

市立札幌開成中等教育学校 ハラスメント等防止に関するガイドライン

1. 背景および目的

本校は、「市民の期待を担い、中等教育の多様化と生徒の個性を尊重した教育を推進するため」「世界標準である国際バカロレアの教育を活用した課題探究的な学習」に取り組むという開校宣言¹のもと、そのIBの使命²を果たすべく学校教育目標を「わたし、アナタ、min-na そのすがたがうれしい」と定め、すべての生徒・教職員・保護者および関係する人たちが、それぞれ一個の人格を持つ人間として互いに尊重し合い、すべての大人は、すべての生徒が課題探究的な学習に向き合い、様々な文化と出会い交流し、安心して挑戦できる教育環境を整えることを目指しています。

すべての子どもたちを暴力等から守り抜くことは、すべての大人の責任であり、社会全体に課された課題でもあります。本校は、生徒自身が生涯にわたる学びと成長を実現できることを目指し、いかなるハラスメント行為も容認せず、その予防と早期対応に努めるため、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」³及び関連法規を踏まえ「市立札幌開成中等教育学校ハラスメント等防止に関するガイドライン」を定めます。一人ひとりが本ガイドラインに基づき、自分の言動を振り返り、常に安全安心な教育環境づくりを意識した行動ができるようになることが期待されます。また本ガイドラインは運用の状況等に鑑み、定期的な検討・見直しを行うこととします。

2. 生徒・教職員・保護者および関係する人たちの責任と義務

本校は、セクシャル・ハラスメントをはじめ、その他いかなるハラスメントに対しても厳しい態度で臨み、安心安全な教育環境や職場環境を整えることに努めています。この責務を果たすため、校長を中心としてハラスメントの防止と対策に関して取り組みます。

また本校のすべての生徒・教職員・保護者および関係する人たちは、自分自身の心身の健康を大切にするとともに、多様な文化を理解、他者を尊重する精神をもって本校でのあらゆる教育活動に取り組み、人としての尊厳を侵害する「ハラスメントを起こさせない」ことはもちろん、ハラスメント防止の意義を真摯に受け止め、「ハラスメントを起こさせない」という意識を一人ひとりが持つ必要があります。

特に、すべての大人は子どもに対するハラスメント等の行為が「児童等の教育を受ける権利を著しく侵害し、その心身の健全な成長及び人格の形成に重大な影響を与えるのみならず、その生命又は身体に重大な危険を生じさせるおそれがあるもの」⁴にもつながることを理解し、自らの言動を常に振り返る必要があります。

そして、すべての生徒は、何人からもハラスメント等により自己の心身を侵害されることはあってはならないことであり、被害に気付き、予防し、自分の身を守るためにも周囲へ訴えることや相談することの重要性を理解することが大切です。また、生命を大切にし、自分自身がハラスメント等の加害者・傍観者にならないよう、自らの言動を常に振り返る必要があります。

3. ハラスメントの定義と事例

ハラスメントとは、他者に対する発言・行動等が、たとえ本人が無意識であったとして

¹平成27年4月8日札幌市教育委員会「開校宣言」

²国際バカロレア機構「IBの使命」

³令和5年7月13日改訂 文部科学大臣決定「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」

⁴「いじめ防止対策推進法」第1条

も、その意図に関係なく、相手を不快にさせたり、人格や尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えたり、良好な教育環境や職場環境等の維持を阻害することをいいます。

(1) セクシャル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動により、教育環境や職場環境等を悪化させたり、相手または関係する人物に対して不快感や不利益を与える行為⁵を言います。なお、「拒絶されていない」ということが「同意・承諾している」とは限りませんし、18歳未満の者に対しての行為は同意・暴行等の有無を問わず刑法上の犯罪に該当します。また性的な言動を行う者は、上司・同僚に限らず、取引先等関係者、学校における生徒またはその家族等もなり得ます。そして男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。さらに、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアル・ハラスメントに該当します。なお、不快であるか否かの判断は、基本的に受け手が不快に感じるか否かによって判断します。

[具体例1] 身体的特徴や服装、私生活に対する発言等

- ・「あなたはスタイルがいいから、その服が似合うよね」
- ・「土日のどっちかあいてたら会わない？」と執拗に誘う

[具体例2] 身体的接触やそれに類する行動等

- ・「ちょっとこっちに来て」と言いながら、手や腕などをつかむ
- ・褒めたり、励ましたりしながら体に触れる
- ・スペースが十分あるのに不自然に傍に近づいたり、すぐ後ろを通過したりする

[具体例3] 性的な表現や冗談・噂話、性差別につながる発言等

- ・「あの人、彼女できたって聞いたけど、どう思う？」
- ・「まさに女子（男子）って感じでいいな」

[具体例4] 特定の性別であることを理由に業務や役割を限定する等の行為

- ・「あなたは女性だからこの仕事はできないでしょ」と言って役職に就かせない

(2) パワー・ハラスメント

優越的な関係(地位や立場)を背景とし利用した言動によって、必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教育環境や職場環境等を悪化させたり、相手に精神的・身体的苦痛を与える行為⁶を言います。

[具体例1] 威圧的な行為や身体的な攻撃

- ・殴打、足蹴りを行う。
- ・大きな音をたてて威嚇したり、物を投げて威圧する。
- ・立たせたまま話を聞かせたり、謝罪で土下座を強要する

[具体例2] 公の場での長時間の叱責や要求、人格を否定するような発言や精神的な攻撃

- ・非を認めても謝罪をしても、認めずに更に責任を追求したりする
- ・必要な支援や教育を行わないまま「こんな成績なら部活を辞めた方がいい」などと発言

[具体例3] 私的な用事や過大もしくは過小な業務・課題を要求する

- ・業務や教育活動等に関係のない買い物等に故意に行かせるなど、強制する
- ・与えられた時間では到底終わらない業務・課題を与えること

⁵【参考】「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」第11条1項

⁶【参考】「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」第30条の2

- ・嫌がらせのために、仕事を与えない

(3) アカデミック・ハラスメント

職場や学校、部活動などにおけるいじめや嫌がらせ（パワー・ハラスメント）のうち、教員や指導者と生徒との間において、教育・課外活動上の地位関係を利用して行われる行為を言います。⁷

[具体例1] 公平性に欠けた指導や嫌がらせ（パワー・ハラスメント）

- ・必要以上に長時間にわたって注意や叱責をする
- ・生徒が求める指導やアドバイスをしない
- ・特定の生徒ばかり褒めるなど、生徒を不公平に扱う

[具体例2] 公平性に欠けたルール、根拠のないルールの設定

- ・評価基準を明示しない、もしくはそれらに基づかない公平性を欠いた課題評価、成績評価を意図的に行うこと

[具体例3] 過度に難しいあるいは簡単な課題を設定すること

- ・生徒の実態にそぐわない高い目標や過度にレベルの高いレポート等の課題を設定し、要求する
- ・教育上必要とされる合理的配慮や「個別化」を、正当な理由なく実施しない

[具体例4] 権力の濫用・公私混同その他

- ・何かを見返りに成績・評価をつけること
- ・根拠を持たない「卒業できない」という脅し
- ・教員が、他の先生や関係者の悪口や噂話を生徒に聞かせる
- ・授業中に、性的指向・性自認について、差別的な呼称や言動をする、からかい、いじめの対象にする
- ・生徒本人が望まない、失礼な・侮辱的な呼称(ニックネーム)をつける

(4) マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産、育児・介護に関する制度若しくは措置の利用に関する言動によって、教育環境や職場環境等を悪化させたり、相手に精神的・身体的苦痛を与え、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を与えたり、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがある行為^{8,9}を言います。

[具体例1] 妊娠・出産・育児に関するプライバシーを侵害するような言動

- ・「〇〇先生、もしかしたら妊娠してるんじゃない」などと噂をすること

[具体例2] 制度等の利用への嫌がらせ

- ・育児のため短時間勤務している教員に、「早く帰れていいよね」と言う
- ・「あの先生は子育て中で、急に休むことあるから困るんだよ」などと言う

(5) カスタマー・ハラスメント

教育基本法第13条では「学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力に努めるものとする。」と

⁷ 【参考】文部科学省 HP「大学におけるハラスメント防止に向けて」(2) ハラスメントへの対応(教職員向け研修資料)

⁸ 【参考】「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」第9条3

⁹ 【参考】「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」第21条4

規定しています。また、学校教育法では「中等教育学校は、当該中等教育学校に関する保護者及び地域住民その他の関係者の理解を深めるとともに、これらの者との連携及び協力の推進に資するため、当該中等教育学校の教育活動その他の学校運営の状況に関する情報を積極的に提供するものとする」と定めています¹⁰。しかしながら教職員・学校に対して、その言動の要求の内容の妥当性や、その要求を実現するための手段・態様が社会通念上許容される範囲を超えたものであって、その要求手段や態様により、本校教職員の就業環境が害されたり心身の健康を損なう事態につながる行為¹¹は、すべての生徒・教職員・保護者および関係する人たちとの信頼関係のもとで行われる本校の教育活動そのものを阻害するおそれがあると考えます。

[具体例1] 威圧的な行動または身体的な攻撃

- ・机越しに教職員を睨みつける、大声で怒鳴る
- ・教職員に向かって物を投げたり、突き飛ばしたりする

[具体例2] 長時間の拘束や不当な謝罪要求、過剰で執拗な問い合わせや要求

- ・職員室や会議室で何時間も居座る
- ・何度も全校生徒の前での謝罪を求める、「校長も一緒に謝りに来い」と要求する
- ・一日に何度も同じ内容の電話やメールを送る
- ・業務時間外や深夜に連絡したりメールを送り、即時の応答や回答を要求する
- ・突然職員室などを訪れ業務を妨害する、または学校側の退去要請に応じない

[具体例3] 精神的な攻撃

- ・「こんな簡単なこともできないのか」「使えないやつだな」など人格を否定する、または侮辱する
- ・「あの先生(生徒)は〇〇らしいよ」など、事実ではない事柄や事実かどうか不明な内容を流布したり、そのことによって特定の教職員や生徒の名誉を傷つけ、非難したり、排除しようとする

[具体例4] 過大な要求

- ・「大学進学も近いし、成績を上げてください」など成績評価や単位認定について、合理的根拠に基づかない要求をする
- ・「あの先生は相性が悪いので話は聞きません。」「意向を受けてくれるまでは、学校には行きません(行かせません)」など、クラスの変更、担任の変更を含め、学校として決定した管理運営事項に対し、教育上の合理的配慮の範囲を逸脱したり、学校として提供できない教育活動や内容変更などを執拗に要求し、教育活動や教職員の業務を妨げる行為

(6) いじめ

「いじめ」とは、ある人に対して、その人と一定の人的関係にある他の人が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（SNS等インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、その行為の対象となった人が心身の苦痛を感じているもの¹²を言います。その人の身体的特徴、宗教、国籍、文化背景等に関する誹謗・中傷や嫌がらせ等を含む言動は、すべての生徒・教職員・保護者および関係する人たちにおいて許されない行為です。

[具体例1] 暴力

- ・「殴る」「蹴る」など

¹⁰ 学校教育法第70条の規定により中等教育学校に準用される第43条

¹¹ 【参考】「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等の一部を改正する法律」改正後の法33条

¹² 【参考】「いじめ防止対策推進法」第2条

[具体例2] 強要

- ・「万引きをさせる」「物を買わせる」「パシリとして扱う」

[具体例3] 言葉もしくは無視

- ・「悪口」を言う、相手を罵る発言をする（「親も頭悪いんだろな」「おまえの子供がかわいそうだ」「使えないなあ」「おまえ病気か?」「小学校からやり直せ（〇〇からやり直せ）」）
- ・相手がコンプレックスを抱えている内容を「あだ名」にする、またはその人につけた「あだ名」自体をもって嘲笑する
- ・「あそこは母子家庭だからね…」などと家庭環境について否定的な表現をする
- ・「〇〇人にはわからないだろうな」と国籍や文化の違いを否定的に表現する
- ・ある人を、個人・集団にかかわらず無視する。

[具体例4] 物を隠す・汚す

- ・ノートや筆記用具などを隠す
- ・その人のロッカーを汚す、他人の物やその人が嫌がる物を机に置く

[具体例5] SNS等インターネット上の行為

- ・特定の人をLINEグループから外す、その人がいないグループチャットで悪口を言い合う
- ・その人の個人情報や画像等を、本人の承諾なく投稿したり、加工したものなどを共有したり流布する

4. ハラスメントの対応について

本校は国際バカロレア認定校として、IBの理念を行動として表した「IBの学習者像」に示される人間像の育成に取り組んでいます。その中でも特に「思いやりのある人」は「私たちは、思いやりと共感、そして尊重の精神を示します。人の役に立ち、他の人々の生活や私たちを取り巻く世界を良くするために行動します。」という人物像であり、すべての生徒・教職員・保護者および関係する人たちが「教育を通じてよりよい世界を築く」という目標を共有し、これを実現することを目指しています。ハラスメントの対応についてはこれを重視し、以下の項目を私たち一人ひとりが実施することとします。

(1) ハラスメントを起こさないために

私たちは、自分の発言や行動が、相手に不快感を与えたのではないか、「相手の拒否のサイン」を見過ごしてはいないかなど、常に振り返る必要があります。教職員や保護者は職務や子育ての熱意や、子どもに対する深い愛情から、相手にとって自分の意図しない不快感を与えることになっているかもしれません。生徒は、ただの冗談や面白半分で友人に対して「この程度のことは許容範囲だろう」「相手との人間関係は良好だし、仲よしだから」という勝手な思い込みを抱き、相手の不快感に気づいていないかもしれません。そして「相手の拒否のサイン」は言葉や行動で明確に示されるとは限らないと認識していることも重要なことです。

(2) ハラスメントを受けた場合

相手の発言や行動を「嫌だな」、「やめてほしいな」と感じたら、それは「ハラスメント」である可能性があります。「自分が悪い」と思う必要はありません。できるだけ、その場で相手に対して、相手が行った言動は「自分には不快なことである」や「望んでいないことである」とはっきりと伝え、その言動を止めることを求めることが大切です。

そして、相手のその不快な発言や行動が「いつ、どこで、誰から、どのようなことを言われたのか、またはされたのか」「その場に誰かが居合わせたのか」など、なるべく詳しく記録をとっておくことが重要です。一人で悩んだり、我慢したりするのではなく、勇気を出して、家族や、信頼できる友人、同僚・先輩、教職員に相談することです。

また、周囲にハラスメントに遭って困っている人がいたら、その人の力になるよう努め、家族や、信頼できる友人、同僚・先輩、教職員に相談するなどの行動が求められます。そ

の場でハラスメントの行為者に対して注意をしたり、後に証人になるなど、被害を受けている人を支援することが求められます。そして「見て見ぬふりをする」ことは、結果的に「ハラスメント」や「いじめ」に加担することにつながるのです。そうならないようにハラスメントの被害を見たときはしかるべき行動をとることが大切です。

(3) ハラスメント相談窓口について

生徒がハラスメント等の被害を受けたと感じた場合、学校内のどの教職員に対しても相談することができます。しかし教職員に相談できない場合は、保護者はもちろんのこと、児童相談所等の外部関係機関に相談してください。

教職員がハラスメント等の被害を受けたと感じた場合、本校管理職または札幌市教育委員会のハラスメント専用相談窓口にご相談ください。同僚の教職員からハラスメント被害の相談を受けた場合は、早急に管理職や相談窓口に連絡・相談するよう促してください。

保護者及び学校関係者の場合、本校教職員または札幌市教育委員会、外部関係機関に相談してください。

5. ハラスメント問題等の解決に向けて

ハラスメント等の行為は、個人の尊厳や人格を不当に傷つける行為です。本校においては、校長・副校長・教頭等の管理職が中心となり、ハラスメント等の防止ならびに問題の解決に向けて組織的に取り組むとともに、体制の強化を図り、すべての生徒と教職員が心身ともに健康で安心して学び働くことができるよう努めます。

生徒がハラスメント等の被害を受けたと感じ、または生徒によるハラスメント等の事実があると思われる相談や報告があったときは、速やかに札幌市教育委員会等へ報告・通報するとともに、被害を受けたと感じる生徒の人権および意向等に配慮するとともに、その名誉および尊厳を害しないよう注意しながら「生徒支援部」ならびに「校内学びの支援委員会」「いじめ対策委員会」等により、被害を受けたと感じる生徒が二次被害を被らないように調査を行います。なお調査の方法については、被害を受けたと感じる生徒からの申出や意向に寄り添いながら札幌市教育委員会や外部機関等と連携して実施します。

特に本校教職員によるハラスメント等の事実があると思われる場合においては、速やかに札幌市教育委員会等へ報告・通報するとともに、その事実の有無の確認を行うための措置の結果を待つことなく、ハラスメントの被害を受けたと感じる生徒と当該教職員との接触を避けるなど、生徒の保護を最優先した措置を講じます。

また、保護者またはそれ以外の学校関係者による、生徒に対するハラスメント等の事実があると思われる場合においては、札幌市教育委員会や所轄警察署等に速やかに報告・通報します。さらに、本校ならびに本校教職員がカスタマー・ハラスメント被害を受けた場合においては、その相手との面会、連絡等の個別交渉を拒否するとともに、札幌市教育委員会や外部専門機関等に報告・通報します。

なお、SNS等ネット上でのハラスメント行為については、学校外部者との間のハラスメント等の場合は、所轄警察署や外部専門機関等に報告・通報し必要な措置を行います。学校関係者同士の場合であっても、事件性の可能性があるものについては警察へ報告・通報することがあります。

参考・引用文献及び出典

厚生労働省 職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

厚生労働省 パワーハラスメント対策導入マニュアル（2024年）
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001018002.pdf>

厚生労働省 職場におけるハラスメント対策パンフレット（2024年）
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002173197.pdf>

文部科学省 別添3 いじめ防止対策推進法（平成25年法律台71号）
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1337278.htm

文部科学省 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針（2022年）
https://www.mext.go.jp/content/20240718-mxt_kyoikujinzai01-000011979_11.pdf

令和6年度 全国こども政策主管課長会議 文部科学省総合教育政策局 教育人材政策課 教員免許・研修企画室長 石川 仙太郎 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等について（2024年）
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/blba8054-23a8-4ad2-94bb-d0f6e0a03c51/f76595e8/20250314-councils-kodomoseisaku-syukan-kacho-blba8054-2500.pdf

札幌市教育委員会 体罰・不適切指導事案の概要並びに再発防止策について（2025年）
<https://www.city.sapporo.jp/somu/koho/hodo/202507/documents/20250711saihatuboushi.pdf>

札幌市職員カスタマーハラスメント対策基本方針（2024年）
<https://www.city.sapporo.jp/somu/compliance/customer-harassment/documents/kihon-hoshin-kari.pdf>