

職場におけるハラスメント防止に関する基本方針

令和 2 年 6 月 1 日
和歌山県教育委員会

1 基本的な考え方

和歌山県立学校では、勤務する教職員がお互いに信頼し、安心して働くことのできる良好な職場環境を築いていかなければならない。一方で、ハラスメントは教職員の人格や尊厳を侵害する行為であって、教職員に不利益や勤労意欲の低下をもたらすとともに、職場環境を悪化させるだけでなく、児童生徒への指導等に支障を及ぼすものである。

このため、学校におけるハラスメントを禁止するとともに、いかなる形態をとろうとも、教職員はこれを黙認したり見過ごすことのないようにしなければならない。

そのうえで、すべての教職員が対等なパートナーシップを確立し、また個人として尊重されるよう努めるものであるとともに、児童生徒等が安心・安全でいきいきと学ぶことができる就学環境づくりを推進していく。

2 定義

(1) ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの総称

(2) セクシュアル・ハラスメント

教職員が、他の教職員、児童生徒及びその保護者等を不快にさせる職場における性的な言動及び職場外における性的な言動をいう。「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。なお、不快であることの判断は、基本的には受けた側の判断によるものとする。

(3) パワー・ハラスメント

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員、児童生徒及びその保護者等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員、児童生徒及びその保護者等の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境や教育活動、又は児童生徒の就学環境や健全な成長、発達を害することとなるようなもの。

(4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

職場において、上司や同僚が、教職員の妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により教職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により教職員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や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については、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントには該当しない。

(5) ハラスメントに起因する問題

ハラスメントにより、教職員の職場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教職員が勤務条件で不利益を受けることをいうものとする。

3 責務

(1) 所属長の責務

- ① 教職員がその能力を充分発揮できるような職場環境を確保するため、自身の言動に常に注意を払うとともに、教職員に対しては日常の指導等により、ハラスメントの防止及び排除に努めること。
- ② 職場において、ハラスメントの防止のための委員会やハラスメントに対応する相談担当職員を設置するなど、組織体制整備のための必要な措置を講じること。
- ③ ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に対処するとともに、再発防止に向けた措置を講じること。
- ④ ハラスメントに関する申出、当該事案等に係る調査への協力その他ハラスメントが行われた場合の教職員の対応に起因して、当該教職員が職場において不利益を受けないよう措置を講じること。
- ⑤ 学校においては、児童生徒や保護者、教育実習生等教職員以外の者に対してもハラスメントに類する言動が行われる可能性があることから、所属長は、教職員への注意喚起や啓発、相談体制の整備等、必要な配慮を行うこと。
また、教職員以外の者から相談がなされた場合においても適切に対応すること。
- ⑥ 各所属において、ハラスメントの防止等のための研修を実施し、本方針の周知徹底及び教職員の意識の啓発並びに知識の向上を図ること。
- ⑦ 教職員の指導・育成は所属長の役割であることを認識すること。指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意すること。

(2) 教職員の責務

教職員は、常にハラスメントの防止及び排除に注意しなければならない。また、ハラスメントが行われていることを知ったときは、相談担当職員等に相談するなどこれを黙認してはならない。

4 教職員が認識すべき事項

ハラスメントを防止するために教職員が認識すべき事項等については、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの各指針により別に定める。

5 県教育委員会の果たす役割

(1) 働きがいのある職場づくりの総合的な推進

県教育委員会は、教育職員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保等に向けて取り組むなど、全ての教職員が元気で、やりがいを感じられる働きがいのある職場づくりを総合的に推進する。

(2) 各所属長に対する指導等

ハラスメント防止及びハラスメントに起因する問題への対処について、組織的に対応するための体制整備等、所属長に対して必要な指導・助言や支援を行う。

(3) 厳正な処分の実施

ハラスメントに起因する問題が発生した場合、所属長等と連携して、事実関係の調査・把握を行い、懲戒処分をはじめとする人事上の措置を講ずる。

(4) プライバシーの保護

ハラスメントの相談や問題への対応に当たって、関係者が不利益を受けないよう、プライバシーの保護に十分配慮する。

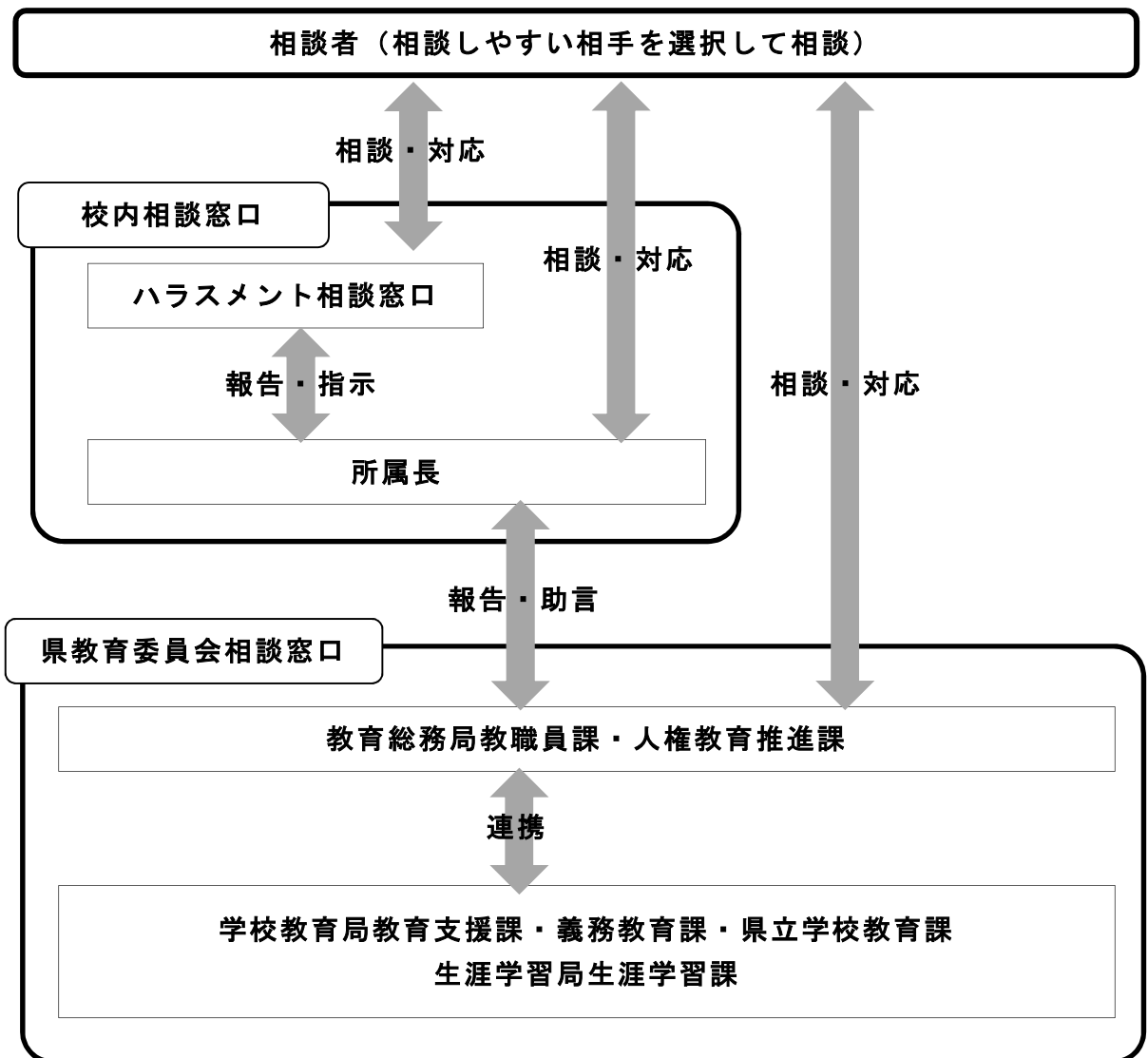
6 苦情・相談体制

(1) ハラスメントに関する苦情の申出及び相談は、各所属の相談担当職員及び教育総務局教職員課並びに人権教育推進課が受けるものとする。

(2) (1)により苦情相談を受けた者は、迅速かつ適切に解決するよう努めなければならない。

(3) 相談を受ける者が留意すべき事項については、指針により別に定める。

(4) 相談フロー図



附則

- 1 この方針は、令和2年6月1日から施行する。
(セクシュアル・ハラスメント防止に関する指針の廃止)
- 2 セクシュアル・ハラスメント防止に関する指針を廃止する。
(各学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する指針の運用の廃止)
- 3 各学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する指針の運用を廃止する。
(パワー・ハラスメント防止に関する指針の廃止)
- 4 パワー・ハラスメント防止に関する指針を廃止する。
(各学校におけるパワー・ハラスメント防止に関する指針の運用の廃止)
- 5 各学校におけるパワー・ハラスメント防止に関する指針の運用を廃止する。