

人権オンブズパーソンが市教職員のハラスメント問題 について 意 見 表 明 を し ま し た

川崎市人権オンブズパーソンは、川崎市が設置する人権救済機関で、子どもや男女平等にかかわる市民の人権侵害に関する相談や救済申立てを受け、助言・支援や当事者の調整を行っています。また、調査の結果、必要があるときは、市の機関に対し制度改善を求める意見表明や是正勧告等を行うことができます。

今般、川崎市人権オンブズパーソン条例第 19 条第 2 項の規定に基づき、次のとおり教育長に対して意見表明をしました。人権オンブズパーソンが意見表明をするのは、17 年振りとなります。

1 意見表明

（１）経緯

男女平等にかかわる相談を扱っているなかで、市内の教職員から、職場でのセクハラや管轄外のパワハラに関する相談を受けることがあり、教職員向け相談窓口が十分に機能しているのか疑問が生じました。ハラスメント問題は大人にとっての権利侵害であり、あってはならないことです。また、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よい環境となることは、子どもの権利にも資するものです。

そこで、教職員にハラスメントに関するアンケートを実施し、それと並行して、市の相談機関や他都市状況等を調査・検討し、今回、教育長に対し「意見表明」を行いました。

（２）日時 令和 6 年 5 月 20 日（月）13 時 15 分

（３）内容

～風通しの良い職場環境に向けて～

ア ハラスメントに関する周知・広報・啓発活動の充実

イ 効果的な研修の実施、体制の構築

ウ 相談体制の充実

* 詳細は、別紙をご参照ください。

2 アンケート結果の概要

（１）実施対象

ア 学校教職員（学校に勤務する教職員全ての方）

イ 教育委員会事務局職員（学校教職員だが、異動により現在、教育委員会事務局で勤務している方）

（２）実施期間

令和 5 年 8 月 28 日（月）～10 月 10 日（火）

（３）回答方法

無記名とし、回答については任意

（４）回答数

1, 184 人

* アンケート結果の詳細は、川崎市 HP「人権オンブズパーソンとは？」に意見表明とともに掲載しています。

(<https://www.city.kawasaki.jp/shisei/category/59-2-2-0-0-0-0-0-0-0.html>)

問合せ先

川崎市市民オンブズマン事務局人権オンブズパーソン担当 新沼

電話 044-813-3114

令和 6 年度人権オンブズパーソン意見表明

(別紙)

意 見 表 明

令和 6 年 5 月 2 0 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