

# 県立学校におけるハラスメントの防止等に関する要綱

長崎県教育委員会

## （目的）

第1条 この要綱は、ハラスメント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（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより長崎県立学校の職員、児童・生徒および保護者等（以下「職員等」という。）の人権の尊重、利益の保護及び良好な勤務環境・教育環境の確保を図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、当該各号に定めるところによる。

### 一 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こと。

### 二 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等を不快にさせる職場外における性的な言動。なお、同性に対する言動も含まれる。

### 三 パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、他の職員等に対して、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周囲の環境を悪化させる言動。

### 四 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

女性職員が妊娠・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、不妊治療を受ける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。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。

### 五 ハラスメントに起因する問題

ハラスメントのため職員等の就労上又は修学上の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等が就労上又は修学上の不利益を受けること。

## （監督者の責務）

第3条 校長等管理監督者（以下「監督者」という。）は、次の各号に掲げる事項に注意して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。

一 職員に対し、この要綱の周知徹底を図り、日常の指導等により、ハラスメントに関し、職

員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。

- 二 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職場に生じることがないように配慮すること。
- 三 監督者は、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に配慮すること。

#### （職員の責務）

第4条 職員は、次に定めるところに従い、ハラスメントをしてはならない。

##### 一 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

（1）ハラスメントは、人によって受け止め方が異なるので、受け止める相手の立場に立って判断すること。

① セクシャル・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その人物の立場等で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要となること。

② 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等一人一人異なるので、相手の立場に立った言動をとること。

③ 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、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。

（2）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。

（3）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、拒否することができないなど、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。

（4）勤務時間外又は職場外におけるハラスメントについても十分注意する必要があること。

（5）すべての教育活動を通じて、児童生徒の人権を尊重した教育のあり方を意識し、一人一人を生かす教育環境づくりに努めること。

##### 二 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するため職員が認識すべき事項

（1）ハラスメントについて問題提起する職員等をいわゆるトラブルメーカーと見たり、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。

（2）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。

（3）職場においてハラスメントがある場合には、同じ職場に働く者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために校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。

(4) 児童生徒が被害を受けていることを見聞きした場合には、校長等に報告するとともに、すぐに声をかけて相談に乗るなど、細心の注意を払いながら解決を図ること。

三 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

(1) 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。

(2) ハラスメントをなくすことは良好な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。

(研修の実施)

第5条 高校教育課長及び校長は、必要に応じ次の研修を実施するよう努めなければならない。

一 ハラスメントの防止等に向けた、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るために必要な研修

二 新たに職員となった者に対してハラスメントに関する基本的な事項について理解させるために必要な研修

三 新たに監督者となった職員に対してハラスメントの防止等に関しその求められる役割及び技能について理解させるために必要な研修

(苦情相談への対応)

第6条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員等からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を各県立学校に配置する。

なお、学校内での苦情相談が困難な場合に対応するため、相談員を高校教育課、教職員課及び会計年度任用職員については各任用所属に配置する。

2 相談員は、各県立学校においては監督者及び校長が選任する者、高校教育課においては高校教育課長（教職員課は教職員課長、会計年度任用職員の各任用所属は各任用所属長）が指名する者をもって充てる。

(相談員の責務)

第7条 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する指導・助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。この場合において、相談員は、苦情相談への対応について別に定める指針に十分留意しなければならない。

2 相談員は、苦情相談への対応に当たっては、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、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

3 相談員は、苦情相談を受けた場合、高校教育課長（行為者が事務職員の場合は教職員課長、会計年度任用職員の場合は各任用所属長）に報告するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第8条 監督者その他の職員は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

附則

この要綱は、平成25年7月5日から施行し、「県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」は廃止する。

附則

この要綱は、平成29年3月1日から施行する。

附則

この要綱は、令和2年6月1日から施行する。

附則

この要綱は、令和4年1月1日から施行する。