



# いいね!!南房総の教育③

千葉県木更津市貝渕3-13-34  
TEL 0438(25)1311  
FAX 0438(22)4302  
発行責任者 所長 五十嵐 信昭

## 職場におけるパワハラ防止のために



パワハラを防止するため、次のことに留意しましょう。

### 【所属長】

- 1 自らの言動や所属職員の言動が、パワハラに該当しないか、十分注意を払い、職場におけるパワハラの未然防止に努めること。
- 2 「部下を育てる」という意識を持ったうえで指導を行い、また、自分の常識を押し付けないようにすること。
  - (1) 指導や指示は、わかりやすく、明確に行うこと。
  - (2) ミスの指摘は、把握したときに、速やかに簡潔に行うこと。
  - (3) 具体的に改善すべき行為や事項について注意し、人格を否定するような発言はしないこと。
- 3 日頃から部下とのコミュニケーションを図り、安心して働ける職場環境づくりに常に取り組むこと。
- 4 パワハラは、業務上の命令や指導と線引きが難しい側面を持っていることを十分認識した上で、職務遂行上又は組織運営上必要であると判断される場合には、萎縮することなく、毅然とした態度で適切な指導や助言をすること。その際には、指導するタイミングや場所、方法など、状況に応じた適切な指導を行うこと。

### 【教職員】

- 1 パワハラは、人によって受け止め方が異なることを認識すること。常に相手の立場に立った言動を心がけること。
  - (1) パワハラを行っている者自身は、パワハラをしているという自覚がない場合が多いことに注意すること。
  - (2) その言動によって傷つくかどうか、嫌だと感じるかどうかは一人ひとり異なることを認識した上で、相手の心情に応じた言動をとること。
  - (3) 日頃から相手と良好な関係を築いているので、少々の言動ではパワハラにはならないなどと勝手に思い込まないこと。
  - (4) 「口が悪いのは(厳しいのは)愛情の裏返し」「毒舌も個性」などと自分を正当化しないこと。
- 2 パワハラは、相手からいつも明確な拒否等の意思表示があるとは限らないことを認識すること。  
※抗議しない、反論しないことが、必ずしも「同意」ではない。
- 3 悪気がなかったとしても、結果的に相手を傷つけていたと気づいたら素直に謝り、新たに信頼関係を築くためのコミュニケーションを積み重ねていくよう努力すること。

〈鳥取県教育委員会 教職員に係るハラスメント防止のしおり より〉

## 「懲戒処分の指針」の一部改正について

※ 令和2年6月25日以降に発生した事案から適用されることとなりました。

### (16) パワーハラスメント【新設】

- ア パワーハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、**停職、減給又は戒告**とする。
- イ パワーハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワーハラスメントを繰り返した職員は、**停職又は減給**とする。
- ウ パワーハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、**免職、停職又は減給**とする。