

令和 8 年 9 月 30 日制定

群馬県教職員互助会のハラスメントに対する方針

群馬県教職員互助会理事長

1 ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、労働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、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

職場での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えた精神的・身体的苦痛を与えるような言動、性別役割分担意識に基づく言動、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動などは、ハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動に対しては、厳正に対応します。

2 方針の対象者

この方針の対象は、常勤職員、非常勤職員、派遣職員、パート・アルバイト等群馬県教職員互助会（以下「互助会」といいます。）で働くすべての職員及び役員（以下「職員等」といいます。）です。

3 職場におけるハラスメント

互助会の職員等は、職場における以下のハラスメント行為を行ってはいけません。

（1）パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、以下のような職場での優位な立場を利用した言動等により、相手に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を害したり、職場環境を悪化させたりする行為（求職者及び互助会の採用に資する活動又は教育実習、看護実習その他の実習に参加される方（以下「求職者等」といいます。）に対して行われるものを含みます。）です。

- ①隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと。
 - ②私的なことに過度に立ち入ること。
 - ③業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと。
 - ④業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。
 - ⑤暴行・傷害等身体的な攻撃
 - ⑥脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと。
- など

(2) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、以下のような相手が望まない性的な言動によって、不利益や不快感を与えることです。職員等のほか、顧客、求職者等、取引先の社員の方等についても被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。被害者の性的指向又は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。

また、互助会の職員等が、求職者等に対しセクシュアルハラスメントを行うことで、本人の求職活動等（求職活動その他の職業の選択に資する活動を指し、SNS 等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものを含みます。）が阻害されるようなことは、明確なルールをもって防止します。

- ①性的な冗談、からかい、質問
- ②わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③その他、他人に不快感を与える性的な言動
- ④性的な噂の流布
- ⑤身体への不必要な接触
- ⑥交際、性的な関係の強要
- ⑦性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑧性的な言動に対して拒否等を行った職員、求職者等に対する不利益な取扱い
- ⑨求職者等に対して執拗に私的な食事に誘い、苦痛を感じさせる行為など

(3) 妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

以下のような妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する否定的な言動もハラスメントの原因や背景になることがあります。妊娠・出産等をした女性職員や育児休業等の制度を利用する職員の上司、同僚及び部下が行為者となり得ます。

- ①職員の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ②職員が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ③職員が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ④職員の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑤職員が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為など

4 行為者に対する処分

職員等がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき（役員においては互助会の規約・規程に基づき）処分されることがあります。

その際は、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ②当事者同士の関係（職位等）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情等

5 カスタマーハラスメント

互助会は、会員等からのカスタマーハラスメントに対しても、組織で一丸となり、毅然と対応することで職員等を保護します。

なお、互助会におけるカスタマーハラスメントとは、以下のいずれにも該当するもの（電話や SNS 等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれます。）を指します。

- ①会員等から職員等に対する言動
- ②業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えるもの
- ③職員等の就業環境が害されるもの

また、互助会は、他の事業主が雇用する労働者に対して職員等がカスタマーハラスメントを行うことも許しません。職員等から他の事業主が雇用する労働者へのカスタマーハラスメントが認められた場合は、前項に基づき必要な措置を講じます。

6 相談体制等

（１）相談窓口

ハラスメントに関する相談（苦情や求職者等からの相談を含みます。）窓口担当者は、就業者や求職者等から受けた相談内容や状況に応じて、適切に対応できるようにしています。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはい行いません。

なお、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及び行為者に対する措置を講じるとともに、再発防止策を講じる等適切に対処します。

相談は公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

（２）職員の制度利用

互助会には、妊娠・出産、育児や介護を行う職員が利用できる様々な制度があります。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認してください。

制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要

はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司に相談してください。また、気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

事務長は妊娠・出産、育児や介護を行う職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、理事長に相談してください。

7 職員等に対する研修

ハラスメントに関する関心と理解を深めるため、ハラスメント防止のための研修会や講習会を定期的実施し、職員等に受講させます。

8 その他

職員等の意見や相談を基に、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努め、所属所等の状況に応じた必要な取組を進めます。

附 記

この方針は、令和8年10月1日から実施する。