有効性等の観点から不十分さは否めない。そこで、次のとおり提案する。

ア 任用区分や役職にかかわらず、全ての教職員が、ハラスメントについての必要な知識・情報を得られる研修体制を構築すること。そして、誰もが参加しやすく、時間を有効に使えるように、オンラインの活用等、研修の実施方法についても考慮すること。また、研修に参加できなかった教職員も後から学べるような仕組みを構築すること。

イ 研修内容については、抽象的文言や概念等の、一方的で事務的な伝達に終止せず、具体的な事例や判例紹介、個人の自覚を促すようなタイプの研修等、意識改革につながるよう趣向を凝らした内容にし、形式もグループワークを取り入れたディスカッションにする等、実践的かつ効果的な研修とすること。そして、研修実施者は、行政の担当者のみではなく、法律やハラスメントの専門家、また、心理や精神保健福祉分野の専門家等が担うことも検討すること。

特に管理職の研修については、管理職は、指導する立場であるためハラスメント加害者と言われやすく、また、年代等の違いを指摘されやすい立場であると同時に、ハラスメントの相談を受け、適切な判断を求められる立場にもあり、更には職場づくりの中心的存在でもあることから、これらを考慮した研修内容にすること。

- (2) 令和6年度から、川崎市教育委員会事務局職員部に、ハラスメント問題などに対応する、2名の職員[予防監察・相談調整担当]（以下「担当職員」という。）が配置されたことから、教育委員会のこの問題に対する前向きな姿勢がうかがわれる。この体制が画餅に帰さないよう次のことを提案する。

担当職員は、ハラスメント問題の専門的知識を要することはもちろんのこと、ハラスメント問題は、事実調査や調査後の対応が難しく、また相談者が二次的被害を受けないようにしなければならない。そのため、担当職員はハラスメントの知識や適切な対応方法等の研修を定期的に受けるとともに、他都市等を含めこれまで集積されている事例の検討や新たな判例・事例調査、専門職種の交流を通じたブラッシュアップ等を行うこと。

3 相談体制の充実

- (1) ハラスメント問題が発生した場合、事態を悪化させず問題解決につながるようにするためには、速やかに「適切な窓口」に「つながる」ことが大切になる。

「つながる」ことについては、まずは、前記1及び2で記載した事前対応としての周知・広報活動が大切になる。そのうえで、当該窓口に対する『信頼』が重要となる。アンケート調査で、相談窓口の利用を躊躇した理由を尋ねたところ、「プライバシーが守られるか」「職場に居づらくなれないか」「公正な調査・対応がなされるか」「相談後の流れがわからない」「人事上の不利益にならないか」等々の指摘が多かった。「つながる」ためには、これら障壁を取り除き、相談窓口の信頼度を上げることが大切であり、相談窓口の信頼こそが「適切な窓口」と言われる所以の一つになる。そこで、次のとおり提案する。

ア 相談者が相談窓口相談することは非常にハードルが高いことを理解し、相談窓口関係者は、そこで見知ったことを必要外に他言してはならないことを明確にする等、守秘義務・プライバシーへの配慮を十二分にする

イ これまでの勤務態度や人間関係等が調査に影響を与えたり、相談したことが事後の人事評価や異動等に不利益を及ぼしたりすることがないよう、調査・対応は公正を期すものとする

ウ 明確な証拠がない中、双方の言い分が食い違う場合にも、適切な対応が求められ、また相談者が二次的被害を受けないようにしなければならず、相談対応者には相応の知識や経験が必要になる。そのため、相談対応者は前記2で述べたような研修や更なる経験等を積んで専門性を備えるようにすること。

- (2) 相談窓口が上記(1)アないしウのような特質を備えていることを担保するためには、相談窓口が第三者機関であることが望ましく、完全な第三者機関とすることが難しい場合には、何らかの形で第三者を関与させる等により第

三者性をもたせることは最低限必要である。そして、次の(3)で述べるとおり、相談窓口は実効性を要することから、当該第三者的な存在に一定の権限が付与されることが必要になると考える。

現在も、教育委員会内部等の相談窓口以外に、人事委員会及び教職員組合、並びに総務企画局人事部人事課に事務局を置くハラスメント防止対策委員会があるが、必ずしも利用者が望むような機能にはなっていない。また、教育委員会が本年度から内部で体制を見直した予防監察・相談調整担当についても極力、第三者性をもたせるような工夫をしているようであるが、内部の部署を違えただけでは不十分であると考え。なぜならば、教育委員会内部に相談するということは、構造上、その相談対応者が、将来的に相談者と関わらないともいえず、また、どこで誰とつながっているかわからない不安がどうしても生じてしまうからである。特に、パワーハラスメントの加害者といわれる人は管理職であることが多く、相談対応者が加害者であるため相談しづらくなっているにもかかわらず、なお相談窓口が教育委員会内部にあるというのでは、より一層相談しづらいであろう。このため、今回の意見表明の趣旨からすると、教育委員会内で部署を違えたというだけでは不十分であると考えられる。

また、管理職が相談を受ける場合において、複雑で困難な事案について管理職が判断に迷う際等に、簡便に専門性を備えた第三者に相談ができる手段があれば、管理職の負担軽減等にもつながるのではないかと考える。

- (3) 相談窓口の信頼性を上げるためには、相談者の意向に沿った対応をすることが大切である。特に窓口対応者の性別等については、相談者が選択できるようにするなど配慮する必要がある。

また、ハラスメント問題は時間経過とともに、心身に及ぼす影響も大きくなっていくことが多いことから、即応性および実効性が求められる。この点については、今年度、教育委員会に担当職員が配置されたことにより、これまでとは異なる対応を期待したい。また、相談の記録作成はもちろんのことであるが、再発防止のため、記録された事案の分析等も必要であろう。

さらに、相談窓口は利用したい人が物理的にも心理的にも、簡便に利用できるようにすべきである。利用に際して上司など誰かに伺いをたてなければならない等があってはならない。現在の相談窓口自体はメールアドレスも設定しているようであるが、相談対応時間は限られているようである。特に専門相談に至っては、せっかく弁護士に直接相談できるにもかかわらず、現行、一名の弁護士に限られており、一定の日時のみの対面方式となっている。これでは育児や介護等で家を空けられない人等は利用困難である。そのため、相談者が複数の弁護士から選択できる体制を整えるなど、何らかの工夫をすることにより簡便に相談できる仕組みが望まれる。

- (4) ハラスメント問題においては、心理面から専門的なサポートやケアを得られることが重要である。相談内容によっては、丁寧に相談者の話を聴くこと等で解消できるものから、医療を要するようなものであることから、可能であればどの相談事案においても、原則として一度は心理の専門家等と関われる体制が望ましい。
- (5) 他都市では、相談の早い段階から弁護士が関わっていたり、相談窓口として一定の番号に電話をかけると弁護士が対応したり、また、相談時間を夜間に比較的長く設けている等の工夫をしているところがあるようである。是非参考にしていきたい。
- ※【別添】「ハラスメントに関するアンケート調査結果」の末頁参照。

Ⅲ おわりに

今回の意見表明に示された課題は、川崎市の教育委員会に限定されるものではないが、人権尊重のまちづくりを目指している川崎市の教職員の職場環境が、ハラスメントに関する問題に真摯に向き合うことで最も風通しがよく、一人ひとりの教職員の権利が守られるものとなることを願ってやまない。

最後に、今回の意見表明の目的を最も明確に表すものとして、川崎市子ども権利条例子ども委員会からの文章を引用する。

－ 子どもたちからおとなへのメッセージ －

まず、おとなが幸せにいてください。

おとなが幸せじゃないのに子どもだけ幸せにはなれません。

おとなが幸せでないと、子どもに虐待とか体罰とかが起きます。

条例に“子どもは愛情と理解をもって育まれる”とありますが、まず、家庭や学校、地域の中で、おとなが幸せでいてほしいのです。

子どもはそういう中で、安心して生きることができます。

子どもの権利条例子ども委員会のまとめ
(2001年3月24日 条例報告市民集会)

参 考 資 料

【別添】ハラスメントに関するアンケート調査結果

ハラスメントに関するアンケート調査結果

I アンケート調査の実施

1 実施目的

人権オンブズパーソンは、川崎市に在住・在勤等の方々の人権の擁護者として、子どもの権利侵害及び男女平等にかかわる人権侵害についての相談に応じる等の職務を行っている。セクシュアルハラスメント等のハラスメントのない職場は、教職員にとって働きやすくなるのみならず、十分なパフォーマンスを発揮できる環境となり、子どもの権利にも資すると考えている。そこで、教職員が働いている職場のハラスメント関連の実態を把握することを目的としてアンケート調査を実施し、得られた回答結果から、現在の職場環境の何が問題であるのか、それをどのように改善し、さらによりよい職場環境にするためにはどのようにすべきかの検討につなげることとする。

2 実施対象

- ① 学校教職員（職種、任用区分等は関係なく、学校に勤務する教職員全ての方。）
- ② 教育委員会事務局職員（学校から教育委員会事務局に異動した教員で、現在、教育委員会事務局で勤務している方。）

3 実施期間

令和 5 年 8 月 28 日(月)～同年 10 月 10 日(火)

4 回答方法

P C やスマートフォンを利用した「LoGo フォーム」による回答。
なお、アンケートは無記名式とし、回答については任意とした。

5 その他

アンケートの各項目については、他都市で先行して実施されているアンケート項目を参考にしながら作成したものである。

また、本アンケートは上記 1「実施目的」で記載したとおり、子どもの権利を守る観点からも、川崎市立学校教職員が働いている職場をより良い環境とするために実態の把握等を目的として実施したものであり、昨今のハラスメント報道に端を発しての教職員のハラスメントの被害状況の確認や特定個人の個別責任および管理職の対応等の問題点を追及する目的ではないことを申し添える。

6 結果

次のとおり。

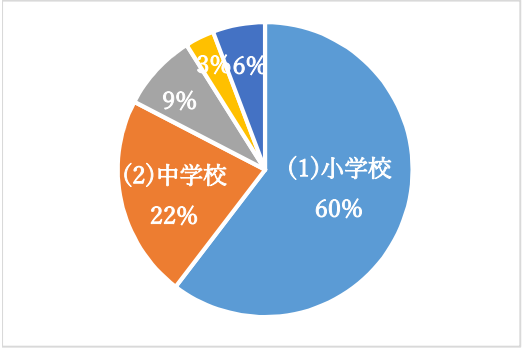
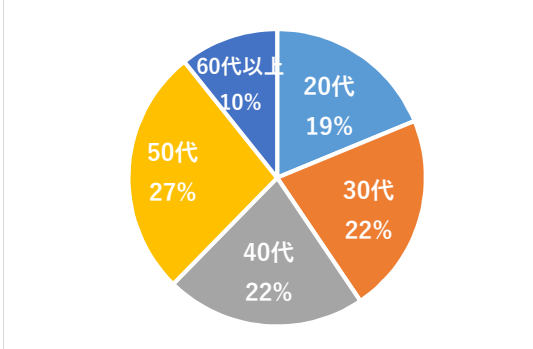
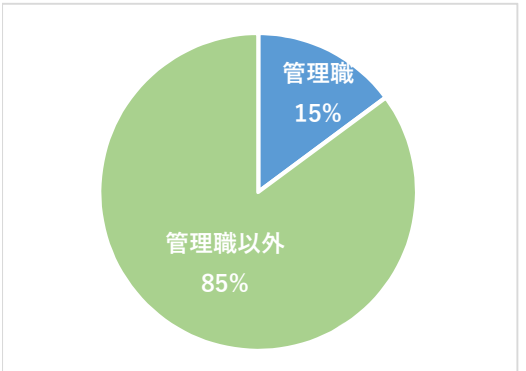
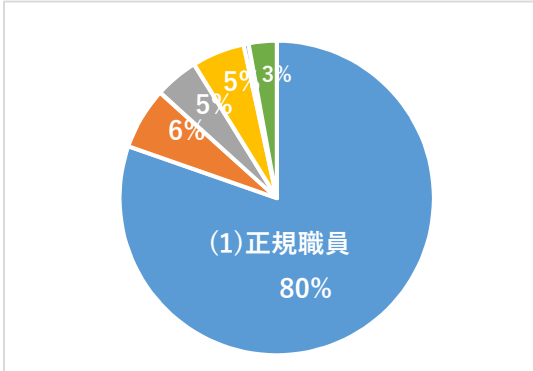
Ⅱ ハラスメントに関するアンケート調査の結果について

1 概 要

- 趣 旨 パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントがない働きやすい職場づくりに向けた取組を推進するため、教職員の意識や捉え方等実態を把握
- 対 象 川崎市立小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の教職員及び教育委員会事務局職員（学校から教育委員会事務局に異動した教員で、現在、教育委員会事務局で勤務している方）。なお、以下これを「川崎市教職員」という。
- 方 法 Web 型アンケートによる回答
- 期 間 令和 5 年 8 月 28 日（月）～ 10 月 10 日（火）
- 回 答 数 1,184 人（回答率約 12%）
- 備 考 アンケート調査は無記名式とし、回答については任意
- 結 論
 - ・ハラスメントに関する指針が記載されている冊子等を読んだことがある人で、必要な情報が得られたと回答した人の割合は 9 割であったが、読んだことがない・知らない人の割合が 5 割を超えていた。
 - ・ハラスメントを受けた経験がある人の割合は、パワハラが 18%（見聞については 28%）、セクハラが 4%（見聞については 9%）であった。
 - ・パワハラの内容については、①精神的な攻撃、②過大な要求、③人間関係からの切り離しの順に多く、セクハラの内容については、①容姿や年齢の話題、性的な冗談、からかいや質問等をされた、②個人的にしつこく食事等に誘われた、③身体に触れられたの順に多かった。この順番は、自分自身が被害を受けたという人と被害を見聞したという人とで、全く同じであった。
 - ・ハラスメントを受けた後の行動としては、パワハラについては身近な人に相談している人が最も多いが、何もしなかった(できなかった)と回答した人も全体の 4 割近くいた。セクハラについては、何もしなかった(できなかった)という人が最も多かった。
 - ・いずれのハラスメントについても、何もしなかった(できなかった)理由として多かった回答は、順に「相談しても何も変わらないと思った」、「自分に不利益がありそうだから」であった。
 - ・パワハラの発生原因として考えられることとしては、「行為者の個人の資質」や「職場全体の余裕のなさ」が多く挙げられており、セクハラについては、「行為者の認識不足」や「年代等の違い」が多く挙げられていた。
 - ・相談窓口の存在については多くの人が認識していたが、相談後の対応について知っている人は非常に少なかった。また、相談機関があることも知らないという回答した人数が 136 人いた。
 - ・相談窓口については、6 割以上の人が利用を躊躇すると回答しており、その理由として、「プライバシーが守られるか」や「職場に居づらくなれないか」等が多く挙げられた。
 - ・ハラスメント対応に関わる取り組みとしては、「風通しの良い職場風土の醸成」「相談後の迅速・公正な対応」及び「意識啓発研修」を求める声が多かった。
 - ・管理職については、実際にハラスメント被害の相談を受けた経験があると回答した人の割合は 24%であった。相談を受けた後の対応方法については、多くの人が理解していると回答していた。

2 調査結果

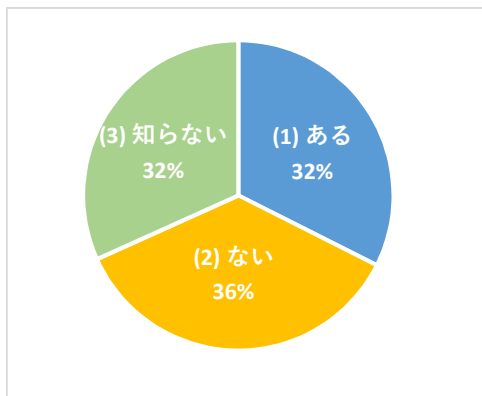
(1) 回答者の属性	<p>○回答者の勤務先については小学校が 60%、次いで中学校が 22%であり、年代では 50 代が 27%で最も多かった。【図 1】【図 2】</p> <p>○職種では管理職が 15%、管理職以外が 85%であり、任用区分では正規職員が 80%であった。【図 3】【図 4】</p>
------------	--

<p>■勤務先の所属をお答えください。【図 1】</p>  <table border="0"> <tr><td>◆(1) 小学校</td><td>……60%</td></tr> <tr><td>◆(2) 中学校</td><td>……22%</td></tr> <tr><td>◆(3) 高等学校</td><td>…… 9%</td></tr> <tr><td>◆(4) 特別支援学校</td><td>…… 3%</td></tr> <tr><td>◆(5) 教育委員会事務局</td><td>… 6%</td></tr> </table>	◆(1) 小学校	……60%	◆(2) 中学校	……22%	◆(3) 高等学校	…… 9%	◆(4) 特別支援学校	…… 3%	◆(5) 教育委員会事務局	… 6%	<p>■あなたの年代をお答えください。【図 2】</p>  <table border="0"> <tr><td>◆(1) 20 代</td><td>……19%</td></tr> <tr><td>◆(2) 30 代</td><td>……22%</td></tr> <tr><td>◆(3) 40 代</td><td>……22%</td></tr> <tr><td>◆(4) 50 代</td><td>……27%</td></tr> <tr><td>◆(5) 60 代以上</td><td>…10%</td></tr> </table>	◆(1) 20 代	……19%	◆(2) 30 代	……22%	◆(3) 40 代	……22%	◆(4) 50 代	……27%	◆(5) 60 代以上	…10%
◆(1) 小学校	……60%																				
◆(2) 中学校	……22%																				
◆(3) 高等学校	…… 9%																				
◆(4) 特別支援学校	…… 3%																				
◆(5) 教育委員会事務局	… 6%																				
◆(1) 20 代	……19%																				
◆(2) 30 代	……22%																				
◆(3) 40 代	……22%																				
◆(4) 50 代	……27%																				
◆(5) 60 代以上	…10%																				
<p>■あなたの職種をお答えください。 【図 3】</p>  <table border="0"> <tr><td>◆(1) 管理職</td><td>……15%</td></tr> <tr><td>◆(2) 管理職以外</td><td>……85%</td></tr> </table>	◆(1) 管理職	……15%	◆(2) 管理職以外	……85%	<p>■あなたの現在の任用区分をお答えください。 【図 4】</p>  <table border="0"> <tr><td>◆(1) 正規職員</td><td>……80%</td></tr> <tr><td>◆(2) 臨時的任用教職員</td><td>…… 6%</td></tr> <tr><td>◆(3) 会計年度任用職員</td><td>…… 5%</td></tr> <tr><td>◆(4) 再任用職員</td><td>…… 5%</td></tr> <tr><td>◆(5) 休業代替任期付教職員</td><td>…… 1%</td></tr> <tr><td>◆(6) 非常勤講師・非常勤職員</td><td>…… 3%</td></tr> </table>	◆(1) 正規職員	……80%	◆(2) 臨時的任用教職員	…… 6%	◆(3) 会計年度任用職員	…… 5%	◆(4) 再任用職員	…… 5%	◆(5) 休業代替任期付教職員	…… 1%	◆(6) 非常勤講師・非常勤職員	…… 3%				
◆(1) 管理職	……15%																				
◆(2) 管理職以外	……85%																				
◆(1) 正規職員	……80%																				
◆(2) 臨時的任用教職員	…… 6%																				
◆(3) 会計年度任用職員	…… 5%																				
◆(4) 再任用職員	…… 5%																				
◆(5) 休業代替任期付教職員	…… 1%																				
◆(6) 非常勤講師・非常勤職員	…… 3%																				

(2) 広報啓発の認識

- 「服務掌冊子」を読んだことがある教職員は 32%であった。読んだことがない人が 36%、「服務掌冊子」を知らない人が 32%であった。【図 5】
- 「正規教職員の人事・服務関係の手引き」、「ハラスメントのない職場を目指して」の両方またはいずれかを読んだことがある教職員は 42%であった。両方読んだことがない人が 38%で、両方知らないが 20%であった。【図 6】
- 「服務掌冊子」、「正規教職員の人事・服務関係の手引き」、「ハラスメントのない職場を目指して」のいずれかを読んだことがある人で、必要にして十分な情報を得られたと思う人は 90%であった。【図 7】

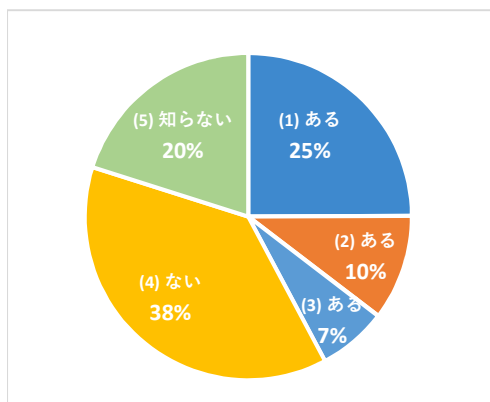
■「服務掌冊子」（発行元：総務企画局コンプライアンス推進・行政情報管理部／教育委員会事務局職員部教職員人事課）のハラスメントについての項目を読んだことがありますか。【図 5】



(N=1,184)

- ◆(1) 読んだことがある ……32%
- ◆(2) 読んだことがない ……36%
- ◆(3) 「服務掌冊子」を知らない ……32%

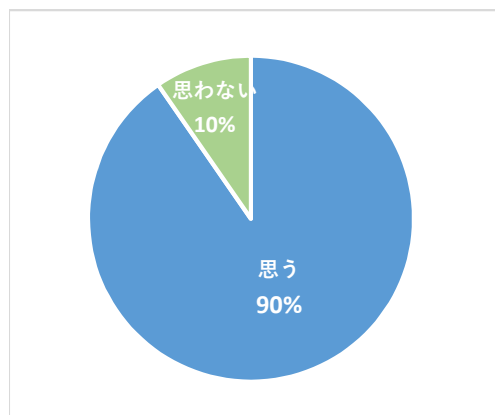
■「正規教職員の人事・服務関係の手引き」（発行元：教育委員会事務局職員部教職員人事課）及び「ハラスメントのない職場を目指して」（発行元：総務企画局人事部人事課）を読んだことがありますか。【図 6】



(N=1,184)

- ◆(1) 両方読んだことがある ……25%
- ◆(2) 「正規教職員の人事・服務関係の手引き」は読んだことがある ……10%
- ◆(3) 「ハラスメントのない職場を目指して」は読んだことがある …… 7%
- ◆(4) 両方読んだことがない ……38%
- ◆(5) 両方知らない ……20%

■「服務掌冊子」、「正規教職員の人事・服務関係の手引き」、「ハラスメントのない職場を目指して」のいずれかを「読んだことがある」と回答した方に質問です。それらを読んで、必要にして十分な情報を得られましたか。【図 7】



(N=515)

◆(1) 得られたと思う ……90%

◆(2) 得られたと思わない ……10%

■前問で「得られたと思わない」と回答した方に質問です。なぜ十分でないと思いましたか。

- 実際にパワハラがあるから
- 現場はかなり閉鎖的であるため
- 管理職が理解していないから
- いろいろなケースがあり、これを読めば大丈夫という気持ちにはなれないから
- 初任者研修で丁寧に行われていれば印象に残っていたが、自分の初任者研修の時は違った
- 正規教職員の人事服務関係の手引き...そんなに詳しく書かれていると思わない
- それでも根絶せず、先生たちの中には少なからずそういう人がいる、という感覚が生徒にも保護者にもある
- 上が変わらないと 職場の雰囲気は変わらない

(抜粋)

(3) パワーハラスメント の発生状況

○過去3年間でパワーハラを受けた経験があると回答した教職員は18%であった。【図8】

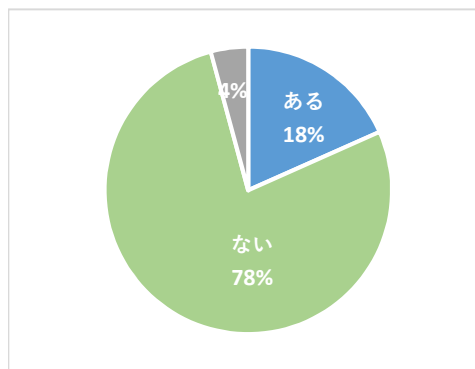
○パワーハラと感じた言動の内容は、「精神的な攻撃」が最も多く、次いで「過大な要求」、「人間関係からの切り離し」の順で多かった。【図9】

○パワーハラと感じた言動をした行為者との関係については、「管理職から部下へ」と回答した教職員が最も多く、次に「先輩から後輩へ」が続いた。「同僚間」と回答した教職員も一定数いた。【図10】

○パワーハラを受けての行動は、同僚・上席、友人家族等に相談する人及び「何もしなかった（できなかった）」が上位を占めた。【図11】 理由では「相談しても何も変わらないと思ったから」が最も多かった。【図12】

○パワーハラの発生原因については、「行為者の個人の資質」と考える人が最も多く、次に「職場全体に余裕が無い」が多かった。【図13】

■この3年間にあなた自身がパワーハラを受けたと感じたことはありますか。【図8】



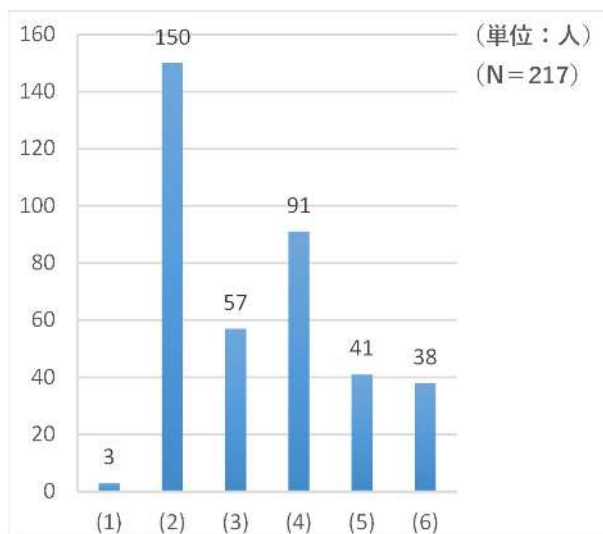
(N=1,184)

- ◆(1) ある ……18%
- ◆(2) ない ……78%
- ◆(3) 答えたくない …… 4%

■前問でパワーハラを受けたことが「ある」と回答した方に質問です。

あなたが受けたパワーハラは以下の6つのタイプのどれに該当するか教えてください。(複数回答可)

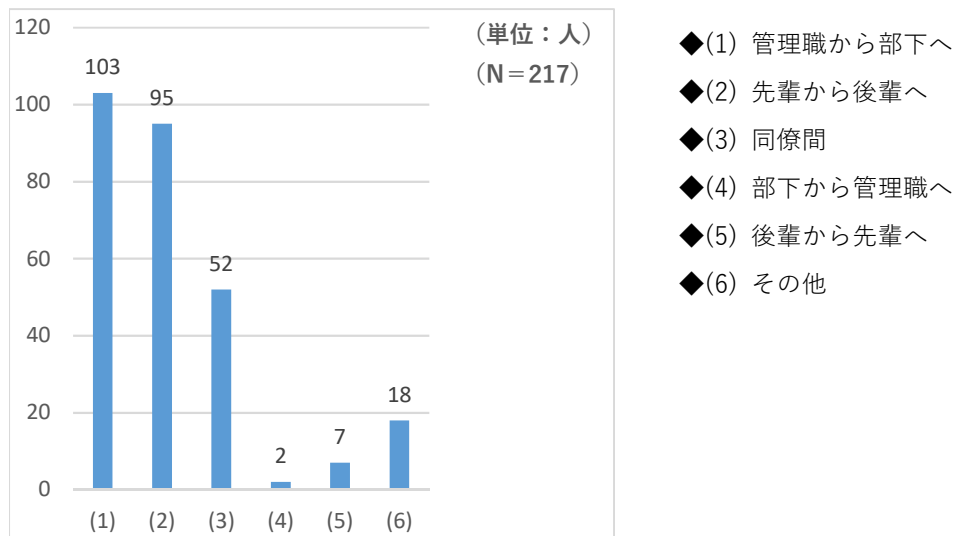
【図9】



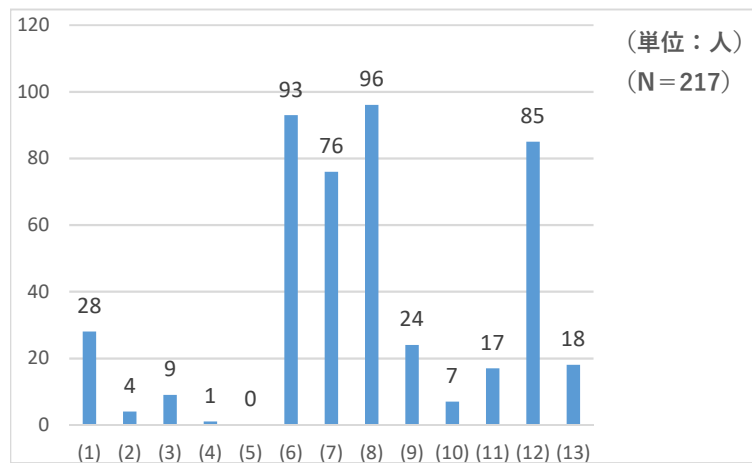
(単位：人)
(N=217)

- ◆(1) 身体的な攻撃
- ◆(2) 精神的な攻撃
- ◆(3) 人間関係からの切り離し
- ◆(4) 過大な要求
- ◆(5) 個の侵害
- ◆(6) その他

■パワハラの行為者は誰でしたか。(複数回答可)【図 10】

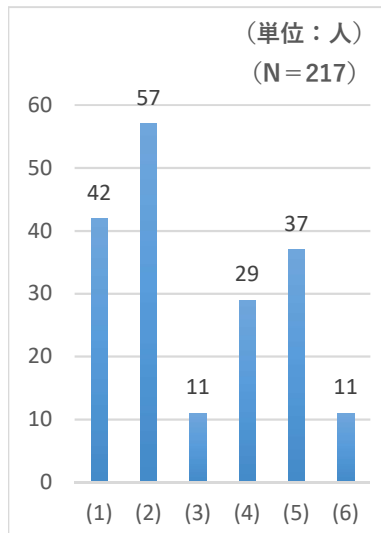


■パワハラを受けて、どのような行動をしましたか。(複数回答可)【図 11】



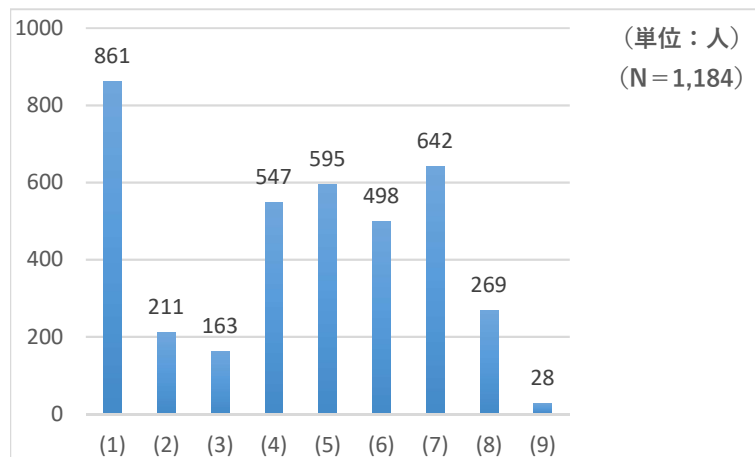
- ◆(1) 相手への苦情・抗議等を直接した
- ◆(2) サービス相談員（局庶務課長、区総務課長等）に相談した
- ◆(3) ハラスメントに関する相談窓口として設置されている窓口（総務企画局人事課または教育委員会教職員人事課）に相談した
- ◆(4) ハラスメントに関する専門相談口として設置されている嘱託相談員（弁護士）に相談した
- ◆(5) 人事委員会苦情相談窓口相談した
- ◆(6) 現在または以前の職場の同僚に相談した
- ◆(7) 現在または以前の職場の管理職や上司に相談した
- ◆(8) 家族や職場外の友人等に相談した
- ◆(9) 職場とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した
- ◆(10) 外部の弁護士に相談した
- ◆(11) しばらく職場を休んだ
- ◆(12) 何もしなかった（できなかった）
- ◆(13) その他

■前問で何もなかった（できなかった）と回答した方に質問です。その理由はなぜですか。
（複数回答可）【図 12】



- ◆(1) 自分に不利益がありそうだったから
- ◆(2) 相談しても何も変わらないと思ったから
- ◆(3) 相談先や方法がわからなかったから
- ◆(4) “あなたの思い込みでは？”等と否定されるかもしれないから
- ◆(5) 風通しの良い職場環境ではなかったため我慢した／やり過ごした
- ◆(6) その他

■回答者全員の方に質問です。職場でパワハラが発生する原因は何だと思いますか。（複数回答可）
【図 13】



- ◆(1) 行為者の個人の資質
- ◆(2) 研修や相談制度等のパワハラ防止の取組が不十分
- ◆(3) 業務評価や昇任、異動などの人事制度に関する説明不足・理解不足や誤った説明
- ◆(4) 当事者間の価値観の不一致
- ◆(5) パワハラに対する年代等の違いによる意識の差
- ◆(6) 職場内でのコミュニケーション不足
- ◆(7) 職場全体に余裕が無い（残業が多い、ミスが許されない等）
- ◆(8) 過度な成果主義によるプレッシャー
- ◆(9) その他

(4) セクシュアルハラスメントの発生状況

○過去3年間でセクハラを受けた経験があると回答した教職員は4%であった。【図14】

○セクハラと感じた言動の内容については、「容姿や年齢の話題、性的な冗談等」と回答した教職員が最も多く、次いで「個人的にしつこく食事等に誘われた」、「身体に触られた」の順で多かった。【図15】

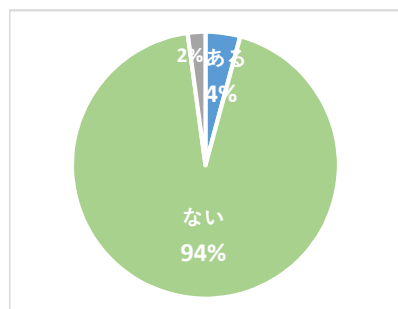
○セクハラと感じた言動をした相手との関係は、「先輩から後輩へ」との回答が最も多く、「同僚間」、「管理職から部下へ」が続いた。【図16】

○セクハラを受けての行動では、「何もしなかった（できなかった）」の回答が最も多く、同僚・職場の上席、友人家族等に相談する人が続いた。

「何もしなかった（できなかった）」理由として、「相談しても何も変わらないと思ったから」と回答する人が最も多かった。【図17】【図18】

○セクハラの発生原因としては、「行為者の知識・認識不足」、「年代等の違いによる意識の差」と考える人が多かった。【図19】

■この3年間にあなた自身がセクハラを受けたことはありますか。【図14】



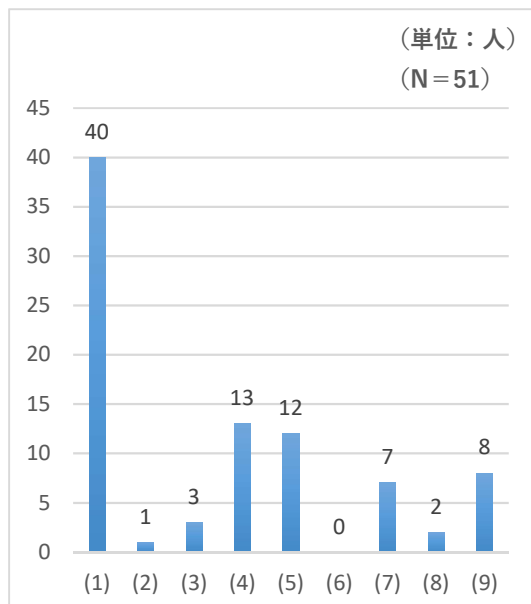
(N=1,184)

- ◆(1) ある 4%
- ◆(2) ない 94%
- ◆(3) 答えたくない 2%

■前問でセクハラを受けたことが「ある」と回答した方に質問です。

あなたが受けたセクハラは以下のうちどのような態様であったかをお教えてください。

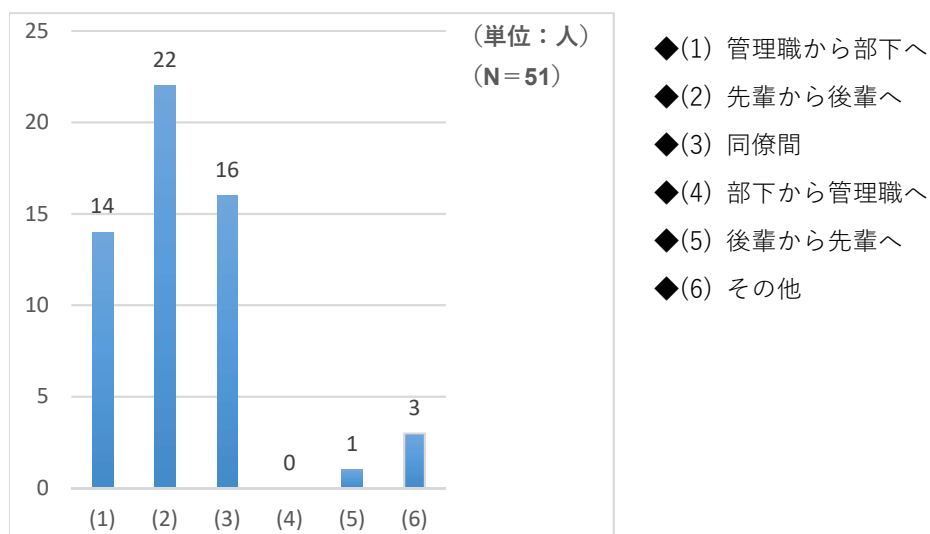
(複数回答可) 【図15】



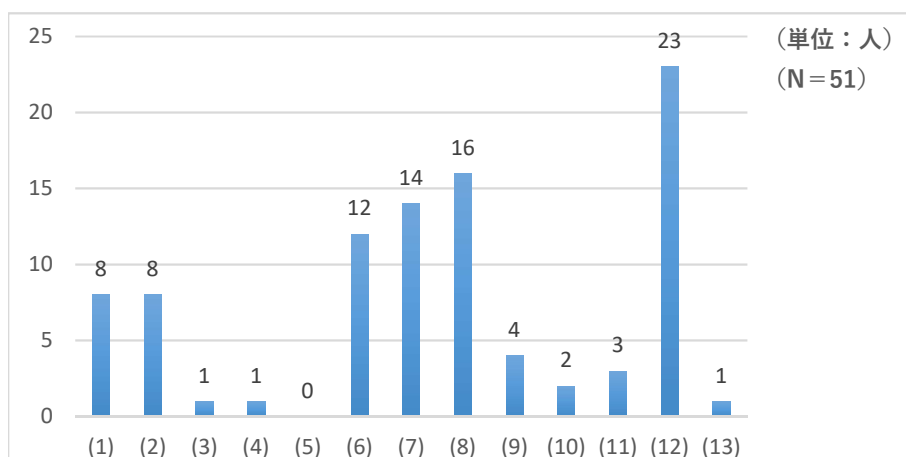
(単位：人)
(N=51)

- ◆(1) 容姿や年齢の話題、性的な冗談、からかいや質問をされた
- ◆(2) ヌード写真等を見せられたり、不愉快な視線を送られた
- ◆(3) 性的含みのあるメール、電話、手紙を受け取った
- ◆(4) 個人的にしつこく食事等に誘われた
- ◆(5) 身体に触られた
- ◆(6) 性的関係を強要された
- ◆(7) 性的な区別で役割分担を強要された
- ◆(8) 性的な内容の情報（噂）を流布された
- ◆(9) その他

■セクハラの実態は誰でしたか。(複数回答可)【図 16】

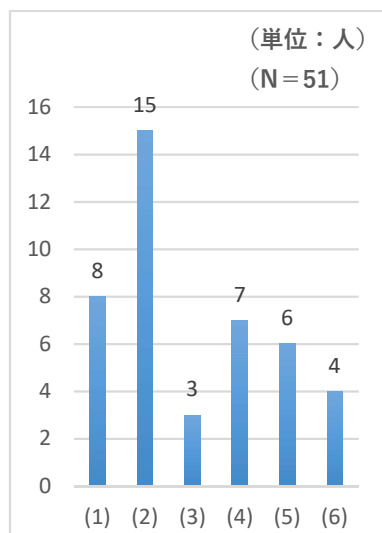


■セクハラを受けて、どのような行動をしましたか。(複数回答可)【図 17】



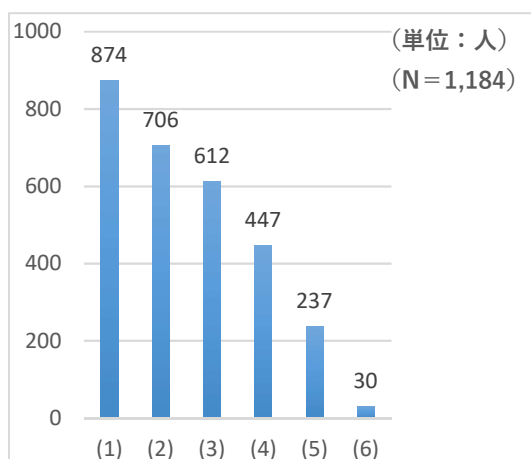
- ◆(1) 相手への苦情・抗議等を直接した
- ◆(2) サービス相談員（局庶務課長、区総務課長等）に相談した
- ◆(3) ハラスメントに関する相談窓口として設置されている窓口（総務企画局人事課または教育委員会教職員人事課）に相談した
- ◆(4) ハラスメントに関する専門相談窓口として設置されている嘱託相談員（弁護士）に相談した
- ◆(5) 人事委員会苦情相談窓口相談した
- ◆(6) 現在または以前の職場の同僚に相談した
- ◆(7) 現在または以前の職場の管理職や上司に相談した
- ◆(8) 家族や職場外の友人等に相談した
- ◆(9) 職場とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した
- ◆(10) 外部の弁護士に相談した
- ◆(11) しばらく職場を休んだ
- ◆(12) 何もしなかった（できなかった）
- ◆(13) その他

■前問で何もしなかった（できなかった）と回答した方に質問です。その理由はなぜですか。
（複数回答可）【図 18】



- ◆(1) 自分に不利益がありそうだったから
- ◆(2) 相談しても何も変わらないと思ったから
- ◆(3) 相談先や方法がわからなかったから
- ◆(4) “あなたの思い込みでは？”等と否定されるかもしれないから
- ◆(5) 風通しの良い職場環境ではなかったため我慢した／やり過ごした
- ◆(6) その他

■回答者全員の方に質問です。職場でセクハラが発生する原因は何だと思いますか。
（複数回答可）【図 19】



- ◆(1) セクハラに該当する内容について行為者の知識や認識が不足しているため
- ◆(2) セクハラに対する年代等の違いによる意識の差
- ◆(3) 当事者間の言動に対する（または言動に至るまでの）認識の不一致
- ◆(4) 日本特有の性的役割や価値観があるため
- ◆(5) 研修や相談制度等のセクハラ防止の取組が不十分であるため
- ◆(6) その他

(5) ハラスメントの見聞

○過去3年間で自分以外の他者が受けたパワハラ被害について見聞したことがある教職員の割合は28%であった。【図20】

○見聞の内容については、「精神的な攻撃」と回答した教職員が最も多く、次いで「過大な要求」、「人間関係からの切り離し」、「個の侵害」、「過小な要求」、「その他」の順で多かった。【図21】

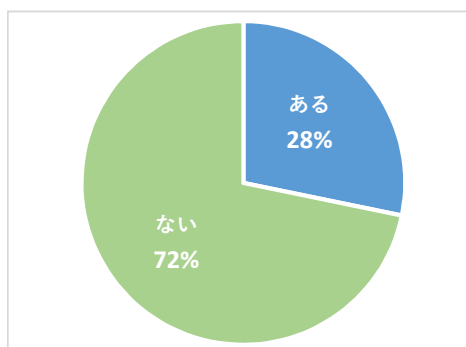
○過去3年間で自分以外の他者が受けたセクハラ被害について見聞したことがある教職員の割合は9%であった。【図22】

○見聞の内容については、「容姿や年齢の話題、性的な冗談、からかいや質問をされた」と回答した教職員が最も多く、次いで「個人的にしつこく食事等に誘われた」、「その他」、「身体に触られた」、「性的な区別で役割分担を強要された」の順で多かった。【図23】

【パワーハラスメント】

■過去3年間であなた以外の人がパワハラを受けているのを見聞したり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。勤務年数が3年に満たない場合は、勤務してからの期間についてお答えください。

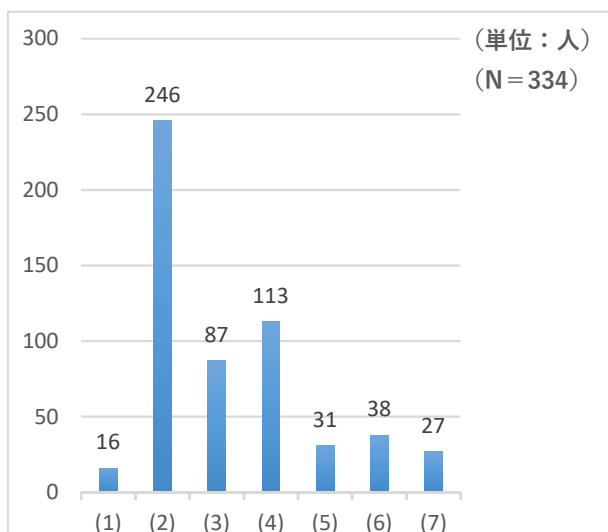
【図20】



(N = 1,184)

- ◆(1) ある ……28%
- ◆(2) ない ……72%

■前問で「ある」と回答した方に質問です。あなたが見聞したり、相談を受けたパワハラは以下の7つのタイプのどれに当てはまるかお答えください。複数ある場合は、最も新しいものについてお答えください。(複数回答可) 【図21】

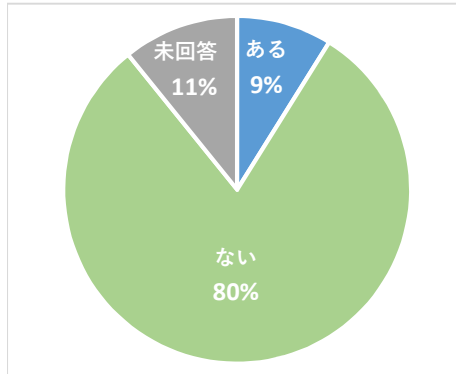


(単位：人)
(N = 334)

- ◆(1) 身体的な攻撃
- ◆(2) 精神的な攻撃
- ◆(3) 人間関係からの切り離し
- ◆(4) 過大な要求
- ◆(5) 過小な要求
- ◆(6) 個の侵害
- ◆(7) その他

【セクシュアルハラスメント】

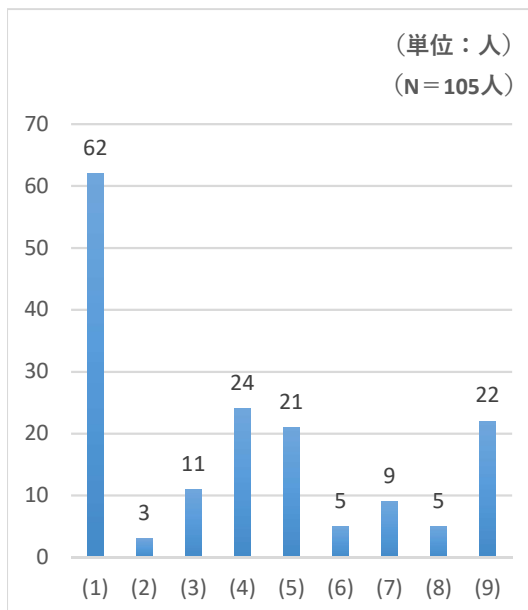
■過去3年間であなた以外の人がセクハラを受けているのを見聞したり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。勤務年数が3年に満たない場合は、勤務してからの期間についてお答えください。【図22】



(N=1,184)

- ◆(1) ある 9%
- ◆(2) ない80%
- ◆(3) 未回答11%

■前問で「ある」と回答した方に質問です。あなたが見聞したり、相談を受けたセクハラは以下の9つのタイプのどれに当てはまるかお答えください。複数ある場合は、最も新しいものについてお答えください。(複数回答可)【図23】



- ◆(1) 容姿や年齢の話題、性的な冗談、からかいや、質問をされた
- ◆(2) ノード写真等を見せられたり、不愉快な視線を送られた
- ◆(3) 性的含みのあるメール、電話、手紙を受け取った
- ◆(4) 個人的にしつこく食事等に誘われた
- ◆(5) 身体に触られた
- ◆(6) 性的関係を強要された
- ◆(7) 性的な区別で役割分担を強要された
- ◆(8) 性的な内容の情報（噂）を流布された
- ◆(9) その他

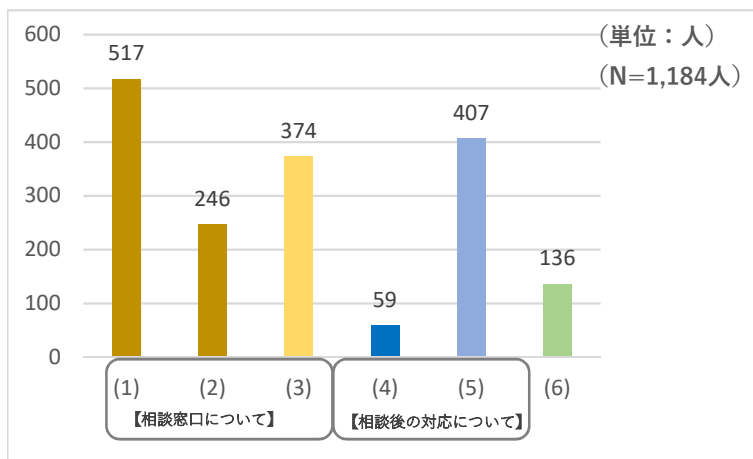
(6) 相談体制について

○職場の相談窓口について、相談機関があることも知らないと回答した人数は136人であった。【図24】

○ハラスメントについて、相談窓口相談の際に、ためらう教職員の割合は61%であった。ためらう理由としては、プライバシーが守られるかについての不安や、職場に居づらくならないか等を心配する回答が多かった。【図25】【図26】

○職場に求めるハラスメント対応に関わる取組みとしては、「風通しの良い職場風土の醸成」が最も多く、「相談後の迅速・公正な対応」や管理職を含む教職員への「意識啓発研修」を求める回答数が多かった。【図27】

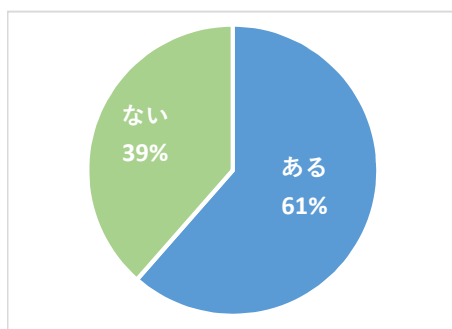
■ハラスメントに関する職場の相談体制について、どの程度知っていますか？相談窓口と相談後の対応について、それぞれお答えください。【図24】



※ 複数選択 ((1)～(3)および(4)～(5)、または(6)を求める設問であったため等の理由により、母数に対して正確な回答数が得られなかった。

- ◆(1) 【相談窓口について】市の機関のどこかの部署に相談窓口があることは知っている
- ◆(2) 【相談窓口について】具体的にどの相談窓口相談すればいいのかわかっている
- ◆(3) 【相談窓口について】具体的な相談窓口についてはわからない
- ◆(4) 【相談後の対応について】どのように対応してもらえるかも知っている
- ◆(5) 【相談後の対応について】どのように対応してもらえるかは知らない
- ◆(6) 相談機関があることも知らない

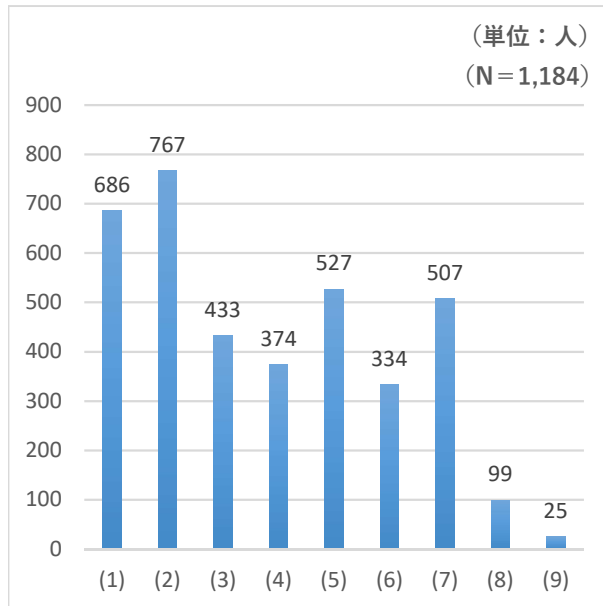
■ハラスメントについて相談窓口相談の際に、ためらうことがありますか。【図25】



(N=1,184)

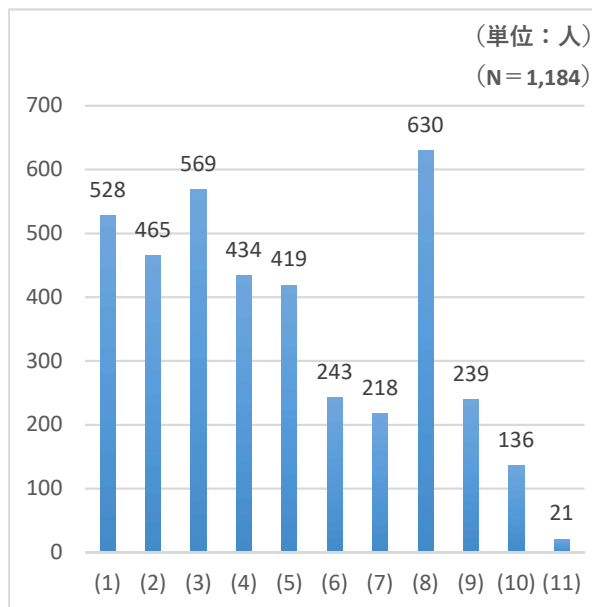
- ◆(1) ある ……61%
- ◆(2) ない ……39%

■あなたがハラスメントを受けた場合に相談窓口を利用するとして、心配なことはありますか。
(複数回答可) 【図 26】



- ◆(1) 職場に居づらくならないか
- ◆(2) プライバシーが守られるか
- ◆(3) 相談することで、人事異動等の不利益な事態にならないか
- ◆(4) 自分の評価に影響しないか
- ◆(5) 公正な調査・対応がなされるか
- ◆(6) 行為者がますますエスカレートしないか
- ◆(7) 相談したらどうなるか、その後の流れがわからない
- ◆(8) 心配なことはない
- ◆(9) その他

■職場におけるハラスメントの対応として、どのような取組みを求めますか。(複数回答可)
【図 27】



- ◆(1) 管理職の意識啓発研修
- ◆(2) 一般職員の意識啓発研修
- ◆(3) 相談後の迅速・公正な対応
- ◆(4) 相談後の対応の透明性
- ◆(5) 相談苦情窓口が物理的および心理的にアクセスしやすいこと
- ◆(6) 相談・苦情窓口の専門性強化
- ◆(7) 同性を含む複数の相談員による対応
- ◆(8) 風通しのよい職場風土の醸成
- ◆(9) 外部の相談機関の充実
- ◆(10) 定期的な実態調査・アンケートの実施
- ◆(11) その他

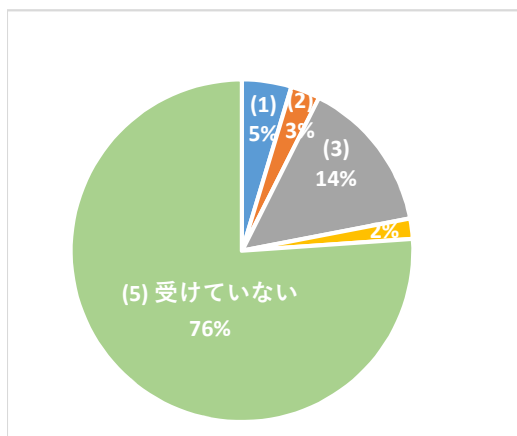
(7) 相談窓口対応者、学校管理職の対応状況

○相談窓口対応者、学校管理職の回答者のうち 24%が、過去3年間にハラスメント関連の相談を受けた経験があり、中でもパワハラ相談の割合が多かった。【図 28】

○相談を受けた際にどのように対応すべきかについて、漠然とでも知っている人を合わせると、78%の人は知っていると回答しており、知らないと回答した人の割合は 22%であった。【図 29】

○相談を受けた際の対応方法は、「相談者の話に傾聴した」と回答した人が最も多く、次いで「相談者の意向を確認した」、「事実確認後に適切に指導を行った」、「相談者の希望を確認し、行為者からのヒアリングをした」の順で多かった。一方で、内外部の相談窓口を紹介する人の割合が少なかった。【図 30】

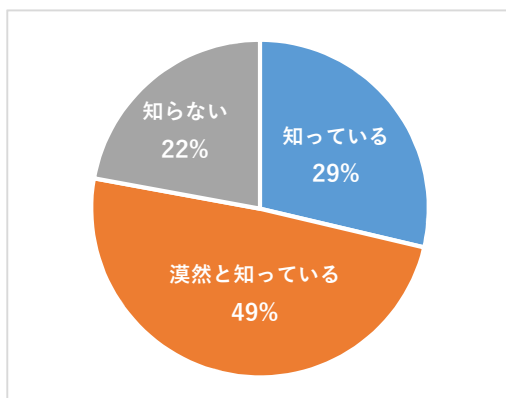
■この3年間にあなた自身が管理職または相談窓口関係者として、セクハラやパワハラ等の相談を受けたことがありますか。【図 28】



(N=360)

- ◆(1) セクハラとパワハラ、両方の相談を受けた 5%
- ◆(2) セクハラの相談を受けた 3%
- ◆(3) パワハラの相談を受けた14%
- ◆(4) その他のハラスメントの相談を受けた 2%
- ◆(5) 相談を受けていない76%

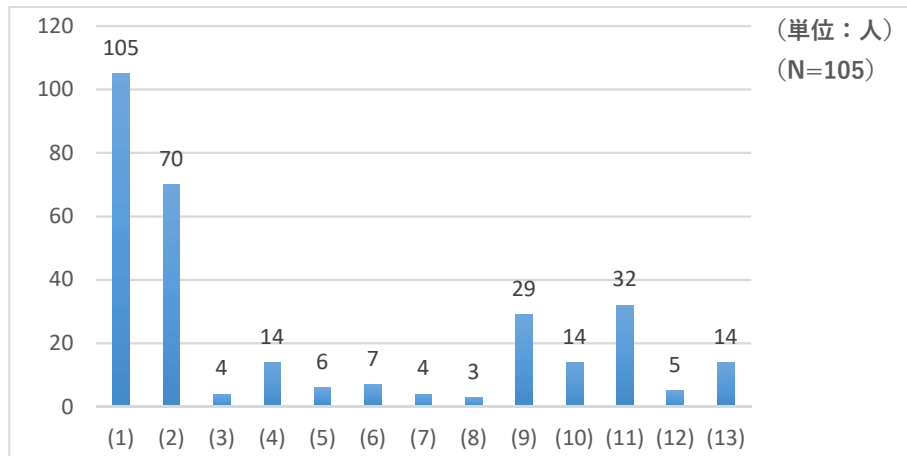
■セクハラやパワハラ相談を受けた際に、どのように対応すべきかを知っていますか。【図 29】



(N=366)

- ◆(1) 知っている 29%
- ◆(2) 漠然と知っている 49%
- ◆(3) 知らない 22%

■セクハラやパワハラ等の相談を受けたことがある方に質問します。相談を受けた際にどのように対応しましたか。（複数回答可）【図 30】



- ◆(1) 相談者の話に傾聴した
- ◆(2) 相談者の意向を確認した
- ◆(3) 総務企画局人事課の相談窓口を紹介した
- ◆(4) 教職員人事課の窓口を紹介した
- ◆(5) その他、所管の窓口を紹介した
- ◆(6) 外部の相談機関を紹介した
- ◆(7) 独自の判断で、行為者からのヒアリングをした
- ◆(8) 独自の判断で、第三者からのヒアリングをした
- ◆(9) 相談者の希望を確認し、行為者からのヒアリングをした
- ◆(10) 相談者の希望を確認し、第三者からのヒアリングをした
- ◆(11) 事実確認後に適切に指導等を行った
- ◆(12) 事実関係が確認できなかったことを相談者に説明した
- ◆(13) その他

3 結果についての考察

まず、アンケート結果の信頼性を確認する観点から、回答者の属性が実際の川崎市教職員の割合とで乖離していないかを確認したところ、回答者の年代については、50代の割合が、職種については管理職の割合が、また任用区分については正規職員の割合が実際より若干多めであった。その他については、概ね川崎市教職員の現員に近い割合であった。

また、今回のアンケート調査の回答率は12%であった。この数値については、第三者的立場の外部機関による任意調査であることを勘案した当初の想定(1割超え)よりは回答率が高かった。しかし、他の類似アンケート(令和2年度に公開された厚生労働省委託事業のアンケート調査では、抽出した名宛企業に郵送形式(回答はWebでも可)で実施し、回答率は26.8%であった)と比較すると、20%近くの回答率は希求していたところである。今回、アンケート調査を実施するにあたっては、Web経路に限定したアンケート調査における、周知方法の困難さを強く感じた。アンケート調査実施の際には、各学校の校長等管理職の方々の協力を得て可能となったが、各教職員への伝達には、管理職の裁量等によるところも大きく、Web画面を全ての教職員がみられるわけではないことも確認している。このため、より多くの調査対象者に調査実施の通知が行き渡るように、実施方法等を工夫することを今後の検討課題としたい。こういった改善点はあるものの、自治体等のアンケートの回答率は1割～3割と言われていることがあることからしても、今回の回答率をもって必ずしも母集団を反映していないとは言えず、今回の回答群から現体制の問題点を捉え、よりよい職場環境を作る改善の足掛かりにするには十分であると考えている。

なお、以下特段のことわりのない限り、図表に関する表記で【図○】【表○】とあるものについては、前記「2 調査結果」に記載されている図および「3 結果についての考察」に記載されている表を示している。

そして、本アンケート調査の自由記載等で述べられているとして紹介しているものは、当該回答者の見解であり、川崎市教職員の全ての人の声ではないことは、ここであえて述べておくと共に、プライバシー保護の観点から個人が特定されることを避ける等のため、回答の趣旨に反しない範囲で適宜加筆修正を行っている。そして結果についての考察の必要から紹介した意見以外にも種々様々な意見があったが、当該回答者の意見に対する他方関係者の意見が確認できないため誤解が生じる可能性を避ける等の理由から、そのすべてを記載していない。ただ、すべての自由記載を精読し、人権オンブズパーソンだからこそ詳らかにしてくれたのであろうと考えられる内容もあり、当職を信頼して付託されたものと認識している。当職としては、本アンケート調査結果の考察及び検討を行い、適宜改善点を提案することにより、その思いに応える所存である。

アンケート調査実施にあたっての注意事項として、アンケートに記載された内容についての個別救済はしないと重ねてお伝えしている。現在も悩みや困り感を抱えている方については是非、各窓口等に相談していただきたい。

(1) 広報啓発等の冊子

ア 各冊子の認識・閲読状況

「服務掌冊子」(総務企画局コンプライアンス推進・行政情報管理部／教育委員会事務局職員部教職員人事課)で、ハラスメントについての項目を読んだことがあるかについては、「読んだことがある」と回答した人は32%であった。「正規教職員の人事・服務関係の手引き」(教育委員会事務局職員部教職員人事課)及び「ハラスメントのない職場を目指して(総務企画局人事部人事課)」を読んだことがあるかについては、いずれかでも読んだことがある人は42%となっている。【図5】及び【図6】

つまり、半数以上の人々が、このような冊子を読んだことがないか、またはその存在すら知らない状況にあるということになる。

イ そこから得られる情報の十分性

上記いずれかを読んだことがある人について、「そこから必要十分な情報を得られたか」という質問については、「得られたと思う」と回答した割合は90%である。【図7】つまり、読みさえすれば、必要な情報は得られるようにはなっているということである。

ウ 情報として十分とは言えないという意見

これらの冊子からは必要十分な情報が得られていないという人の意見としては、

- ⑦詳細に記載されていなく具体性に欠ける(「実際に動こうとすると迷う」「ケースバイケースに対応できるようにはなっていない」)
- ⑧ハラスメントがなくなる(「冊子があってもハラスメントがなくなる」「職場環境(閉鎖性等)や管理職の問題は改善しない」)
- ⑨説明が不十分(「研修時等に丁寧な扱いがあればよかった」)

という意見があった。

エ 小括

自由記載の中には「管理職の注意や研修を受けても改善しない人がある」「やっても無駄・無理」という諦めのような回答もあったが、先述の結果から、現在の広報啓発物については、読みさえすれば、要する情報にもよるが、最低限必要な情報が得られる可能性は高いといえ、ハラスメント対応の素材として非常に有効なものとする。そのため、各冊子等の意義や位置づけを明確にした上で、記載内容の充実化を図り、研修時の取扱いを丁寧にして、多くの人に情報が行き届くような工夫をする等再考の余地が大きいものとする。

また、同記載の中に「人権意識には職場内で温度差があり、頭では理解できても、意識しているかは別」という意見もあった。かかる意見は、広報啓発の冊子等に限らず、制度全体の改善の参考にすべきと考える。

(2) ハラスメントの訴え状況

ア パワーハラスメント

自分自身がパワーハラスメントを「受けたことがある」と回答した人は 217 人で、全体の約 18%にあたる。約 5.5 人に 1 人の人が過去 3 年以内に自分自身がパワーハラスメントを受けたことがあると回答していることになる。【図 8】

自分以外の人パワーハラスメントを受けていることを見聞きした経験については、334 人の人が「ある」と回答しており、全体の 28%にあたる。【図 20】

これらのことから、パワーハラスメントの発生に関しては決して稀な状況ということではなく、周囲の人もその発生を認識しているということがいえる。

イ セクシュアルハラスメント

自分自身がセクシュアルハラスメントを「受けたことがある」と回答した人は 51 人で、全体の約 4%にあたる。なお、答えたくないという人も全体の 2%いた。【図 14】
自分以外の人セクシュアルハラスメントを受けていることを見聞いたこと経験については 105 人、全体の 9%の人が「ある」と回答している。見聞については「答えたくない」という回答は用意していなかったが、理由は不明ながら未回答数が 11%あった。【図 22】

性的な問題は決して職場に持ち込まれてはならないと考えるが、実際には少なからず訴えがあり、これについて少なくない人数が見聞しているようである。さらに考慮すべきこととして、次の「(3) ハラスメントの態様」のところで述べているが、セクシュアルハラスメントは就業時間後に行われたり、メールや密室、職場外等で行われるものもあり、他人に見聞されにくい性質がある。また同性同士や男性側が被害を受けることについては、ようやく認知が進み始めた段階であったり、職場での人間関係に配慮したり、その他「性的問題」という性質上、被害を受けても声を上げることが容易でないと考えられる。このため、この数値以上の被害の可能性も否定できないと推測している。

(3) ハラスメントの態様

ア パワーハラスメント

(ア) 行為態様と行為者

パワーハラスメントの行為態様については、複数回答ではあるが、多かったものから順に①「脅迫・名誉毀損、侮辱、ひどい暴言」(精神的な攻撃)、②「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制」(過大な要求)、③「隔離、仲間外し、無視」(人間関係からの切り離し)となっており、これは自分自身が被害を受けたという人と、被害を見聞いた人とで、全く同じ順番であった。【図 9】及び【図 21】

パワーハラスメントの行為者については、複数回答ではあるが、多い順に①「管理職から部下へ」が 103 件、②「先輩から後輩へ」が 95 件となっている。続いて③「同僚間」でも 52 件、④「後輩から先輩へ」が 7 件、⑤「部下から管理職

へ」が2件という結果であった。【図 10】

(イ) 具体的態様

パワーハラスメントの具体的態様として、

⑦文言（暴言）については、「バカ」の連発の他、「辞めちまえ」「舐めてんのか」「ふざけんなよ」等の暴言の記載が多数あった。

⑧行為の状況としては、「大声で」や「長時間」という記載が多く、職員室等大勢の前での侮辱的発言という回答が多かった。その他には、酔った状態で電話が来て電話口で怒られる、児童生徒の面前での暴言、怒鳴り散らしての叱責という回答もあった。

⑨仲間外しの態様については「話の輪に入れてもらえない」及び「挨拶時のあからさまな無視」等が複数あった。「同僚間で仲間外しを受けているので、同僚の誰かに話したことが、仲間外しの中心的人物に伝わってしまうことを恐れて、誰にも相談できない」という声や「思い出したくないので答えられない」、「答えたくない」というものもあった。

(ウ) 小括

上記から被害を訴えている教職員の精神的ダメージが伺える。また、パワーハラスメントは、暴言や暴力を周囲等で見聞した人も、精神的ストレス等のダメージを受ける。実際、自由記載欄に「上の立場の者が下の立場の者に暴言に近い言葉で話していることが多く、聞いている側が不快」という回答や「パワハラを聞いてしまった職員たちも数時間たっても体の震えが止まらなかったり動悸が治らなかったりする」「多くの職員が、子どものことより、当該者の顔色を見て動いている状況」「感情に波がある人なのでその人の機嫌にびくびくしながら勤務している」等との回答があった。そして、このようなパワーハラスメントは力の支配関係によって起こりうるものであるため、多くは職務上の地位や職務に関する優位性と関連づいて行われるが、職務上の立場にかかわらず実際の力の支配関係次第では、同僚間、後輩から先輩へという間柄でも起こり得るもので、実際にアンケート調査の結果を見ても、同僚間や職務上の地位が下位の者から上位の者に対しても発生しているようである。

イ セクシュアルハラスメント

(ア) 行為態様と行為者

セクシュアルハラスメントの行為態様については、複数回答ではあるが、多かったものから順に①「容姿や年齢の話題、性的な冗談、からかいや質問をされた」、②「個人的にしつこく食事等に誘われた」、③「身体に触られた」、④「性的な区別で役割分担を強要された」、⑤「性的含みのあるメール、電話、手紙を受け取った」であった。これは自分自身が被害を受けたことがあると回答した人と、被害を見聞した人とで、全く同じ順番であった。【図 15】及び【図 23】

セクシュアルハラスメントの行為者については、複数回答ではあるが、「先輩か

ら後輩へ」が 22 件と最も多く、「同僚間」が 16 件、「管理職から部下へ」が 14 件となっている。【図 16】

(イ) 具体的態様

セクシュアルハラスメントの具体的態様として、「かわいいね」のほかに容姿や年齢についてのからかいの発言、性行為に関する発言や、卑猥な言葉での猥談という回答が複数あった。食事の場への頻繁な誘いや、主に飲酒の場での行為のようであるが、「手を握り、太ももに手を置く」や「体を抱き寄せる」「抱きつく」など、実際に体に触ってくるという記載も複数あった。また、ジェンダー平等についての議論が進んできている中でも、「若手の女性は朝早く来て準備し、外部の方にお茶出し」といった性的な区別で役割分担を強要されるという記載もみられた。

「容姿や年齢についてのからかいや下ネタを、本人は無自覚で行っていると思われる」という記載があったが、もちろん本人の自覚の有無にかかわらず行っているものではなく、発言している人の心情は不明だが、言われている人のみならず、周りで聞いている人も不快となる。

(ウ) 小括

セクシュアルハラスメントの行為態様として、容姿、年齢、性的な冗談、からかい等が特に多い。これは従前までは一部社会で容認されてきたものもあるのではないかとと思われるが、いまだにこのような現状があることを鑑みると、セクシュアルハラスメントをする側とされる側に認識のズレがあると思われる。また、個人的にしつこく食事等に誘われた」、「性的含みのあるメール、電話、手紙を受け取った」等は職務とは関係のない場や、職務時間外にわたって行われていたとも推測でき、セクシュアルハラスメントは、勤務時間外にも起こりやすいといえる。また、「身体に触られた」については、行為態様や状況によっては重い犯罪にもなり得るものである。そして、セクシュアルハラスメントは、パワーハラスメントと異なり、職権や地位もさることながら、物理的・心理的により近いところで働く身近な人からのハラスメントが多いという特徴が伺える。

(4) ハラスメントを受けた後の対応

ア パワーハラスメント

(ア) パワーハラスメントを受けた後の行動

パワーハラスメントを受けた後にどのように対応したかについては、複数回答になるが、回答が多かった順に①「家族や職場外の友人等に相談した」、②「現在または以前の職場の同僚に相談した」、③「何もしなかった(できなかった)」、④「現在または以前の職場の管理職や上席に相談した」であった。「ハラスメントに関する相談窓口として設置されている窓口相談した」は 9 件と少なく、「しばらく職場を休んだ」が 17 件となっており、相談窓口相談した人よりも多かった。【図 11】

被害を受けたと思われる人が、まずは自らもっとも相談しやすい人に相談している様子が伺えるが、「何もしなかった（できなかった）」という回答も 85 件あった。「何もしなかった（できなかった）」と回答している人が訴えているハラスメントの行為態様を詳しく分析すると、軽微もしくはパワーハラスメントに当たらないと推測されるものから重篤と推測されるものまで多種多様であり、事案の軽重には左右されないようである。

(イ) 何もしなかった（できなかった）場合の理由・事情

何もしなかった（できなかった）理由・事情として複数回答ではあるが、回答が多かった順に①「相談しても何も変わらないと思ったから」、②「自分に不利益がありそうだったから」、③「風通しの良い職場環境ではなかったため我慢した／やり過ぎた」、④「“あなたの思い込みでは”等と否定されると思った」となっている。【図 12】 その他の意見として、

⑦自分以外の人を慮る意見（「皆さんが忙しいので相談することでその人の時間を取ることがはばかれた」や「直属の上司に迷惑がかかることを避けたいため相談を遠慮した」）もあったが、多くは、

⑧あきらめの意見（「相手の権力が強いので逆らえなかった」、「強すぎて誰も何も言えない」、「校内の複数人に相談しても結局は自分が我慢せざるを得ない」、「行為者に直談判したが、言われた方は言われていることを理解できないようだった」「相談したが結局は自分が悪者になり、逆に言われた側が昇進していたりするため、それ以上の追及をあきらめてやり過ぎた」「相談は受けてもらえるが、行為者自身が何をやっても変わらず、もっとひどい状況になるので、ただいなくなるまで我慢している」）

であった。これらから、何か言っても言われた相手は理解しないし正当な対応もされない、相手が強い立場であるなどして何も変わらない、又はかえって自分に不都合なことが起きたりするのであれば、これ以上自体が悪化することを避けるため、やむなく現状維持に留めようという心理状態が推測される。

(ウ) 小括

パワーハラスメントを受けた時、相手と直接話したり、相談機関に相談したりする方もいるが、多くは身近な相談しやすい人に相談することで、具体的な改善がなくとも我慢してやり過ぎていることが伺える。また相談機関につながったとしても、「ある相談機関に相談しても相談内容が漏れているような状況があった」や「相談したものの、その後の経過が不明」等、相談機関に不信感を抱いているという回答も確認した。

なお「相談先や方法がわからなかった」という回答が 11 件あることについては、実際に被害を訴えていながら約 5%の人が相談先等がわからないということであり、この点からも広報啓発活動の手法を再考する必要があると思われる。

イ セクシュアルハラスメント

(ア) セクシュアルハラスメントを受けた後の行動

セクシュアルハラスメントを受けた時にどのように対応したかについては、複数回答であるが、①「何もしなかった（できなかった）」が最も多く、次いで②「家族や職場外の友人等に相談した」、③「現在又は以前の職場の同僚に相談した」、④「現在または以前の職場の管理職や上席に相談した」の順になっている。

【図 17】

「何もしなかった（できなかった）」と回答した人を分析したところ、訴えているハラスメントの行為態様は様々であり、事案の性質には左右されないようである。しかし年代については、特に 20 代について、セクシュアルハラスメントを受けたと回答した人のうち約 6 割の人が何もできなかったと回答しており、若い世代の人の多くが何もできないでいる現状がある。いずれにしてもセクシュアルハラスメントについては、相談につながりにくい状況にあることがわかる。

(イ) 何もしなかった（できなかった）場合の理由・事情

何もしなかった（できなかった）理由・事情として複数回答ではあるが、回答が多かった順に①「相談しても何も変わらないと思ったから」、②「自分に不利益があると思ったから」、③「“あなたの思い込みでは？”等と否定されるかもしれないから」、④「風通しの良い職場環境ではなかったため我慢した／やり過ごした」となっていた。【図 18】 上位 2 位までについては、パワーハラスメントと同じ状況である。

何もしなかった（できなかった）理由・事情として最も多くあった「相談しても何も変わらないと思った」という意見を分析すると、20 代では 75%がこの回答をしていた。若い世代は被害を受けても何もしない（できない）だけでなく、相談しても何も変わらないだろうという強い諦め感が確認できる。

(ウ) 小括

セクシュアルハラスメントについては、そもそもその性質上相談すること自体の難しさがあるといわれているが、上記のとおり、実際に何もして（できて）おらず、当事者が無力感さえ抱いている状況が推測され、特に 20 代の若い世代にその傾向が認められる。志をもって教職に就いたばかりの人が、その職場で無力感を感じてしまうことは重大な問題である。また、昨今ようやく議論に上がってきている男性が被害を受けるケースについても、今後は考慮に入れる必要がある。

(5) ハラスメントの発生原因として考えられるもの

ア パワーハラスメント

パワーハラスメントの発生原因として考えられるものとして、複数回答であるが、多い順に①「行為者の個人の資質の問題」、②「職場全体に余裕がない（残業が多い、ミスが許されない等）」、③「パワーハラスメントに対する年代等の違いによる意識の

差」、④「当事者間の価値観の不一致」、⑤「職場内でのコミュニケーション不足」を原因として挙げており、続いて⑥「過度な成果主義によるプレッシャー」、⑦「研修や相談制度等のパワーハラスメント防止の取組みが不十分」という原因を挙げている。

【図 13】

多くの人が「行為者の個人の資質の問題」ととらえており、中には個人の資質だからどうしようもないという意見もあった。しかし、どうしようもないで済ませるのではなく、何らかの対応ができないかを考える必要がある。また「職場環境に余裕がない」という点については、時間的にも精神的にも余裕がない状況で、他者に対して感情的になったり、叱責が増えたりすることが推察される。教職員は多忙であると言われるが、多忙がハラスメントを生み、職場環境の悪化につながっていることがこの点からも明らかである。現在、教職員の働き方改革が行われているようであるが、バランスの取れた業務時間と業務量の調整等適切な形での改革が急務になっているのではないかと考える。3 番目に多かった「年代等の違いによる意識の差」については、昨今、職場の公平性やジェンダー等への権利意識が社会的に高まり認められている中で、これまでそのような規範のなかった職場環境で働いてきた世代と新しい流れの中で教育や経験を経てきた世代とでは、その考え方や行動に大きなギャップが生じることも無理からぬことであろう。改めて現在の社会で認められている規範を職場での共通認識とし、認識や行動が誤っていれば、互いに注意や指摘をしあえる風通しのよい職場環境を構築していくことが肝要と考える。

イ セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントの発生原因として考えられるものとしては、複数回答であるが、多い順に①「セクシュアルハラスメントに該当する内容について行為者の知識や認識が不足している」、②「セクシュアルハラスメントに対する年代等の違いによる意識の差」、③「当事者間の言動に対する（または言動に至るまでの）認識の不一致」、④「日本特有の性的役割や価値観があるため」、⑤「研修や相談制度等のセクシュアルハラスメント防止の取組が不十分であるため」という結果であった。【図 19】その他の記載として「行為者の資質、性格、人間性」という回答が複数あり、「個人の性への認識の違い」及び「旧態依然とした慣習・価値観がある」というセクシュアルハラスメント特有の性質に関する意見や「ハラスメントという言葉が一人歩きしつつある」、「業務過多、ストレス」及び「研修の不足」というハラスメント一般に関する意見等があった。

最も多かった回答は上記のとおり「セクシュアルハラスメントに該当する内容について行為者の知識や認識が不足している」であったが、年代別に分析すると 20 代のみ②「年代等による意識の差」が最も多くなっている。パワーハラスメントと同様であり、より最新の教育を受けている若い世代が、以前の教育を受けている世代とのギャップを感じることは想像に難くなく、逆に以前の教育を受けている世代からすると、若い世代との認識のズレを感じとるのは困難となるのではないかとと思われる。SDGs のキーワード「Leave No One Behind(誰一人取り残さない)」に示されているように、

全ての人にとって『働きやすい職場環境』となるよう、まずは全ての人がハラスメントについて正しい知識を習得することが大切である。

(6) ハラスメントに関する相談体制

ア 相談窓口に関する知識・認識

(このアンケートの質問項目は回答の選択肢に不十分な点があるため、回答者数について正確性に欠ける点があることをご承知おきいただきたい。)

ハラスメントの相談窓口に関する知識として、そもそも相談機関の存在を知らないという人は 136 人いたが、相談窓口の存在を知っていることを前提とする選択肢を選んだ人は 763 人であり、多くの人は、何らかの形で相談窓口の存在について知っていると思われる。

相談窓口の存在を知っていることを前提とする選択肢を選んだ人の相談窓口に対する理解度については、「具体的にどの相談窓口に相談すればいいのか大体わかっている」と回答した人は 246 人であったが、「相談窓口に相談した後、どのように対応されるかを知っている」と回答した人は 59 人であった。【図 24】

上記のとおり、質問項目自体に不十分な点があるため、当初、想定していた検討が困難になっているものの、何らかの対応をしてもらえる相談窓口がどこかにあるということは認識されているということはわかった。ただし、具体性を伴っていない認識のようである。相談窓口の存在については、実際に自分にハラスメント被害がないと、普段は意識に上ることもないと思われるが、周りの人が困っている場合や、自ら管理職になり相談窓口を紹介する立場になることもある。また自分自身が必要となる場合もあり得（前記 23 頁で述べたとおり、実際に被害を訴えながら 5% の人が相談先等がわからなかったと回答している）、状態が重篤だと窓口を探す気力さえも失せてしまうので、研修等で相談窓口について事前周知することは重要である。

イ 相談窓口の利用

ハラスメントについて相談窓口に相談する際のためらいの有無について、ためらいが「ある」と回答した人が 61% であった。【図 25】 実際にハラスメント被害を受けた経験の有無と相談窓口利用のためらいの有無をクロス集計すると、実際に被害を受けた経験がない人については、相談窓口利用のためらいの有無に大差はないが、被害を受けた経験があると回答した人については、相談窓口利用のためらいが「ある」と回答した人が多かった。【表 A】 及び 【表 B】

【表 A】

パワハラ	相談をためらう	相談をためらわない	総計
被害 経験者	81% (176人)	19% (41人)	100% (217人)
未経験者	56% (514人)	44% (403人)	100% (917人)
答えたくない	74% (37人)	26% (13人)	100% (50人)

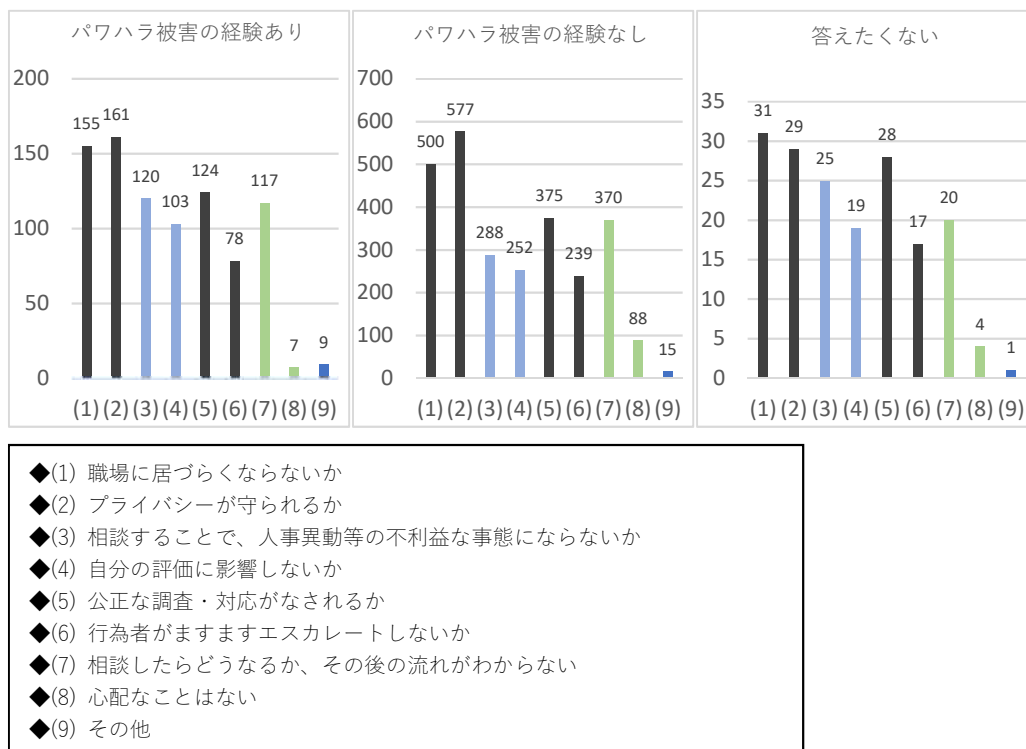
【表 B】

セクハラ	相談をためらう	相談をためらわない	総計
被害 経験者	82% (42人)	18% (9人)	100% (51人)
未経験者	60% (664人)	40% (443人)	100% (1,107人)
答えたくない	81% (21人)	19% (5人)	100% (26人)

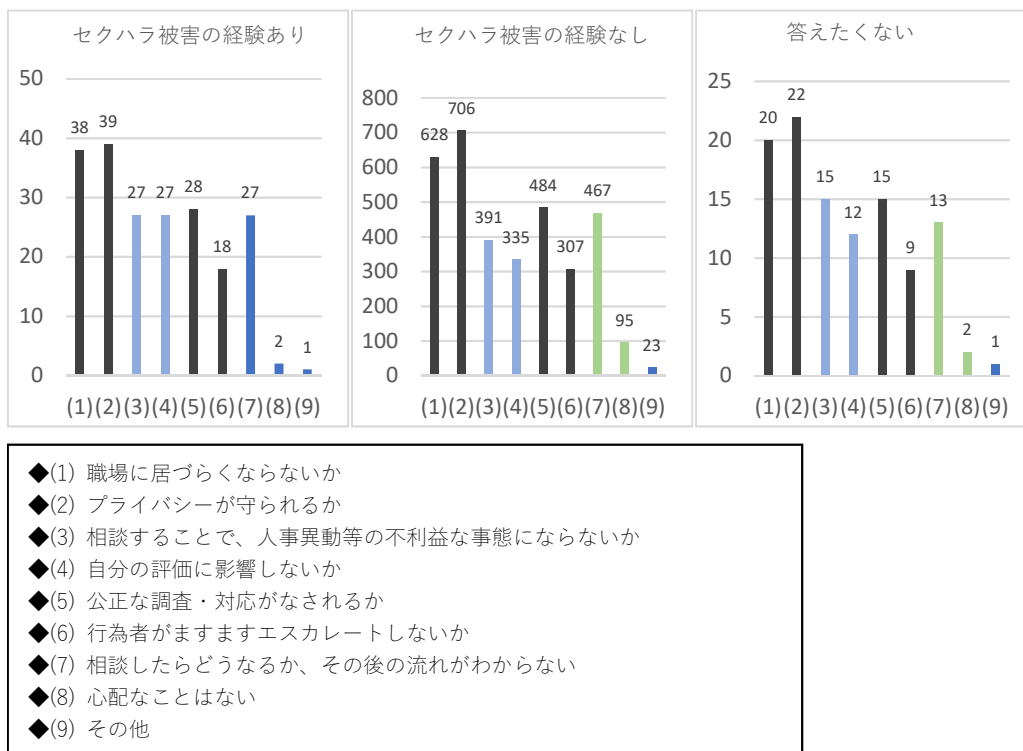
相談窓口利用に関する心配事由、ためらう理由については、複数回答であるが、多い順に①「プライバシーが守られるか」、②「職場に居づらくなならないか」、③「公正な調査・対応がなされるか」、④「相談後の流れがわからない」、⑤「人事異動等の不利益な事態にならないか」、⑥「自分の評価に影響しないか」、⑦「行為者がますますエスカレートしないか」が挙がっていた。【図 26】 また、実際に被害を受けた人とそうでない人がそれぞれどのような理由でためらっているかについて分析したところ、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントのいずれのハラスメントについても被害の経験があると回答した人は、どの理由も平均的に挙げられていたが、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントのいずれのハラスメントについても被害の経験がない人については、①「プライバシーが守られるか」と②「職場に居づらくなならないか」の回答が、その他の回答に差をつけて多く挙げられていた。【表 C】 及び【表 D】

実際にハラスメントの被害を受けたことがあると回答した人の自由記載を見ると、相談窓口の利用に関しては、具体的な対応と結果が心配になるようで、「市の部署を信頼できない」「相手にされない」「時間がかかるので、費用対効果があるのか」「その後の業務に差し支えがないか心配」等と記載されていた。また、「調査対象者の時間を割いてしまう」「どの程度のことで相談したらいいのかわからない」「相談しても相手をやめさせることができないなら意味がない」等の迷いも記述されていた。ただこれら懸念事項の中には、事前対応や相談窓口自体の在り方次第で懸念を払拭することができる事項も多くあるため、今後の対応が必要であると考えます。

■パワハラ被害の経験の有無と相談窓口利用の躊躇の理由 【表 C】



■セクハラ被害の経験の有無と相談窓口利用の躊躇の理由 【表 D】

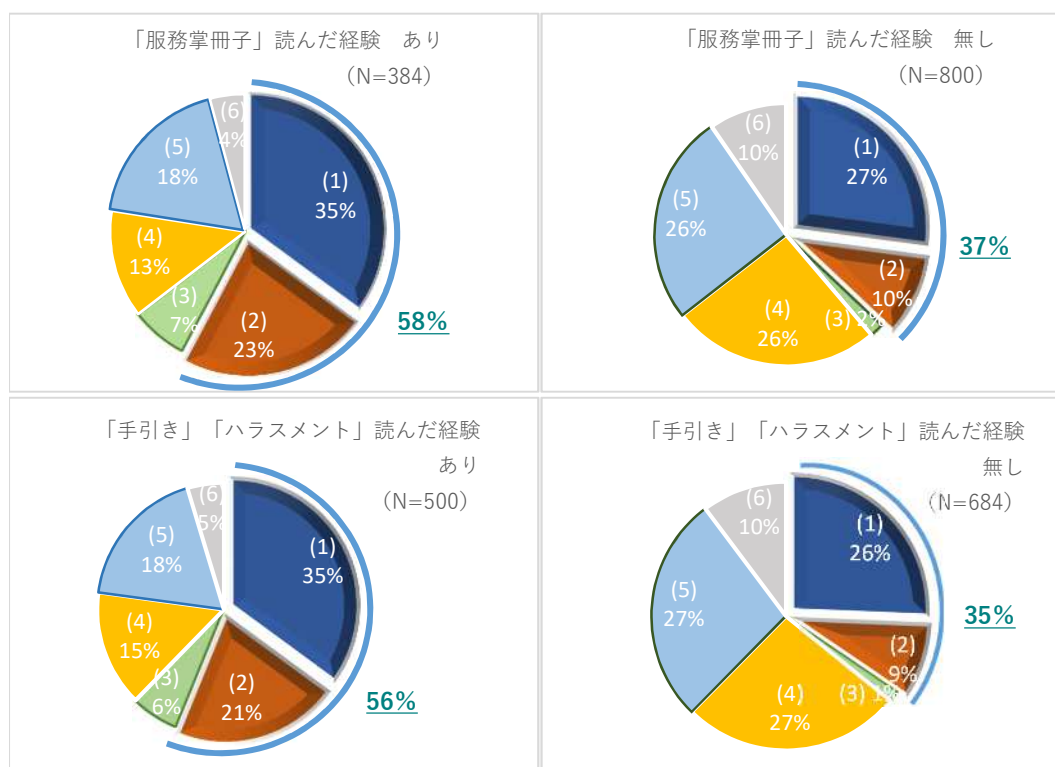


ウ 各広報啓発冊子の理解と相談窓口の理解の関係

『サービス掌冊子』を読んだことない人」または「存在を知らない人」は、1,184 人中 800 人と、全体の 68%であった。【図 5】 68%の「読んだ経験 なし」の回答者および 32%の「読んだ経験 あり」の回答者それぞれに「相談窓口と相談後の対応についての理解」をクロス集計した。「読んだ経験 あり」の人については、「どこかの部署に相談窓口があることは知っている」と回答した人が 35%で、「どこの相談窓口に相談すればいいのか大体わかる」と回答した人は 23%おり、これらを合計すると、58%の人が相談窓口の存在を認識していることになる。一方、「読んだ経験 なし」では、この合計が 37%と低かった。【表 E】

『正規教職員の人事・サービス関係の手引き』及び『ハラスメントのない職場を目指して』について「両方読んだことがない人」「両方知らない人」は、1,184 人中 684 人であり、全体の 58%であった。【図 6】 58%の「読んだ経験 なし」の回答者および 42%の「読んだ経験 あり」の回答者それぞれに、「相談窓口と相談後の対応についての理解」をクロス集計した。「読んだ経験 あり」の人については、「どこかの部署に相談窓口があることは知っている」と回答した人が 35%で、「どこの相談窓口に相談すればいいのか大体わかる」と回答した人は 21%おり、これらを合計すると、56%の人が相談窓口の存在を認識していることになる。一方、「読んだ経験 なし」では、この合計が 35%と低かった。【表 E】

■「服務掌冊子」及び「正規教職員の人事・服務関係の手引き」「ハラスメントのない職場を目指して」を読んだ経験と相談窓口についての理解の関係【表 E】



- (1) 【相談窓口】どこかの部署に相談窓口があることは知っている
 (2) 【相談窓口】どの相談窓口に相談すればいいのか大体わかる
 (3) 【相談後の対応】どのように対応してもらえるか知っている
 (4) 【相談窓口】相談窓口についてはわからない
 (5) 【相談後の対応】どのように対応してもらえるか知らない
 (6) 相談機関があることも知らない

これらの点から、教職員に向けて広報啓発されているいずれかの冊子を読んだ人は、読んでいない人よりも、相談支援に必要な知識を得ていることが示唆された。しかしながら、読んだことがあっても、具体的な対応までは理解できていないようなので、今後は冊子の内容等の充実化を図り、更にはこれらが広く認知・利用されるようにする必要がある。

(ただし、前述アの冒頭でも述べたとおり、回答者数については正確性に欠ける点があるため、厳密な数値ではないことをご承知おきいただきたい。)

エ ハラスメント対応として求める取り組み

職場におけるハラスメントの対応として求める取り組みについては、複数回答によるものであるが、多い順に①「風通しの良い職場風土の醸成」、②「相談後の迅速・公正な対応」、③「管理職の意識啓発研修」、④「一般職員の意識啓発研修」、⑤「相談後の対応の透明性」、⑥「相談苦情窓口が物理的および心理的にアクセスしやすい

こと」等となっていた。【図 27】 これらの点から、ハラスメント対応として求められている取り組みは、ハラスメントを生まない職場風土の醸成、事前の啓発研修、事後的には信用できる相談窓口へのアクセスと、迅速・公正な対応ということになる。

(7) 管理職に関すること

ア 管理職の相談対応経験および対応状況

ハラスメントについての相談を受けた「経験がある」と回答した管理職等は、24%にとどまり、76%の管理職が、相談を受けた「経験がない」と回答している。

【図 28】 また、相談を受けた際の対応を知っているかについては、漠然とでも知っている人を含めると、78%が「知っている」と回答していた。【図 29】 管理職の多くは主観的には相談を受けた際の対応について理解をしているようである。

イ 実際の対応状況

相談を受けた人が、実際にどのような対応をしたかについては、相談者の話の傾聴や相談者の意向確認が多く、実際に、行為者にアプローチしたケースは多くない。また専門相談窓口の紹介となると更に少なくなっている。【図 30】

ハラスメント事案の中には、対応が難しいケースもあり、管理職の回答をみると、「言い分を聞くにも、時間がかかる」、「ヒアリングだけでも、場所・時間等で本人に負担をかけてしまう」といった多忙な状況下での困難感や、「双方の言い分が異なるときに、対応が困難」、「状況によっては相談者に不信感を抱かせてしまう」といった調査調整の難しさが伺えた。また、対応の困難さの中身として「思い込みや過去の話も関連しているので、解決が難しい」、「当事者に自覚がないので、理解が得にくい」、「指導、助言の方法が難しい」、また、「そもそも行為者へのヒアリングを希望していない場合もあり、状況判断が難しい」等々管理職の困惑が伺えた。また、相談窓口を案内したものの、「相談窓口の担当者がどのように当事者に伝えるかが心配」というものがあつた。異動等が容易ではなく今後も同じ人間関係で業務を継続することを考えるとともっともなことであり、職場の人数が少ない場合には、なおその傾向が高まる。また、「それを『相談』と受け止めていなかったが、改めて考えると、そのような様子を見聞した時点で、『相談』と受け止めるべきだった」と反省の弁を述べている人や、「法的な内容に詳しくないため、安易に答えられない」、「当事者の気持ちに寄り添えたかわからない」と率直な考えを記載している人もいた。

ウ 小括

子どものいじめ事案の対応においても容易ではないことがあるように、大人の事案についても対応が難しい場合があり、ハラスメント問題の対応は決して容易なものではない。そのため、実際に事案に直面すると、困難を感じたり困惑したりすることは有りうることであり、それを感じているということは事案に向き合っている証ともいえる。ハラスメントについての法整備が進み、世代間ギャップに現

れているように世の中の認識、対応も変化している中、ハラスメントに関する正しい理解等、事前の適切な知識が重要になる。

教職員の主な職場となる学校という組織は、管理職の占める割合が全職員数と比較して非常に低い『フラット組織』であり、意思決定は早いが管理職の信念や個性による影響力が大きい。そのため管理職には適切な情報取得と対応が強く望まれるところである。自由記載の中には、「当事者のつらかった思いを受容し、状況を整理することで、泣き寝入りではなく、納得することが大切」という意見や「管理的な立場にある者は指導しなければならないこともあるので、その際は人格を否定しないこと、何がどのように不適切であったのか、教職員としての成長課題は何なのか、論理的に、冷静に伝えること」、「決して1対1にはならない。時と場所を選ぶこと」等々の意見を述べられている方もいた。これらの意見は1つの適切な対応を示していると思われる。また、「普段から同僚や管理職に相談できる、風通しがよく、配慮のある職場風土の醸成に努めていく必要がある」と記載されていたが、まさにそのとおりであると考ええる。そして、適切な知識の下、自らでは対応が難しいものについては、早期に専門窓口の利用の検討を考慮してもらいたい。

(8) 全体を通じての自由意見

全体を通じての自由記載欄には、以下に示すとおり様々な意見があった。アからキまで、内容の趣旨ごとに分けて記載する。

なお、本アンケートは無記名式で個人が特定されない形式で実施したところ、自由記載欄には種々様々な意見が記載されていた。「3 結果についての考察」の冒頭でも述べたが、我々は相談機関でもあるため、二次的被害を避けるという点及び記載の内容の意味を補う必要があるという点から、自由記載の内容について記載趣旨に反しない範囲で加筆・修正があること、並びに、当該意見は当該回答者の意見であるが、改善の端緒となると考えて紹介しているものであり、全ての教職員にあてはまるものではないことを御承知おきいただきたい。

ア 相談まで至るのは氷山の一角

「川崎市に限らず、全国的に教職員のパワーハラスメント問題が多く発生しているので…(中略)…取り組みは多く行った方がよい」、「ハラスメントを受けたうえで相談までするのは、氷山の一角だと思ってほしい」、「パワハラはいろいろな人から聞くことがあるので、かなりの確率でありそう」という意見があった。川崎市あるいは教職員に限ったことなく、ハラスメント問題は様々な形で多くあるものと推測される。

イ ハラスメント被害の影響

ハラスメントを受けた結果として、「パワーハラスメントを受けた職員はもちろんのこと、それを聞いてしまった職員も数時間たっても体の震えが止まらなかったり動悸が治らなかったり等とても悩んでいる」、「このアンケートを記入するだ

けで当時の様子がフラッシュバックしてつらかった」、「自分に対する行為だけでなく、同僚に対する行為にとっても胸が痛んだ」等の他に、「退職した」「療養休暇を取る人が続いている」という記載もあり、ハラスメントによる被害は深刻であることが伺える。そして「精神不安定、体調不良になっている被害者は、我慢してしまい、原因について表に出せていないので、解決に至らない」という記載や「被害を受けた本人は訴える気力もなくなることが1番の課題かと思った」という記載もあり、今後の改善を考えるうえで重要な課題が示されている。

ウ 子どもへの影響

「大人のハラスメントが多すぎる」「びっくりするくらい時が止まっている職場だと思う」という意見があった。また、「子どものいじめがなくなるのも合点がいく」という趣旨の記載もあった。パワーハラスメントには子どものいじめと類似の構造がある。いじめや嫌がらせは強いものから弱いものへ流れ、自らが受けたストレスのはけ口として、さらなる弱いものへと流れていくことが数々の先行知見等で明らかになっており、子どもは大人の影響を受けやすい立場にある。かかる子どもへの影響は何も学校の教職員によるものに限ったことではなく、家庭やその他社会の影響もあるが、「児童生徒の面前での教員同士による激しい指導がある」という意見等もあわせると、子どもが日々通う学校で少なからず教員間での不適切な力の関係性があると推測され、子どもの健全な育成や権利にも、マイナスの影響を及ぼしかねないと考える。

エ ハラスメントの原因

ハラスメントが起こる原因として「する側に自覚がない」、「個人の資質の問題」という内容の記載がかなりの数あった。またハラスメントに関する不安として逆の立場から、「どんなに自分がハラスメントではない行動をしていても、相手側がハラスメントだと言ってしまえば、こちらはハラスメントをする人と認知されてしまうことに不安がある」という記載もあり、加害側と言われやすい立場の苦悩もうかがわれる。

オ 相談への躊躇等

不安や被害があるとしながら、相談につながっていない状況については、「ハラスメント加害者が誰とつながっているのかもわからず、相談できなかった」や「相談窓口が市の管轄だと内々でもみ消されそう」、「勇気を出して相談した仲間が、相談に応じた人によって何か悪く言われる結果にならないか不安がある」、「こんなこと何でもないと言われたり、ハラスメントを訴えることで、逆に傷ついたりすることが心配」、「自分がされていることは相談するほどのことではないと考えてしまう」、「どこまでがハラスメントかというところの認識が難しい」、「狭い世界なので噂が回り、その後も精神的苦痛が続くと考えると、現状をキープした方が得策と考えてしまう」という記載があった。不安にとどまらず、実際に相談経験がある人

からは「相談したら、加害者が訴えた人の犯人捜しをしたり、さらなる被害者を生みだしたりといった状況になった」、「人によっては、相談すると相手にそのまま伝えてしまうため、余計に人間関係が拗れてしまう場合がある」、「管理職は、私の考えすぎと言って、まともに取り合ってもらえなかった」、「教員のハラスメント相談の先にいるのが教員なので、相談しても無駄だったことが何度もある」、「相談先が結局身内」等の記述があり、実際の相談経験から、相談を敬遠しようと思うこともあるようであった。また、周囲に実害が出ているから相談したにもかかわらず、何ら状況が変わらないことからくる無力感を訴える記載もあり、これらについては、真摯に受け止めて改善する必要があると考える。なお、全ての教職員に誤解のないように申し述べておくが、学校内で発生しているハラスメント問題を相談窓口等に相談するにあたり、誰かの許可を得ることは不要である。

カ 管理職関連の意見

「管理職がパワハラと言われることを恐れて職員を指導できなかつたり、強く出られなかつたりすることに困っている」、「ハラスメントを逆手にとって(中略)、業務上必要な助言や指導もすぐにパワハラと言われてしまい、おかしい気の遣い方をせざるを得ない」「ハラスメントと感ずるか否かは、被害者側の感受性によるところが大きい」等の困惑の意見があった。また「学校長次第で働きやすさが変わる」「校長に指導する立場の部署や人が存在しないことをどうにかしてほしい」という意見も見受けられた。これらの点から、管理職等に対するハラスメントについての正しい知識や理解の必要性を感じる。

キ ハラスメント対策

どうしたらハラスメントはなくなるかに関して、アンケート調査や研修の実施については、賛否両論あった。実施方法等については検討の余地があるが、アンケート調査等を通じた現場の実態把握は大切なことと考えている。また研修についても、事前予防は大切であるので、多忙な教員の現状を踏まえつつ、内容と実施方法を吟味して実施することは重要であるとする。

その他の意見として、「ハラスメントをすぐに申し出ることができる環境」、「相談できる第三者機関」、「外部機関の導入」など簡便で独立性のある相談機関の設置に関するものがあった。特に「男性の相談する場所がない」や「異性の方はだいぶ気を付けている風を感じるが、同性の方は厳しく感じることもある」等という意見があり、性差的な問題については現代の状況にあった対応が必要だと考える。また「年に1回、プライバシーが守られたスピークアップおよびそれに対する事実確認ができる制度」や「相談した人がすべて正しいとならないような公正な対応」「訴えた者勝ち的な扱いをされてしまう空気も同時になくしていく体制も必要」という意見もあり、関わる機関には公正性・専門性が求められると考える。

なお、昨年度秋以降、教育委員会としても窓口の周知方法を工夫したところ相談件数が増えたという。教育委員会として前向きに対応を試みているところは評価で

きるところである。また、このようなアンケート調査を実施したことにより、相談することの安心感を得、相談が増えるということもあるようであり、相談しやすい体制を整えることには、種々の試みを要すると考えている。川崎市教育委員会関係部署には、教職員の思いを付託された結果として我々が表明していることを真摯に受け止めて、さらなる改革を望むところである。

(9) まとめ

アンケート結果から、教職員の働く現場においてもハラスメントの訴えが決して少なくない数あるということがわかり、この数は氷山の一角である可能性もある。その全てがハラスメントに該当するか否かは不明だが、ハラスメントは被害を受けた当事者のみならず、これを見聞した周辺の人も精神的に追い込まれることがあり、中には休職や退職にまで至る人もいるようである。そこまで至らなくても精神的に追い込まれることで、本来のパフォーマンスが発揮できていない可能性があり、このような状況が子どもに影響を及ぼす可能性が高いと考える。つまりハラスメントは大人である教職員の権利侵害を通じて、子どもの権利にも影響をおよぼす可能性がある。しかしながら現状では、ハラスメントの被害を受けた場合でも、少なからずの人が相談窓口に対する不信感等から、適切な窓口につながっていない。広報啓発の冊子等を読みさえすれば必要な情報は得られ、相談窓口についての知識を得ることができるようであるが、半数以上の人がその冊子等を手にしていない。またハラスメントについて誤解があったり認識のズレを訴えたりしていることから、これら冊子や研修等による情報も必ずしも十分とはいえず、教職員はハラスメント等に関する正確な知識も不足していると思われる。必要な時に必要な情報にアクセスでき、また研修等を通じて正確な知識を取得することが大切であるということがわかった。また、相談機関につながるようにするためには、相談機関に対する信頼が何より必要であり、そのためには相談機関は公正性や専門性を備えた独立性（第三者性）があり即応性および実効性等を兼ね備え、誰もが簡便に利用できるようなものであることが大切であるということがわかった。そして、管理職の旗振りの下、教職員全員で風通しの良い職場環境をつくることこそ、自らの権利を大切にし、そして翻って子どもの権利にも資するものであると考える。

最後に、今回のアンケート調査を実施して得た課題や改善点について記述する。

- ① 今回のアンケート調査の自由記載欄に「このようなアンケートに回答することにも時間がかかるので、多忙を増長する。」という旨の回答があった。今回アンケート調査を実施するにあたっては、回答者の負担を考慮しながらアンケート項目及び時期等工夫して実施したが、今後はアンケート調査の実施について、さらなる検討を要するものと思われる。
- ② 今回のアンケート調査の中には、1つの設問内で同時に複数のことを質問し、また選択肢の文言も不十分なものがあり、正確な回答数を得られなかった。このため、今後はアンケートの質問項目については十分な吟味を要する。

- ③アンケート調査をより充実化させるものとして、広報啓発のための冊子等、実在する何らかの資料について問う質問項目については、当該資料が閲覧できるリンクを貼る等の工夫があるとより回答しやすくなると思われる。
- ④今回のアンケート調査は、複数の機関の協力を得て実施したものであるが、第三者が実施する Web 形式の任意の調査としては、一定の成果を得られたと考える。しかしアンケートの実施について、アンケート対象者全ての人に周知することができていたかは不明である。より多くの回答・意見を得るために、アンケート対象者全ての人にアンケート調査の実施を周知できる更なる方法を検討したい。

以上を今後の検討課題としたい。

Ⅲ ハラスメント問題の検討

1 問題の所在

最近、「ハラスメント」と指摘されるマスコミ報道等を目にすることが多い。よく知られている「セクシュアルハラスメント」や「パワーハラスメント」以外にも、「〇〇ハラスメント」と呼ばれるものは、数十種類を超えるという説もある。「ハラスメント」は個人の尊厳を傷つけるものであり、決して許されるものではないにもかかわらず発生するが、ハラスメントを発生させやすい環境や背景の一つに『過重労働・ストレス』『多忙・余裕のなさ』がある。

『教師の多忙さ』について、令和 5 年 8 月には文部科学大臣が学校の働き方改革のメッセージを発し、国がリーダーとなって改革を進めようとしているが、教員の忙しさについては、川崎市立学校の教員についても例外ではないようであり、ハラスメントを生み出しやすい環境にあると言える。

教員不足が叫ばれる中、今現在教員をされている方の職場環境を整備すると共に、将来の教員つまり教員を志している若い世代の人々にとって川崎市の市立学校が魅力的な職場となるための 1 つの策として、教職員間のハラスメント問題を整理する必要があり、この取り組みは教育の質の向上及び子どもの権利に資するだけでなく、SDGs への貢献にもつながると考える。

2 ハラスメントについての一般論

自分としては、いじめや嫌がらせのつもりもないし、大変な仕事を任せたつもりもなく、当人も進んでやっていたと思っていたのに、ある日突然「パワハラ」と言われることがあるように、誰もがハラスメントの加害者になる可能性があり、もちろん被害者になる可能性もある。また、「その人がパワハラと感じたら、パワハラになるかもしれない」や「相手がセクハラといえばセクハラになるなら、もう何も言えなくなってしまう」という話も聞くが、これらはいずれもハラスメントの定義等を誤解している可能性がある。このような事態や誤解を招かないためには、まずハラスメントについての正しい理解が大切となる。現在、各所で起こり得る様々なハラスメントを規制する統一的な法律はなく、ハラスメントに関わる各種法規に沿った定義付けをし、防止対策の策定、措置等を事業主に義務付ける形となっている。

(1) 定義等

ア パワーハラスメント

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法、一般的には「パワハラ防止法」と呼ばれている。)」

によると、『職場におけるパワーハラスメント』とは、

職場において行われる

- ㊦ 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ㊦ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ㊦ 労働者の就業環境が害されるもの

であり、⑦から⑨までの3つの要素を全て満たすものをいうとされている。そして、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

イ セクシュアルハラスメント

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)」によると、『職場におけるセクシュアルハラスメント』とは、職場において行われる、労働者の意に反する

⑦ 性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受ける(対価型セクシュアルハラスメント)、

又は

⑧ 性的な言動により就労環境が害される(環境型セクシュアルハラスメント)ことを言う。

ウ 地方公務員

これらハラスメントの定義や、事業主が対応すべき義務、研修実施義務などは、国家公務員は適用除外となっているが、地方公務員は適用除外となっていない。つまり地方公共団体の各任命権者にも適用されることになり、もちろんここに教育委員会も入る。そのため、知事や市町村長は、企業の事業主と同じように、法に従った対応をとる必要があり、厚生労働省から職場におけるハラスメント関係の指針が出た後、総務省も自治体に対し、通知を出している(令和2(2020)年1月17日付総務省通知)。そもそも公務の職場は、市民に質の高い行政サービスを実施するためにも、職員がその能力を十分発揮できる職場環境を保持することによって各種ハラスメントを防止し、各種ハラスメント対策の模範となるべき団体でもある(令和2(2020)年4月21日付総務省通知)ということを念頭に置く必要がある。

もともと川崎市はセクシュアルハラスメント対応については、法改正以前より労使による取り組みが進められてきた経緯があり、現在も「川崎市職員のセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱」及び「川崎市教育委員会セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱」等により各ハラスメントの定義付け等基本的内容が記され、これらが施行されている。

(2) 各ハラスメントの特徴

ハラスメントについてはそれぞれ特徴がある。セクシュアルハラスメントについては、そもそも相手を不快にさせるような性的な言動は業務とは何の関係もないものであり、職場に持ち込まれていいものではない。また、最近よく取りあげられるものに被害者が男性となるケースがあるが、セクシュアルハラスメントはすべての性に関

して起こり得るもので、同性同士でも発生し得るものである。

一方、パワーハラスメントの「パワー」、この「権限」「authority」という意味においては、「権限」自体は職場内においては当然に存在するものであるといえる。そのため、パワーハラスメントは職場内においては発生しやすいものと言える。しかしながら「権限」に基づかなくても、諸々のパワーバランス次第では権限がない者からのハラスメントも発生し得る。また、パワーハラスメントは個人の受け止め方によって発生するものではなく、定義に「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とあるとおり、客観的に見て業務上の適正な範囲内で行われるものについては、パワーハラスメントに当たらない。

(3) ハラスメントの問題点

ア 一般的なハラスメントの問題点

なぜ、ハラスメントを問題視するかというと、ハラスメントの疑いがある場合に適切な対応をしないと、その影響を受ける人が広がる等、そのデメリットが大きいからである。ハラスメントの当事者に影響が及ぶことはもちろんのこと、ハラスメントを見聞いた人にも被害が及ぶ。つまり、ハラスメントを目撃あるいは聞いた人も精神的ダメージを受け、委縮する、自分の意見を言えなくなる、必要以上にパワハラする人の意向に合わせてしまう等その人自身の行動にネガティブな変化をもたらすことがあったり、「ミスが許されない」や「次は自分がターゲットになるのでは」等と過度の緊張をもたらしたりすることによりパフォーマンスの低下をもたらす。また、それがハラスメントに該当するとは言えない場合でもこれに適切に対応しないと、当事者自身はつらい思いを持ち続けているわけであり、訴え続ける様子を周囲で見続ける人も不安となる。ハラスメントを過大視したり訴えた者勝ちになったりするようなことがあると、周囲の者も辟易し、モチベーションやパフォーマンスの低下をもたらし、仕事への意欲がなくなっていくこともある。また、そのような場合、パワハラ加害者と言われた側のモチベーションが下がり、指導も及び腰となり、当該職員の問題が是正されないままの状態が続くことになるため、悪循環につながる。このような結果、パワハラ又は誤ったパワハラ認識が行われている職場では、職場環境が悪化し、各人のパフォーマンスが低下し、経済的損失も大きくなると言われている。

イ 教職員間におけるハラスメントの問題点

教職員の職場は多くが学校になる。学校は子どもが1日のうちの多くの時間を過ごし、人格を形成する場であり、これを担っているのが教職員である。つまり、ハラスメントに関する問題がある学校においては、ハラスメントに関わる人、権利侵害の加害者や被害者といわれる人々も子どもの人格形成を担っていることになり、ハラスメントの弊害が子どもに及びかねないと言える。

例えば、ハラスメントの現場を子どもが見ている可能性があり、このような状況は子どもの人格形成に直接的に多大な影響を及ぼしかねないことは言うまでもな

い。また、ストレスのはけ口は弱いものへと流れやすく、子どもは大人のストレスのはけ口となりやすい。職員室で無自覚にハラスメントを行う人は、教室でも無自覚な言動をとるのではないか、ハラスメントの被害を受けてストレスフルな人は、そのはけ口を児童生徒に向けるのではないかと等という懸念が払拭できない。このように考えると教職員間でハラスメントのある学校は、教職員から児童生徒への不適切対応や体罰、スクールセクハラ等が発生しやすい環境にあるともいえる。

さらに具体的に述べると、猛烈なスピードで変化し、複雑化、多様化している現代社会において、教員には子ども一人ひとりの権利を大切にしながら、関わることが求められており、きめ細かな指導やケアが必要となる。ただし、教員一人の力でできることには限界があるため、教職員は複数で、チームで対応することが期待されている。しかし、ハラスメントの影響でコミュニケーション不足が生じることは、チームで行うべき対応の阻害要因になる。そして、その影響はどこに行くかという、原因を知る由もない子どもとなる。また、子どものいじめ問題は人を死に至らしめるような深刻なものもあるが、深刻にもかかわらず早期に声をあげられなかったり、声が微弱等だったりして、周囲が助けに気付いてあげられないことがある。そのため、子どもには「困った時はいつでも遠慮なくSOSを出していいんだよ」と伝えて、事態が複雑になる前に大人が対応するようにしているはずである。しかし、教職員が自身のハラスメント被害について声をあげられていない可能性があるとするなら、果たして子どものいじめ問題等について、適切な指導ができるのか疑問が残る。

このように、教職員の働く環境は子どもの権利に直結する非常に重要なものであるため、ハラスメント問題は適切な対応をすべき重大な課題であると考えられる。

3 教職員が置かれている状況

(1) 教員の状況

ア 教員を取り巻く環境

学校は社会状況の変化に適切に対応して教育活動を行うものであるが、現代社会はデジタル化、グローバル化等その変化の大きさ、スピードは猛烈な勢いで進んでおり、先行きも不透明な時代である。1989年小学校低学年で「生活科」の新設、1998年小学校3学年以上で「総合的な学習の時間」の新設、2008年小学校高学年で「外国語活動」の新設、2015年道徳の「特別の教科」化、2017年小学校での「プログラミング教育」の新設や新教科「外国語科」導入等々以前にはなかった教科や活動も増えており、このような変化の状況は中学や高校でも同様である。また、いじめや不登校の増加、外国につながる子どもや、LD、ADHDの子どもへの対応等々状況が様々に変化しており、さらには、以前にはなかった「保護者対応」という言葉があるように、児童・生徒以外の対応も求められている。このように教育現場における活動は増えこそはするが、減ることはなく、学校や教員に対する過度な期待もあり、教員には、適時に情報を刷新しながら高度な専門性を維持することが必要となっている。

イ 教員不足

先述したように、教員の業務は増加の一途をたどり、業務に追われているが、この多忙な状況は、教員不足とも密接に関連している。人員不足はどこ業界でも言われているが、教員も例外ではない。学校に配置されている教員（正規教員の他、臨時的任用職員等を含む）の数が、学校に配置されている教員定数を満たしていない状況は、文部科学省が実施した調査では、令和 3 年 5 月 1 日時点で 2,065 人であった。

その後、令和 4 年度当初の状況聴取で、状況が「改善した」と答えた教育委員会は 6 件で、「同程度」と答えた教育委員会が 22 件、「悪化した」と回答した教育委員会は 40 件という状況であった。全日本教職員組合の令和 5 年 10 月 1 日時点の調査では、各教育委員会の計画に対する教員の不足は全国で少なくとも 3,075 人であり、不足率は増加しており、「欠員をカバーしている教員も倒れる」など、かつてなかった教員不足の現状があるとしている。教員不足については様々な要因があるが、制度・構造上の問題としては、学級編成の標準が 40 人から 35 人に引き下げられたことや、特別支援学級の増加による 1 校当たりに必要な教員数の増加等がある。また、産休育休取得者や病気等による休職者が増加する一方で、それを補填するだけの人材が見つからないという問題（前述した全日本教職員組合の調査では、病気による休職が 510 人、産休育休が 441 人、途中退職が 110 人であった。）もある。教員の必要数及び業務量の増加にもかかわらず、実際の職員数は減少し、十分に補填されないのであるから、現場の教員の多忙さは、さらに拍車がかかっていることが容易に推測される。また、教員は人権の尊さ・大切さを教える者であり、未来を担う子どもたちの人格形成に携わる者として、高度な資質が求められているにもかかわらず、とりあえずの補填では、力不足の教員も出てきてしまい、当人も懊悩している可能性があるが、そのためにいわゆる「できる教員」に仕事が集中したり管理職が対応したりする等が発生し、全ての人に余裕のない状態がもたらされてしまう。

教職員の職場環境の問題は以前から種々あったにもかかわらず、これに対する待遇改善等の補充政策もなかったことから、教員の働く環境はブラックであるといったイメージが付加され、また SNS 等により職場の実態の過酷さが広く知られたことにより教員希望者自体が減っていると考えられる。また、正規の教員採用希望者の減少は、非正規職員の不足という現象の一つの要因ともなり得る。教育等に携わりたいのなら、何もブラックな環境で働く必要はなく、民間企業でも教育に携わることができるので、公教育にかかわりたいという強いモチベーションが持てず、そちらを選択することも十分に考えられる。実際、公立学校教員採用選考試験の競争率(採用倍率)は 2000 年を境に急激に下がり始めている。教員需要が高い中、希望者が減少しているため、採用の際には売り手市場のもと頭数を揃えるために、教員として一定基準に達しているかどうか怪しい人も採用せざるを得ない状況に陥り、これが力量不足の教員を生み、上述したように力不足の教員による業務の煩雑化という更なる職場環境の悪化を招いたり、教員全体への信頼が揺らぐ状況を生み出したり、負のスパイラルに入っているように見える。

ウ 川崎市内の状況

学校に定数法で定められた教職員が配置されない教員不足の問題は、川崎市も余所事ではなく、令和 5 年 5 月 1 日時点で教員約 60 人が足りないという状況にある。また年度途中で、産休・育休を取得する人や、病気等で休職する人が増えているにもかかわらず、代替教員の確保は必ずしも十分になされているとはいえない状況にあるようである（令和 6 年 2 月 1 日時点では約 143 人が未充足になっている）。人権オンブズパーソンが子どもの権利侵害の案件で調整活動を行う際に、教員の加配等を依頼することがあるが、「人がいなくて対応ができない」と言われることや、対応できたとしても問題の改善につながるような対応ではないことがある。また、教員希望者が減少しているという点についても、川崎市も同様で、教員採用試験の合格倍率は、平成 30 年度は平均 3.7 倍だったものが、令和 5 年度は 2.3 倍まで落ち込んでいる。

前述した通り、ただ、数さえ揃えばいいと言うものではなく、「教育は人なり」という言葉のように、教育は教員の資質によるところが大きいいため、良い人材の確保はとても重要である。

（２）改善について

ア 働き方改革

現在「働き方改革」が行われており、学校と社会の連携の起点・つなぎ役として前面に立つとして文部科学省から次のように示されている。すなわち、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることを目的として、学校における働き方改革の取組を進めるというものである。具体的には、１．勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の推進、２．学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、３．学校の組織運営体制の在り方、４．学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ等を留意点とするという考えが示されている。

前記「（１）ア 教員を取り巻く環境」で述べたとおり、教職員を取り巻く社会環境は変化しているにもかかわらず、学校そのもの、特に教職員が働く場所としての学校がこれに適合する形で変化しているのか大いに疑問があることは関係者の共通認識であると考えている。更に現状は複合的な問題が一体化していると考えられるので、改善方策としても複合的に実施する必要があると考える。

イ 川崎市内の状況について

川崎市も、教職員の時間外在校等時間の是正及び心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら、業務遂行できるようにすることが重要であるとして、令和 4 年 3 月に策定した「第 2 次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」に基づいて、業務改善や支援体制の整備、人員体制の確保等、教職員の負担軽減に取り組むなど、働き方改革を行っている。また、国に対しても川崎市独自の要望も出している。

(3) 別の視点からの状況改善

ア ハラスメント対応等による職場環境の改善の重要性

働き方改革が現在どのような効果をもたらしているかは、ここでは触れないが、令和5年8月に文部科学大臣が「国が先頭に立って改革を進めます」「国・地方自治体・各学校が行う業務の精選・見直しを国が率先してやります」等の公言がなされていることから、一定の効果がある面と、なかなか思うように進んでいない面もあるのではないかと推測される。達成度が数値をもってなされると、数値目標達成ばかりに目が行き、本来の目標達成も頭打ちになるのではないかという危惧から、長時間勤務の是正とモチベーションの維持向上とのバランスが大切であると考え。つまり、高い能力や熱意をもって教員を志した者の意志を削ぐようなことがあってはならず、そのためには上記のような対策対応のみならず、現在働いている人がやりがいを感じ、働き続けられる環境整備と、教育に携わるのなら「是非川崎で」と選ばれる環境整備が大切で、その整備の中身は上記のような数値目標を掲げられる労働条件の整備のほかに、数値では測れない面、つまり人的・精神的な面の整備も大切であると考え。

人生の大半の時間を過ごす職場の労働環境・労働条件は何より大切であり、「教員になる」という夢や希望、「こうありたい」という高い志は、適切な労働環境・労働条件なくしては実現しえない。しかし、その環境・条件は物理的規約的な整備だけではなく、「風通しのよい職場環境」等というように、目に見えず、数値目標も掲げづらな側面の整備も大切であると考え。ただ「風通しの良い職場環境」自体は、そこに関わる人で作っていくものであり、外部の者はその周辺整備をするにすぎないが、これらを整備し、物理的側面と精神的側面の双方が作用することで、職場環境は改善されると推測する。そのような環境が整えば、現在の教員にとって、より働きやすくなるだけでなく、将来の教員にとっても、魅力ある職場環境となり、力を発揮できる職場として選ばれ、熱意も能力もある人材が集まることにつながるのではないかと考える。

イ 川崎市教職員のハラスメント対応状況について

ハラスメントに対する広報啓発物として、前述した要綱のほかに、今回のアンケートの中でも引用した、「服務掌冊子」(総務企画局コンプライアンス推進・行政情報管理部／教育委員会事務局職員部教職員人事課)、「正規教職員の人事・服務関係の手引き」(教育委員会事務局職員部教職員人事課)及び「ハラスメントのない職場を目指して」(総務企画局人事部人事課)などの各種冊子やその他リーフレットがある。そこには、市の職員として利用できる相談窓口の案内のほか、ハラスメントの定義等の基本的知識や対応措置等が記載されている。当該冊子によると、相談の流れとして、相談者が相談後、問題解決に至るまでの説明が簡単な図入りで紹介されている。これらによると、教職員にハラスメント案件が生じた場合は、まずは自らの上司に当たる管理職、つまり校長や教頭等に相談ができる(「川崎市教育委員会セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

の防止に関する要綱」の第4条によると、管理監督の地位にある者の責務として、職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確保するよう努めなければならない、ハラスメントによる被害が生じた場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講ずるとともに、上司及び服務相談員を経由して教育長に報告するものとなっている。また、これらの者に相談するか否かに関わらず、学校内の上司以外の者へ相談できる仕組みがある。まずその一つとして、①総務企画局人事課がある。ここへは川崎市の職員であればだれでも相談できることになっており、ここで相談されたことは、本人の意向を確認した上で、所管である教育委員会教職員人事課に引き継がれる。また②各局本部室区の服務相談員（局庶務課長、区総務課長等）にも相談できることになっており、相談者は、総務企画局人事課に相談することなく、直接、教育委員会の教職員人事課に相談することもできる。相談後は相談者の意向に沿う形で、調査等を行い対応し、専門調査として月1回女性弁護士に相談できる仕組みもある。また、場合によっては③人事委員会に相談することも可能である。そして、各相談窓口の電話番号、メールアドレスや対応時間等の記載がなされているという状況となっている。

また、ハラスメントが発生しないようにするには事前予防が何より大切であるが、川崎市教育委員会では前述したリーフレットや案内冊子等による広報啓発のほかに、研修も行っているとのことであった。川崎市の教員の研修体制においてハラスメント研修は2校目異動研修や中堅教諭向研修等が実施されているようであるが、レジメがないため実施状況の詳細は不明である。研修について重要なこととしては、抽象的文言で概念等を説明しただけでは、理解した気や実施した気になるだけであるため、実効性をもったものとするためには、事例検討を行う等、具体性をもったもので、実質的な理解を伴うものであることが重要である。

4 ハラスメント対応としてどうすべきか

(1) 総論

前述したようにハラスメント対応としては、事前予防がとても重要である。子どものいじめ事案でも事後的に事実関係を明らかにすることが困難であることと同様に、大人のハラスメント対応でも、後からハラスメントの有無の事実確認をすることは困難を期し、時間経過により複雑化して対応も困難になる。そのため、ハラスメントを発生させないことが重要で、広報啓発による事前の周知や研修等が大切になってくる。この点、アンケート調査においても、「職場におけるハラスメント対応として、どのような取り組みを求めるか」という問いについては、複数回答で、回答が多かった順に、①「風通しのよい職場風土の醸成」、②「相談後の迅速・公正な対応」、③「管理職の意識啓発研修」、④「一般職員の意識啓発研修」、⑤「相談後の対応の透明性」等々になっており、相談窓口の充実のみならず、研修等を含めた事前対応が求められていることがわかる。

にもかかわらず、アンケート結果では、各種広報啓発冊子を知らない若しくは読んだことがないという人が半数を超えている（19頁「3 結果についての考察」（1）ア）。また、読んだことがある人は必要な情報が得られたというが、アンケートの自由

記載の回答等から、ハラスメントに対する基本的知識の不足も感じられるため、必ずしも当該冊子等の記載内容は十分とは言えない点があると考えている。

また、研修も大切だと考える。特にセクシュアルハラスメントについては、その発生原因として考えられるものとして「セクシュアルハラスメントに該当する内容について行為者の知識や認識が不足している」や「セクシュアルハラスメントに対する年代等の違いによる意識の差」という回答が多かった(25 頁「3 結果についての考察」

(5) イ)が、これらは研修によって改善することが期待できる。またパワーハラスメントについては、その発生原因を「行為者の個人の資質の問題」とするものが最も多かった(24 頁「3 結果についての考察」(5) ア)が、これを「個人の資質」としてあきらめるのではなく、内容等を工夫して、やはり研修を充実化させるべきと考える。実際、アンケートの自由記載の中に「研修は中身が伴っていない」という意見もあった。研修内容の受止めは受講者によるところも大きいですが、実施する側は意義のある内容を提供できるようにする必要がある。

そして事前対応にもかかわらず、ハラスメント等が発生したような場合には、適切な相談につながる事が大切となる。しかしながらこの点についても、アンケート結果より、相談窓口適切につながっていない現状がある(22 頁「3 結果についての考察」(4) ア及びイ)。街で見知らぬ人から暴力等を受けたらすぐに「助けて」と声を挙げるのに、見知った人からの暴言等には声を出しづらいのは、自らの立場や取り巻く環境を慮ってしまうことがあるからであり、実際にアンケート結果でも『「お前、何か言っていないよな」と聞いている人がいて、若手は相談自体もこわがっている」という記載もみられた。ハラスメント被害を放置していい訳はないことは、前述しているとおりであるため、相談窓口のあり方等の改善により、相談につながりやすくすることが大切だと考える。

(2) 対応方法についての具体的検討案

ア 事前予防

ハラスメントに対する基本的知識をはじめ、対応方法、職場づくりの方法、相談窓口の紹介等々について周知するには、各種冊子やリーフレットは大切な媒体の一つであり、19 頁「3 アンケート結果に対する考察」(1)で記載したとおり、実際にこれを読んでいる人の9割は「必要な情報を得られた」と回答している。現状の問題点としては、①各種冊子等を知らない・読んでいないという人が多数いること、②記載されている情報が必ずしも十分とは言えない場合がある等である。①「読んでいない」という人については、読む時間がないという自由記載の回答もあった。またその取扱いについて「研修等で丁寧に扱われていたら印象に残っていた」等があった。そこで、

⑦各種冊子やリーフレットの意義・位置づけを明確にする。

④記載内容の充実化を図る(形式についても、文字ばかりで無味乾燥なものではなく、図表やイラスト等を使って読みやすく、わかりやすくする。内容については、必要となって手に取る場面がそれぞれ異なることから、時宜に応じて適切な情報にアクセスできるようにし、アクセスした先では必要な情報が得られるように、場面に

よっては具体例を多く盛り込むなど充実化を図るようにする。)

⑦配布方法等を再考して、周知方法の工夫をする。

などと考える。アンケートの自由記載の中に、「チャットボット等 AI を使うと利用しやすくなる」という回答があった。行政としてもデジタル化を推進している現状下、AI の活用は将来的には念頭におくとよく、またすぐにでもきることとして、相談窓口の案内等を記載したものの中に 2 次元コードを入れるなどして、詳細に知りたい場合の入り口を作り、ハラスメントの具体的事例等も含めて必要に応じて確認できるようにする等の工夫や、普段から事例紹介等をコラム形式で行い、そこから更に必要な情報にアクセスできる 2 次元コードを張り付けておく等があると、メリハリをつけて情報にアクセスしやすくなると考える。

また、研修も大切だと考えるが、これまで通りの形式的な研修内容では、多忙な教職員にとっては、研修すべき事柄ばかりが増えるだけで、実効性があるのかが疑問である。そこで、

⑦研修内容を再考したうえで充実化を図る。通り一遍の知識の伝達ではなく、具体的な事例紹介や、個人の自覚を促すような参加型の研修等、意識改革につながるよう趣向を凝らした内容にし、研修実施者も行政の担当者のみでなく、法律の専門家や心理や精神保健福祉分野の専門家等が担うことも検討する。

⑧管理職の研修については、管理職の立場を考慮したものである必要がある。管理職は指導する立場にあるため、指導の過程でハラスメント加害者にもなりやすい立場でありながら、被害者からの相談を受ける立場でもあるため、ハラスメントに関する十分な知識や理解が求められる。またアンケートの自由記載で、「校長を指導する立場の者がいないことが問題」という意見もあった。管理職は自らを律し、率先して環境づくりを行う必要があることから、より一層丁寧な研修が必要であると考ええる。

⑨研修の実施方法についても、上記各種冊子等の配布方法とあわせて、遠隔による実施等、現代の状況にあった方法を検討することも大切である。

イ 事後対応(相談体制の充実)

いくら事前予防をしたとしても、ハラスメントが発生してしまうことがありえる。その場合には事後対応も重要で、何より適切な相談窓口につながる大切である。「つながる」という意味では、前記アで述べたとおり、窓口の広報（周知徹底等）が大切になるが、窓口を知っていたとしても、窓口に対する不信感等からつながらない場合もある。これについてアンケート結果では、相談窓口を利用する際の心配事として、①「プライバシーが守られるか」、②「職場に居づらくならないか」、③「公正な調査・対応がなされるか」の順に多く、次に④「相談したらどうなるか、その後の流れがわか

らない」、⑤「相談することで、人事異動等の不利益な事態にならないか」と続いている。そこで、相談機関として信用され利用されるためには、これら心配事を払拭するような手当が必要となるのではないかと考える。そのためのあるべき姿は以下のとおりである。

⑦プライバシーへの配慮がなされていること

→相談者が窓口相談することは非常にハードルが高いことを理解し、相談窓口関係者は、そこで見知ったことを必要外に他言してはならず、次の④とも関連するが、相談したことで、人事異動等不利益に取り扱ったり、評価に影響を与えたりしないこと（パワハラ防止法第30条の2第2項／雇均法第11条第2項）を明確にしておく必要がある。

⑧調査・対応の公正性

→相談窓口相談しても、「しょせん身内」という回答が自由記載にあるように、もみ消しや、最適解が我慢して現状を維持することであるとされるようでは、相談機関の体を成しているとは言い難い。その一方で熱心な対応ではあるが、「言ったもの勝ち、騒いだ者勝ち」の対応でも信用は得られない。そのため、相談機関は偏りなく公正である必要がある。

⑨相談窓口の専門性

→明確な証拠がない中での対応や、双方の言い分が食い違う場合にも適切な対応が求められ、相談者が二次的被害を受けないようにする必要があるため、相談対応者には相応の知識や経験が必要になる。そのため、相談対応者は研修や経験等を積んで専門性を備える必要がある。

⑩当事者の意向に沿った対応をすること

→相談者は当該事案の関係者とは容易に関係性を断つことは難しいため、相談対応者は相談者の事後のことも考慮する必要がある。また、性的事案では、窓口対応者の性別等には慎重を期す必要がある。当事者の意向を最大限尊重し、適宜柔軟に対応できる体制を整えることが大切となる。

⑪相談窓口の即応性及び実効性

→相談者が相談窓口につながった段階ですでに時間経過している可能性もあり、そのような中、相談後の対応まで長期間経過すると、事案が複雑化したり記憶が汚染される等、証拠が散逸したりするのみならず、相談者の不安は増強し、さらに相談後音沙汰なし等では相談者の心身の状態が悪化したりして、被害が拡大していく可能性がある。そこで、担当者の業務内容等を見直し、可能な限り即応できるようにすることが大切である。

⑫相談窓口の利便性

→相談窓口は利用したい人が物理的にも心理的にも、簡便に利用できることが大切であり、利用に際して上司など誰かに許可を取らなければならない等の条件があってはならないことは言うまでもない。また、現在の相談窓口自体はメールアドレスも設定しているようであるが、相談対応時間は限られているようであ

る。現状では、相談対応等が業務時間と重なり、土日等休日の対応が不可であるため、実際に相談すること自体が困難であると考えられる。専門相談に至っては、夜間の一定の時間や曜日のみとなっており、育児や介護等で夜間家を空けられない人等では特に利用が困難である。そのため、工夫をして簡便に相談できる仕組みが望まれる。

相談窓口としては、上記のような特質を備えていることが望まれる。特に上記⑦から⑨の点から、相談窓口として第三者性があること、もしくは何らかの形で第三者が関与することが望まれる。教育委員会としても本年度から体制を見直し、なるべく第三者性をもたせるような工夫をしているようである。かかる対応については上記④の観点やプッシュ型の情報提供も積極的にできる可能性もある等、一定の評価はできるが、内部の部署の違いだけでは不十分であるとする。なぜならば教育委員会に相談することは、そこに教員がいる以上、その者が、将来的に自分と関わらないとも言えず、またその者がどこで誰とつながっているかわからない不安は、その構造上容易にぬぐいきれないからである。特にパワーハラスメントの加害者と言われる者は半数近くが管理職であり（7 頁「6 アンケート調査結果（3）「パワハラの実態は誰でしたか」【図 10】）、相談相手が加害者であるため相談しづらいということは、教育委員会については、なお相談しづらく、そこに教育委員会内の部署の違いは意味を持たないと思われるからである。

また、管理職が被害を訴える者の相談を受ける場合において、複雑で困難な事案もあると推測するが、そのような場合、管理職も簡便に第三者に相談できる方法があれば、管理職の負担軽減にもつながるのではないかと考える。

ウ その他

ハラスメントの問題は、事実調査及び調査を踏まえた事実認定も難しいが、事実認定後の評価、つまり諸事情を考慮したうえで、それを「ハラスメント」と言えるかの判断が難しいケースもある。これを「当事者の認識の不一致」で解決できればいいが、そうはいかないケースもある。また調査や事実認定、評価もできたが結果的にハラスメントにあたるとはいえない事案もあり、これについて被害を訴えている当事者にしてみれば、どうしても結果に納得できないケースもあるなど、調査や評価・判断後の対応の難しさがある。さらには、そもそも事実調査を望んでいないケースもある。このような場合等に、相談者に寄り添いながらも適切に状況説明やアドバイスができる臨床心理士等の専門家による対応も非常に重要になると考える。ハラスメント被害は心身に及ぼす影響が大きいことが多いことを考えると、相談の一連のフローの中に、原則として臨床心理士等の面談を受けるということを予め組み込んでおくということも対応方法として考えられる。

（３）他都市の状況

これまで述べてきた現在の課題を踏まえ、他都市・地方自治体等で実施されている先進的な相談体制についても調査した。一部についてはヒアリングの協力を得て詳細について確認し、一部についてはウェブ上に公表されているものについて、課題別にまとめている。さらには、ここには掲載していないが、先進的な取り組みをしている自治体もあれば、新たな取り組みを試みている自治体もあり、これらが今後の具体的かつ効果的な対策構築の参考資料として一助となれば幸いである。

【東京都足立区の試み】

2019年に成立した改正ハラスメント防止法の施行を受け、東京都足立区では労使一体のハラスメント防止共同宣言式が令和３年９月２日（木）に行われており、実際に我々がヒアリング調査にうかがった。その時の説明によると、足立区では足立区コンプライアンス基本方針を策定（令和４年３月）し、令和３年度から導入した法に則った内部統制制度による組織的な事故・ミス防止に取り組むとともに、従来のセクシュアルハラスメントのみならず、各種ハラスメント防止等の人事施策と整合を図り、良好な職場づくりを推進しているとのことだった。実際のセクシュアルハラスメント相談の場では、女性からの相談には女性職員が対応し、個別ケースについても早い段階から弁護士とのかかわりの中で進めているとのことである。これらについて「判断には法的根拠（リーガルチェック）があるべき」という理念に基づき、現場に応じたリーガルチェックが行われている。また、『職員支援プログラム』を設けており、ハラスメントに限らず、メンタルで悩んでいる職員等が匿名で相談できる外部相談窓口がある。そこでは外部の保健師等が対応しており、委託された機関からは毎月報告書が人事課にあがってくる。ハラスメントについての職員向けおよび管理職向けの研修についても、外部研修業者による運営や、弁護士が講師を行うことにより、より客観的な視点から現状に沿った事例紹介等も行っているようである。

【他都市・地方自治体等の相談対応体制】

1 宣言の発出 / 対策委員会の設置 / 実態調査の実施

実施自治体	内 容
東京都教育委員会	・東京都教育委員会が、パワー・ハラスメントがない働きやすい職場づくりに向けた取組を推進するため、教職員の意識や捉え方等実態を把握するためのアンケート調査を実施し、令和３年３月に発表した。 https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2021/03/25/13.html
東京都杉並区	・令和４年１１月 区長が『ハラスメントゼロ宣言』を発表。 これに先立ち、区職員 6000 人に向けた任意アンケートを実施。 翌年令和５年に行われたアンケートではハラスメントを受けた人の数が減少し、宣言後に“意識が変わった”と答えた人は 39%だった。 https://www.city.suginami.tokyo.jp/kusei/jinji/1085425.html

東京都 世田谷区	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策委員会を設置。 ・ハラスメントと断定できない場合においても、その言動の原因や問題点を明らかにする。 ・再発防止や職場環境の改善に向けた対策について意見を申し出ることができる。
岐阜県 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 30 年 4 月 『岐阜県教職員ハラスメント等防止対策審議会条例』を施行。審議会は委員 7 人以下で組織する。法律、医療、心理、労働又は教育に関する専門的知識及び経験その他調査審議するために必要な知識及び経験を有する者のうちから、教育委員会が任命する。 <p>https://www.pref.gifu.lg.jp/site/edu/17901.html</p>

2 相談窓口対応

実施自治体	内 容
東京都 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント第三者相談窓口を常設。(土曜日も対応) ・弁護士が相談員として電話でハラスメント相談を受けている。 <p>https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/consulting/window/teacher_mail.html</p>
杉並区	<ul style="list-style-type: none"> ・外部相談窓口を常設。
世田谷区	<ul style="list-style-type: none"> ・区外部にも心理士による相談窓口を常設し、職員からの苦情・相談を受けるとともに、事実調査等が必要な場合には、区の相談窓口と連携して調査・対応する。
京都府 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントに関する苦情相談窓口を京都府総合教育センター内および第三者相談窓口に常設。 ・相談員は教育長が指名する職員。
兵庫県	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口を複数設置。①総務課電話相談・直行メール ②職員相談員（福利厚生課） ③兵庫県教育委員会職員公益通報制度（総務課） ④各教育事務所教育相談窓口 ⑤『臨床心理士による教職員メンタルヘルス相談』外部相談窓口 ⑥『ひょうご地域安全 SOS キャッチ電話相談』外部相談窓口
兵庫県 神戸市	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会でハラスメント対策を行っている。 ・教職員相談室（対面・電話・メール）を常設。 ・相談員は元学校長の男性 2 名、女性 1 名。 ・相談は 20 時まで対応可能。

3 指針の作成 / 分かりやすいハラスメント資料作成

実施自治体	内 容
東京都 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> 『パワー・ハラスメントのない職場に向けて』『使命を全うする！～教職員の服務に関するガイドライン～』等わかりやすい広報資料を作成。教職員のためのコミュニケーションガイドブック(令和 6 年 3 月発行)
群馬県 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> 教育委員会でハラスメント対策を行っており、『学校におけるハラスメントの防止に関する指針』(令和 5 年 4 月発行)において、ハラスメント防止のための事例や注意点が具体的に記載されている。 https://gunma-boe.gsn.ed.jp/wysiwyg/file/download/505/3869
滋賀県草津市 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> 『職場におけるハラスメント防止指針』(令和 3 年 3 月改定)では、ハラスメントの体系や判断基準等が明記されている。
京都府 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> 『京都府公立学校教職員コンプライアンスハンドブック』(令和 5 年 9 月作成・発行)においてパワハラ・セクハラ等の法令や具体例、教職員および管理職に求められること等が明記されている。 https://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/?p=6145 『教職員の心の健康問題に関わる対応と職場復帰支援の手引き』(令和 2 年 4 月改定)により、心の問題で病欠をしている教職員に向けた“ならし勤務”等の手続きを規定している。 https://www.kyoto-be.ne.jp/soumu/kyoshoku/151_shokubahukki.pdf 『京都府立学校ハラスメントの防止等に関する要綱』(令和 4 年 10 月 1 日改正・施行)の発行。 https://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/?p=102 リーフレット『パワハラのない職場を』(令和 2 年 8 月作成・発行)において、管理職の役割やパワハラ具体例等が明記されている。 https://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/?p=102 『メンタルヘルスカウンセリング事業実施要綱』(平成 29 年 4 月施行)において、メンタルヘルス上の課題を持つ教職員に適切に対応するため、校長・教頭等に対して相談員(精神科医師)がメンタルヘルスカウンセリングを予約制で行うことと定められている。 https://www.kyoto-be.ne.jp/kyoshoku/cms/?p=102
兵庫県 教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> 『ハラスメント防止指針』(令和 4 年 4 月一部改訂)において、ハラスメントの定義、具体的な言動、防止に向けた基本的な心構えの他、相談窓口と相談フロー、相談をうける場合の留意点、所属長が認識すべき事項等が詳細に記載されている。 https://www.hyogo-c.ed.jp/~kyoshokuin-bo/pawaharaboushi-shishinn.pdf

兵庫県神戸市	<ul style="list-style-type: none"> ・『神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針』（令和 6 年 4 月改定）において、ハラスメントの概念と教職員の心構え、所属長等の責務、ハラスメントへの対応、相談先、関係法令等が明記されている。 https://www.city.kobe.lg.jp/z/kyoikuinkai/harasumenthousin.html
--------	---

IV 結語

最後になるが、ハラスメント対応の重要性はここまで述べたとおりであり、その認識を正しく持ち、適切な対応をすべきであると考ええる。アンケート調査の結果から、残念ながら川崎市教職員の職場環境においてもハラスメントに関する問題は発生しているようであり、広報啓発活動が行われ、相談窓口等もあるが、いずれも十分とは言えない。人権尊重の街づくりを推進している川崎市は、全国に先駆けて子どもの権利に関する総合条例も制定した自治体であるのだから、『子どもど真ん中社会』における重要な担い手でもある教職員が十分なパフォーマンスができる環境についても、川崎市教育委員会において今以上に適切な対応をしていく必要があると考ええる。子どもの権利条例制定に携わった子どもたちからのメッセージ「まず、おとなが幸せでいてください。おとなが幸せじゃないのに子どもだけ幸せになれません。おとなが幸せでないと、子どもに虐待とか体罰とかが起きます」を想起していただきたい。「家庭や学校、地域の中で、おとなが幸せでいてほしいのです。子どもはそういう中で、安心して生きることができます。」と続いている。

今回のアンケート結果の状況は恐らく川崎市あるいは教育委員会に限ったことではなく、他都市においても、他の職場においても似たような状況にあるのではないかと推測する。子どものいじめ対応についても、「いじめ」の認知件数が多いことは学校にとって悪い評価であり、不名誉なことと思われた過去があるが、現在では認知件数が多いことは丁寧に「いじめ」問題に向き合っているとも言えると考えられ、逆に認知件数が少ないと適切に向き合っているのか疑問に思われることがある。本アンケート調査は子どもの権利擁護を付託された人権オンブズパーソンが行ったものであるが、これは「ハラスメント」という問題に適切に向き合っている証左であり、「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」を制定する等人権尊重のまちづくりを進めている川崎市にある教育委員会、としての力強い対応を望むものである。

そして、これからの世界で羽ばたく全ての子どもたちのために、これを支える現在及び将来の教職員のために充実した職場環境が整えられることを願ってやまない。

以 上