

ハラスメントの防止等に関する基本方針

令和2年9月

1 基本的な考え方

三重県教育委員会は、ハラスメントを防止し、すべての教職員等が個人として尊重され、お互いに信頼し合って働ける職場環境を確立するとともに、児童生徒・保護者が教職員等を信頼し、伸び伸びと楽しく学べる教育環境の充実に努めることとする。

また、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るとともに、再発防止に向けた措置を行うこととする。

こうしたハラスメントの防止等に取り組むことにより、教育に対する県民の信頼を確保する。

2 ハラスメントに関する定義

ハラスメントは、教職員等や児童生徒・保護者に対する発言・行動等が、相手を不快にさせたり、人格をおとしめたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることであり、以下のように分類される。

(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（通常勤務している学校施設以外の場所も含まれる。例えば出張先、児童生徒を引率中の車中や宿舎、家庭訪問先等）における性的な言動及び他の教職員等や児童生徒・保護者を不快にさせる職場外における性的な言動のこと。そうした言動により職場環境や教育環境を害すること及びそうした言動への対応によって就労上や修学上の不利益を与えること。

(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、教職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員等の職場環境を害すること。

(3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

職場における教職員等に対する妊娠、出産又は妊娠、出産、育児若しくは介護の制度の利用等に関する言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の教職員等の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該教職員等に直接行わない言動も含まれる。））により相手を不快にさせたり、不利益を与えたりすること及びそうした言動により当該教職員等の職場環境を害すること。

(4) その他のハラスメント

上記（1）～（3）以外であっても、ハラスメントに該当する場合がある。

3 教職員等及び管理監督者の責務

- (1) 全ての教職員等は、自らの言動によりハラスメントを生じさせてはならない。
また、良好な職場環境及び教育環境の確保に努めなければならない。
- (2) 管理監督者は、特に自らの言動に注意を払うとともに、教職員等に対しては日常の執務を通じた指導や、意識啓発、コミュニケーション等によりハラスメントの防止に取り組み、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならない。

4 相談への対応

- (1) 教職員等及び児童生徒・保護者からのハラスメントに関する相談に対応するため、相談窓口を設置する。
- (2) 相談を受ける教職員等は、相談者の意思を尊重したうえで、当該相談に係る問題の事実関係の確認及び当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。
- (3) 相談を受ける教職員等は、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、知り得た秘密を厳守すること。
- (4) 教職員等のハラスメントに対する相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントへの対応により、当該教職員等が職場において不利益を受けることがあってはならない。
- (5) なお、教育委員会の教職員等が他の任命権者（市町教育委員会等を含む。）の機関に属している職員からハラスメントを受けたとされる場合には、その任命権者に対して事実関係の調査を要請するとともに、必要に応じて職員に対する指導等の対応を行うよう求めるものとする。

5 その他

ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為や全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して懲戒処分の対象となることがある。