

## 本部町教育委員会及び町立学校職員のハラスメント防止に関する要綱

令和3年3月16日

訓令乙第5号

### (目的)

第1条 この要綱は、職場におけるハラスメントの防止に関し必要な事項を定め、ハラスメントのない健全な職場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意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1)ハラスメント パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等ハラスメントの総称
- (2)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。
- (3)セクシャルハラスメント 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
- (4)妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠、出産、不妊治療、育児、介護に関する否定的な言動
- (5)職員 本部町教育委員会及び本部町内の公立学校に勤務する全ての職員、受託業務に従事している者等、町の業務に従事する全ての者
- (6)職場 職員がその職務を遂行する場所(出張先その他職員が通常職務を遂行する場所以外の場所及び宴席その他の実質的に職場の延長線上にあるものを含む。)

### (禁止事項)

第3条 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。

#### 2 パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- (1)侮辱的な言動や嫌がらせ、乱暴な言動、噂の流布等により、職場環境を悪化させたり、職員を身体的・精神的に傷つける行為。
- (2)不当な人事、解雇、配置転換等不利益を与える行為や雇用不安を与えるような言動
- (3)職員の就業意欲を極端に低下させ、能力の発揮を阻害するような言動
- (4)集団で特定の職員を侮辱したり、孤立させる行為
- (5)その他職員に不快感を与える行為

3 セクシャルハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

- (1)性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言や噂の流布
- (2)わいせつ図面の閲覧、配布、提示
- (3)不必要な身体への接触や、執ように眺め回す等の視覚による性的な行為
- (4)性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為
- (5)交際・性的関係の強要や、食事等の執ような誘い、執ような連絡、尾行等の性的な行動
- (6)その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント(第2条第3項の要件を満たした以下のような行為)

- (1)妊娠、出産、育児、不妊治療、介護に関して、マナーやモラルの欠如した言動により精神的に苦痛を与える行為
- (2)妊娠、出産、育児、不妊治療、介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動や、制度を利用したことによる嫌がらせ等

5 部下が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(任命権者の責務)

第4条 任命権者は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置等を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合、ハラスメントに対する相談又は苦情の申し出、当該苦情等に係る調査の協力、その他ハラスメントの防止等に携わった職員が職場において不利益を受けることがないように考慮しなければならない。

(所属長の責務)

第5条 所属長は、職場におけるハラスメントの防止等に努めるとともに、その事実を認めたときは、速やかに事実の解決を図り、適切な再発防止策を講じるとともに、相談窓口と必要な連絡調整を行わなければならない。

(職員の責務)

第6条 職員は、ハラスメントが個人の人格を不当に傷つけ、職場環境を害することを自覚し、お互いの人格を尊重し、他の職員を職務遂行上の対等なパートナーと認め、ハラスメントを行わないよう注意して、良好な職場環境の維持に努めなければならない。

(研修の実施)

第7条 教育長は、職場におけるハラスメントを防止するため、職員に対する研修の実施等の措置を継続的に講じるものとする。

(相談及び苦情への対応)

第8条 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の窓口は教育委員会事務局とする。教育委員会事務局は担当者に必要な研修を行なうものとする。

2 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての職員はハラスメントに関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

3 教育委員会事務局は、相談者のプライバシーに考慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて当事者の上司、その他の職員から事情を聴くことができる。

4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。

5 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行なわない。

(対応措置)

第9条 事実関係の調査審議の結果、ハラスメントの事実が確認された場合、教育長は必要に応じ、懲戒処分を含む措置を講ずるものとする。

(再発防止の義務)

第10条 教育長は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、会社全体の業務体制の整備等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第11条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この要綱は公布した日から施行する。