

職場におけるハラスメント防止に関する基本方針

平成26年4月1日
平成29年4月1日改正
令和2年6月1日改正
和歌山県教育委員会

1 基本的な考え方

和歌山県教育庁及び学校以外の教育機関においては、勤務する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、ハラスメントは職員の人格や尊厳を侵害する行為であって、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、公務の円滑な遂行に支障を及ぼすものである。

このため、職場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、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。

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

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる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、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境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、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、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

所属長は、職員がその能力を充分発揮できるような執務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、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。また、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しなければならない。

(2) 職員の責務

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、相談員に相談するなどこれを黙認してはならない。

4 職員が認識すべき事項

ハラスメントを防止するために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 研修の実施

ハラスメントの防止等を図るため、必要に応じて教育総務局人権教育推進課が研修を実施するほか、職場においても職場研修で取り組むものとする。

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、各所属の職場研修委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。