

安芸太田町教育委員会訓令第3号

安芸太田町立学校教職員（県費負担教職員）ハラスメント防止要綱を次のように定める。

令和3年10月22日

安芸太田町教育委員会教育長 二見 吉康

安芸太田町立学校教職員（県費負担教職員）ハラスメント防止要綱

（目的）

第1条 この要綱は、職場等におけるセクシャル・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・ハラスメント等（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、職員が職務に専念できる良好な勤務環境を確保することを目的とする。

（定義）

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号の定めるところによる。

- （1） 職場等 職員がその職務を遂行する場所をいい、公務のための旅行先、その他職員が通常勤務をする場所以外の場所、職務上の人間関係がそのまま持続する宴席、その他実質的に職場の延長線上にあるものを含むものとする。
- （2） 職員 安芸太田町立学校（共同調理場を含む。）に勤務する県費負担教職員（臨時的任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員を含む。）をいう。
- （3） ハラスメント 他の者を不快にさせる言動、他の者の勤務環境を害する言動、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で、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びその他のハラスメントのこと。
- （4） セクシュアル・ハラスメント 職場及び職場外において、他の者を不快にさせる性的な言動により勤務環境が害されること。なお、男性から女性に対するものだけでなく、女性から男性、同性に対する言動も含まれる。
- （5） パワー・ハラスメント 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、適正な業務や指導の範囲を超えて、継続的に精神的、身体的苦痛を与える又は勤務環境を悪化させる言動のこと。なお、個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じる場合でも、これらが客観的に見て業務上の適正な範囲で行われるものは該当しない。
- （6） 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員が妊娠・出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと、若しくはできなかったこと、又は能率が低下したこと、及び職員の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度若しくは措置の利用に関し、勤務環境を悪化させる言動のこと。なお、業務分担、安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によ

るものは該当しない。

(7) モラル・ハラスメント 職務上の地位に関係なく、職場における言動、文書等によって、相手の人格又は尊厳を侵害し、当該職員又は周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え勤務環境を悪化させること。

(8) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境や健康が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

(管理・監督者の責務)

第3条 管理・監督者は、次の各号に掲げる事項に注意して、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因がする問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(1) 職員に対し、この要綱の周知徹底を図り、研修や日常の指導等により、ハラスメントに関する認識を深めさせるとともに注意を喚起すること。

(2) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じないよう配慮すること。

(3) ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮すること。

(4) ハラスメントにより職員及び職員以外の者の勤務環境が害された場合（児童生徒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職員がその勤務条件につき不利益を受けた場合（児童生徒が一定の不利益な取扱いを受けた場合も含む。）は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、次に定めることに従い、ハラスメントをしないよう、又は防止するよう注意しなければならない。

(1) ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

ア ハラスメントは、人によって受け止め方が異なるので、次に掲げることに注意し、受け止める相手の立場に立って判断すること。

(ア) セクシュアル・ハラスメントについて、性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

(イ) パワー・ハラスメントについて、指導のつもりであったとしても、適正なレベルを超えると相手を傷つけてしまう場合があること。また、その適正なレベルは職員一人ひとり異なるので、相手に見合った言動をとること。

(ウ) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動及び妊娠、出産、育児又は介護に関する制度を利用したこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも、ハラスメントの原因や背景となること。また、当該制度を利用する職員も、周囲の職員との円滑なコミュニケーションを図りながら適切に業務を遂行していくという意識をもつこと。

イ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して

繰り返さないこと。

ウ ハラスメントであるか否かについて、職務上の地位や人間関係を考え、相手からいつも明確な意思表示（拒否や抗議等）があるとは限らないこと。

(2) 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するため認識すべき事項

ア 職場内のハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

イ ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。また、被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

ウ 職場においてハラスメントがある場合は、同じ職場に働く者として、気持ちよく就労ができる環境づくりをするために、所属長等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

エ 教育の場におけるハラスメントとして、児童生徒への対応にも十分注意しなければならない。特に、児童生徒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こと。

(3) ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

ア 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないことを認識すること。

イ ハラスメントをなくすことは良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、嫌なことは相手に対し明確に意思表示したり、信頼できる人に相談したりするなど、ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

(苦情相談の設置及び受付)

第5条 職場等では職員の苦情相談に対応できる体制を整えるとともに、教育委員会は職員の苦情相談に対応するため、苦情相談窓口（以下「教育委員会窓口」という。）を設置する。

(1) 教育委員会窓口は教育課とし、相談員は教育課長、主幹又は教育課長が指名する職員を充てる。

(2) 教育委員会窓口において苦情相談を受ける際は、原則として複数の職員をもって対応する。この場合、内容によっては女性の相談員の配置にも配慮する。

(3) 教育委員会窓口において苦情相談を受けた場合、整理簿（別記様式）により、その内容を記録する。

(4) 教育委員会窓口においては、ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれがある場合、又はハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、必要があると認められる場合も苦情相談として受け付ける。

(5) 苦情相談を行う職員は、必要に応じ同僚の職員に同席を求めることができる。この場合において、同席を求められた職員は、その依頼に協力するものとし、そこで知り得た秘密について厳守しなければならない。

(6) 職員は、苦情相談を行った職員及び苦情相談に係る調査等に協力した職員に対して、不利益な取扱いを行ってはならない。

(苦情相談の処理)

第6条 前条の規定により教育委員会窓口で苦情相談があった場合は、速やかに、相談員が事実関係の調査及び確認を行うとともに、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

(県教育委員会等との連携)

第7条 ハラスメント行為に関して、広島県教育委員会及び広島県西部教育事務所芸北支所と連携し、当該問題の解決を図るものとする。

(プライバシーの保護等)

第8条 ハラスメントに関する苦情相談及び苦情相談の処理に関わる職員及び相談員は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守し、関係者が不利益な取扱いを受けないように留意しなければならない。

(対応措置)

第9条 事実関係の調査及び確認の結果、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応じ、懲戒処分(免職、停職、減給又は戒告)を含む人事管理上の措置や職場研修の実施を勧告するなどの措置を講ずる。

(その他)

第10条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和3年11月1日から施行する。