

## 船橋市立学校教職員のハラスメント防止に関する要綱

### (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に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、すべての教職員が個人として尊重され、その能力を十分に発揮して公務を円滑に遂行することができる、働きやすい良好な職場環境を実現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 次に掲げる言動を他の者にする行為をいう。

- ① 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。
- ② 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 妊娠したこと、出産したこと等に関する職員の勤務環境が害されるような言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する職員の勤務環境が害されるような言動をいう。
- ③ パワー・ハラスメント 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をいう。

(2) 教職員 市立小学校、中学校及び特別支援学校に勤務する県費負担教職員をいう。

(3) 職場 教職員が通常職務に従事する場所、出張先のほか、例えば、宴会場等、勤務時間外であっても実質的に職務の延長とみなされる場所をいう。

### (教職員の責務)

第3条 教職員は、次の各号について十分に認識し、職場におけるハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

- (1) 言動に対する受け止め方には個人差があり、ハラスメントに当たるか否かは、相手方の判断が重要であるため、自身の言動には十分注意すること。
- (2) ハラスメントを受けた者が職場の人間関係等への影響を考え、受けた言動に対して、拒否する等の明確な意思表示ができない状況が起こり得ること。
- (3) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった際には、以後同じ言動を繰り返さないこと。
- (4) ハラスメントは、上司部下の間柄のほか、先輩後輩の関係にある者等であっても起こり得ること。
- (5) 教職員以外にも、その職務に従事する際に接することとなる市民、業者その他の者との関係にも注意すること。また、児童又は生徒に対しても同様であること。
- (6) 職位、役職若しくは雇用形態又は性別若しくは年齢等にかかわらず、職場では、教職員に対して敬意の念を持って接し、良好な人間関係及び協力関係を保持する義務を負うものであること。

- (7) 職場においてハラスメントがある場合には、第三者として、注意又は上席等に相談する等の対応をとることをためらわないこと。
- 2 教職員は、男女が対等平等なパートナーであると強く認識するとともに、職場において、次の各号に例示するようなセクシュアル・ハラスメントをしてはならない。
- (1) 性的な内容の発言（冗談、からかい、性的なうわさ、性的体験等の質問、性別による差別発言等）。
- (2) 性的な行動（卑わいな写真等の配布又は掲示、性的関係の強要、身体への不必要な接触、食事等の執ような誘い、執ような電話又はメール等）。
- 3 教職員は、職場において、次の各号に例示するような妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをしてはならない。
- (1) 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等を理由に解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動。
- (2) 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を阻害する言動。
- (3) 妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度又は措置を利用したことによる嫌がらせ等。
- (4) 妊娠又は出産等したことによる解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動。
- (5) 妊娠又は出産等したことに対する嫌がらせ等。
- 4 教職員は、職場において、公務を適切に遂行するために社会通念上必要と認められる注意又は指導の範囲を超えて、次の各号に例示するようなパワー・ハラスメントをしてはならない。
- (1) 暴力・傷害
- (2) 暴言・名誉毀損・侮辱
- (3) 執ような非難
- (4) 威圧的な行為
- (5) 実現不可能・無駄な業務の強要
- (6) 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視
- (7) 個の侵害
- (管理監督者の責務)

第4条 校長その他教職員を管理監督する地位にある者（以下「管理監督者」という。）は、他の教職員の範となるよう自身の言動に留意するとともに、次の各号のとおり、勤務環境が害されることがないようにハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

- (1) 他の教職員の言動に留意し、ハラスメントを誘発するような言動があった場合は、注意喚起し、良好な勤務環境作りに努めること。
- (2) ハラスメントに関する申出又は相談（以下「相談」という。）があった場合は、直ちにこれに対応するとともに、必要があれば次条に掲げる相談窓口と連絡調整を行うこと。
- (3) ハラスメントへの対応に起因して教職員が任用上の取扱いや給与上の取扱い等に関して不利益を受けることのないようにすること。

(4) ハラスメントに起因する問題が生じた場合、又はその発生のおそれがある場合においては、迅速かつ適切に対処すること。

(相談窓口の設置)

第5条 ハラスメントに関する相談を行う者又はハラスメントを見聞きした者として相談を行う者（以下「相談者」という。）がひとりで抱え込まずに解決の糸口となるように、ハラスメントに関する相談窓口（以下「窓口」という。）を設置し、その相談を受けるものは以下のとおりとする。

(1) 管理職の職にある者及び校長の指名する職員（以下「ハラスメント相談員」という。）

(2) 教育委員会学校教育部学務課 管理職の職にある者（以下「学務課」という。）

(相談の方法)

第6条 相談者は、口頭、文書その他適当な方法により窓口に対して相談を行うことができる。

(相談の処理)

第7条 窓口は、相談者から相談を受けたときは、公正で客観的な立場から当該内容の迅速かつ適切な解決のために、相談者、当事者又は管理監督者等に対する助言等を行うものとする。

2 窓口は、相談者が安心して相談できるように、他の者に見聞されない場所で対応する等の配慮をしなければならない。

3 ハラスメント相談員は、自身の助言等で相談内容の改善が期待できるものを除き、事実関係の調査の必要性や人事上の措置を講ずる必要がある場合には、相談者に予め了承を得た上で、相談内容を学務課に報告しなければならない。

4 学務課は、事実関係の調査、当事者及び管理監督者に対する助言、指導又は人事上の措置を講ずるため、必要に応じて関係課や関係者等と連携をとることができる。

(対応措置)

第8条 教育委員会は、被害者に対して可能な限り最善の措置を講ずるよう努めるものとする。

2 公正な事実関係の調査の結果、教職員にハラスメントの事実が確認された場合、教育委員会は、任命権者である千葉県教育委員会に対し、当該調査結果を報告するものとする。

(プライバシーの保護等)

第9条 相談の処理に関与した者は、相談者及びその他関係者のプライバシーの保護を徹底し、相談内容を口外してはならない。

(不利益な取扱いの防止義務)

第10条 教育委員会は、相談者のほか、相談の処理に関与した者が、当該職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。