

セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関する
ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等に関する方針

令和3年10月
竹原市教育委員会

「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）」（昭和47年法律第113号）第11条第1項及び第11条の3第1項並びに「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（育児・介護休業法）」（平成3年法律第76号）第61条第36項並びに「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）」（昭和41年法律第132号）第30条の2第1項の規定により、次のとおり方針を定める。

1 目的

この方針は、職場（市立学校）等におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメント（以下これらを「ハラスメント」と総称する。）の防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関して必要な事項を定め、教職員が生き生きと仕事を行い、その能力を十分に発揮できるような風通しの良い勤務環境を確保するとともに、児童・生徒（以下「児童等」という。）が安心して学習や生活を行える学習環境づくりを進めていくことを目的とする。

2 定義について

（1）ハラスメント

他の者を不快にさせる言動、他の者の就業環境を害する言動、言動への対応によって勤務条件等で不利益を与える行為等の総称。

（2）職場等

教職員が業務を遂行する場所を指し、外勤先や出張先など通常就業している学校以外の場所も含まれる。また、勤務時間外に行われる宴席等であっても、職務の延長と考えられる場については、「職場等」に該当する。

（3）教職員

県費負担教職員

3 教職員の基本的な心構え

教職員は、職場等におけるハラスメントが、個人としての尊厳を不当に傷つけ、勤務環境を害することにより、勤務意欲の低下や人間関係の悪化を招くということを自覚し、

教職員一人一人がお互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識のもとに業務を遂行するよう努めるものとする。

なお、学校は、一般の就業環境と異なり、児童等の教育の場であることを踏まえ、教職員は、教職員間等の行為か児童等に対する行為かに関わらず、ハラスメントにより児童等の教育環境の阻害やその心身に対する悪影響、さらに、本市教育に対する市民の信頼を損なう事態を招くことのないよう務めなければならない。また、児童等はハラスメントに対し、明確な意思表示が困難な場合があることを、十分に認識しておく必要がある。

4 管理・監督者の責務

管理職自身が率先して本方針の趣旨を踏まえた行動に努めること。各学校の管理職は、職務に専念できる良好な就業環境と児童等が安心して学習・生活を行える学習環境を確保するため、ハラスメントにより所属教職員の能力の発揮に悪影響が及ぶなど就業上の不利益や被害が生ずることのないよう、また、児童等の学習意欲や教育を受ける権利が損なわれることのないよう、その防止に努めること。

ハラスメントにより教職員及び教職員以外の者の勤務環境が害された場合（児童等の学習環境が害された場合を含む。）又はハラスメントへの対応に起因して教職員がその勤務条件につき不利益を受けた場合（児童等が一定の不利益な取扱いを受けた場合を含む。）は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。さらに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

5 相談窓口の設置及び対応

（1）相談窓口

ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、市教育委員会事務局に相談窓口を設置する。なお、相談又は苦情に対しては、申し出をした者が不利益にならないよう配慮するとともに、プライバシーの保護及び秘密の保持を徹底する。

（2）相談窓口の対象者

被害者のほか、他の教職員・児童等が被害を受けているのを見て不快に感じる教職員、他の教職員・児童等からハラスメントをしている旨の指摘を受けた教職員、教職員から相談を受けた管理職・児童等からの相談を受けた保護者など。

（3）対応

窓口に相談・苦情があった場合は、必要に応じ速やかに事実関係の調査及び確認を行い、その結果、ハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容や程度によって、県教育委員会との連携のもと、人事管理上の措置を講ずるとともに、ハラスメントの再発防止に向けた研修等を実施する。

なお、事実関係の調査及び確認に協力した者が不当に不利益にならないよう配慮するとともに、プライバシーの保護及び秘密の保持を徹底する。