

三次市立学校職員セクシュアル・ハラスメント及び妊娠，出産，育児休業，介護休暇等に関するハラスメントの防止等に関する要綱

（目的）

第1条 この要綱は，職場等におけるセクシュアル・ハラスメント及び妊娠，出産，育児休業，介護休暇等に関するハラスメント（以下これらを総称して単に「ハラスメント」という。）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意義は，それぞれ当該各号に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) セクシュアル・ハラスメント 職場等において行われる他の職員を不快にさせる性的な言動（性的な関心や欲求に基づく発言や行動及び性別により役割を分担すべきとする意識等に基づく発言や行動をいう。）又はその言動に対する職員の対応により当該職員がその勤務条件につき不利益を受け若しくはその言動により当該職員の勤務環境が害されることをいい，職員の性的指向又は性自認にかかわらず，当該職員に対するこれらのことも含むものとする。また，職員による児童生徒に対する性的な言動に起因して，当該児童生徒が一定の不利益な取扱いを受けたり，当該児童生徒の学習環境が害されることをいう。
- (3) 妊娠，出産，育児休業，介護休暇等に関するハラスメント 職場において，職員の妊娠若しくは出産に関する制度若しくは措置（事業主が職場における妊娠，出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）2の(4)のイに掲げる制度等及びこれらに準じた市の制度又は措置をいう。）若しくは職員の育

児休業若しくは介護休暇等に関する制度若しくは措置（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）第2の14の(1)のニの(イ)に掲げる制度等及びこれらに準じた市の制度又は措置をいう。）の利用に関する言動（制度若しくは措置の利用若しくは利用の請求を妨げる言動又は利用若しくは利用の請求をした職員に対する不利益な取扱いを示唆する言動をいう。）により当該職員の勤務環境が害されること又は妊娠若しくは出産に関する言動（妊娠若しくは出産した職員に対する不利益な取扱いを示唆する言動又は嫌がらせ等をいう。）により当該女性職員の勤務環境が害されることをいい、業務分担や安全配慮の観点から、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含まないものとする。

(4) 職員 三次市立小中学校又は三次市立学校給食共同調理場に勤務する一般職員（臨時的任用職員を含む。）及び特別職のすべての職員をいう。

（職員の基本的な心構え）

第3条 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、職員一人ひとり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。また、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、児童生徒はセクシュアル・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。

（所属長の責務）

第4条 所属長は、職員が職務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なければならない。

2 所属長は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、職員の指導など必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

（相談・苦情窓口の設置）

第5条 各職場において、職員の相談・苦情に対応できる体制を整えることとする。

2 教育委員会事務局においても、職員等の相談・苦情に対応するため、次の各号に掲げるとおり相談・苦情窓口（以下「事務局窓口」という。）を設置する。

(1) 事務局窓口は、学校教育課教育指導係に置く。

(2) 事務局窓口においては、少なくとも男性1名及び女性1名をもって相談又は苦情に対応する担当者を置く。

(3) 事務局窓口においては、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、他の職員により相談又は苦情が寄せられた場合においても、これに対応する。

(4) 事務局窓口においては、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は対応する。

（相談又は苦情の処理）

第6条 事務局窓口で相談又は苦情があった場合は、必要に応じて、担当者等が事実関係の調査及び確認を行うとともに、その内容を学校教育課長（学校教育課長相当職を含む。次項において同じ。）に報告する。

2 学校教育課長は、前項の規定による報告を受けたときは、相談又は苦情の申出に係る問題の解決を図る。

（プライバシーの保護等）

第7条 ハラスメントに関する相談又は苦情の処理を担当する職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、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8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、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。

（補則）

第9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

この要綱は、平成29年1月31日から施行する。