

「長沼町立学校職場における
セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針」

「長沼町立学校職場における
パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」

「長沼町立学校職場における
妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの
防止等に関する指針」

長沼町教育委員会

令和2年10月策定

【令和4年2月25日一部改正】

目 次

長沼町立学校職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針

1 目的	1
2 定義	1
(1) セクシュアル・ハラスメント	1
(2) 性的な言動	1
(3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題	1
3 セクシュアル・ハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項	1
(1) 基本的な心構え	1
(2) 懲戒処分	2
(3) セクシュアル・ハラスメントを起こさないために	2
(4) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動	2
4 職場の構成員として良好な環境を確保するために認識すべき事項	3
5 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項	4
(1) 基本的な心構え	4
(2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応	4
6 学校長等の対応	4
7 苦情相談への対応	5

長沼町立学校職場におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する指針

1 目的	6
2 定義	6
(1) パワー・ハラスメント	6
(2) 職務に関する優越的な関係を背景として行われる言動	6
(3) 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動	6
3 パワー・ハラスメントの防止及び問題解決をするために教職員が認識すべき事項	6
(1) 基本的な心構え	6
(2) 懲戒処分	7
(3) パワー・ハラスメントになり得る言動	7
4 職場の構成員として良好な環境を確保するために認識すべき事項	8
5 自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合において教職員に望まれる事項	9
(1) 基本的な心構え	9
6 学校長等の対応	9
7 苦情相談への対応	10

長沼町立学校職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する指針

1 目的	11
2 定義	11
(1) 妊娠等に関するハラスメント	11
3 妊娠等に関するハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項	11
(1) 基本的な心構え	11
(2) 懲戒処分	11
(3) 学校の管理職員として認識すべき事項	12
(4) 妊娠等をし、又は制度の利用をする教職員として認識すべき事項	12
4 妊娠等に関するハラスメントが生じた場合において教職員に望まれる事項	12
(1) 基本的な心構え	12
(2) 妊娠等に関するハラスメントに係る言動を受けたと思うときに望まれる対応	12
5 学校長等の対応	13
6 苦情相談への対応	13

長沼町立学校職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針

1 目的

この指針は、教職員間におけるセクシュアル・ハラスメントによる就業上の環境の阻害及び不利益の防止を、また教職員と児童・生徒、児童・生徒の保護者との間におけるセクシュアル・ハラスメントによる修業上の環境の阻害及び不利益の防止を目的として、セクシュアル・ハラスメントに対する正しい認識を持ち、セクシュアル・ハラスメントのない快適な職場環境づくりを進めるため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・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、必要な事項を定めるものとする。

2 定義

(1) セクシュアル・ハラスメント

教職員が他の教職員、児童・生徒及びその保護者等を不快にさせる職場における性的な言動及び教職員が他の教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) 性的な言動

性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的志向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

(3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため、教職員の就業上又は児童・生徒等の修学上の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して、教職員が就業上又は児童・生徒等が修学上の不利益を受けることをいう。

3 セクシュアル・ハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項

(1) 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

① 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、世代間、その人の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であり、具体的には、次の点について注意する必要がある。

ア 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

イ 不快に感じるか否かには個人差があること。

ウ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。

エ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

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

返さないこと。

- ③ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、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があるとは限らないことを十分認識する必要があること。
- ④ 勤務時間内又は職場内に限らず、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会等の酒席等の場における勤務時間外におけるセクシュアル・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 児童・生徒への指導等や児童・生徒の保護者との関係又は行政サービスの相手方などにおいて、セクシュアル・ハラスメントに該当する性的な言動について、信頼関係を損ねる事態を招かないよう注意する必要があること。

(2) 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非違行為などに該当して、処分を含め厳正な措置が講じられる場合がある。

(3) セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、教職員一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
- ② お互いが大切なパートナーであるという認識を持つこと。
- ③ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- ④ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。男性に対しても同様であること。

(4) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

① 職場内外で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言関係

<性的な関心、欲求に基づくもの>

- (ア) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- (イ) 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- (ウ) 体調が悪そうな女性に「今日は生理か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- (エ) 性的な経験や性生活について質問すること。
- (オ) 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

<性別により差別しようとする意識等に基づくもの>

- (ア) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればよい」などと発言すること。
- (イ) 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

イ 性的な行動関係

<性的な関心、欲求に基づくもの>

- (ア) ヌードポスター等を職場に貼ること。
- (イ) 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- (ウ) 身体を執拗に眺め回すこと。
- (エ) 食事やデートにしつこく誘うこと。
- (オ) 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- (カ) 身体に不必要に接触すること。
- (キ) 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

<性別により差別しようとする意識等に基づくもの>

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

② 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

(ア) カラオケでのデュエットを強要すること。

(イ) 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

4 職場の構成員として良好な環境を確保するために認識すべき事項

就業上又は修学上の環境は、その構成員である教職員の協力の下に形成される部分が大
きいことから、セクシュアル・ハラスメントにより、これらの環境が害されることを防ぐた
め、教職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- (1) 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する教職員等をいわゆるト
ラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人
的な問題として片付けないこと。

また、職場におけるミーティングを活用することなどにより解決できる問題につい
ては、問題提起も契機として、良好な就業上又は修学上の環境の確保のために皆で取
り組みことを日頃から心掛けることが必要である。

- (2) 職場からセクシュアル・ハラスメントの行為者や被害者を出さないようにするた
めに、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- ① セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、就業上又は修学上の環境に重
大な悪影響が生じたりしないうちに、行為者に対し職場の同僚として注意を促すこ
と。
- ② 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。
被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」など
の考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。

被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- ③ 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく就業又は修学できる環境づくりをする上で、上司・同僚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。

5 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- ① 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。
セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- ② セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。
「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い就業上又は修学上の環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

(2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

教職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- ① 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。
セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

- ② 信頼できる人に相談すること。
まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

6 学校長等の対応

学校長は、教職員及び児童・生徒が快適に学校生活を送ることができるよう、良好な就業上又は修学上の環境を確保・維持するため、次の点に十分留意して、セクシュアル・ハラス

メントの防止及び排除に取り組まなければならない。

- (1) 事態を悪化させないために、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、事実が確認できた場合においては、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行わなければならない。
- (2) 改めて職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じなければならない。
- (3) 当事者の間で事実関係に関する主張に不一致があるなど、苦情・相談の状況や内容に応じては、カウンセラー、弁護士等中立な第三者機関に委嘱するなど、適切な体制を整備しなければならない。
- (4) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアル・ハラスメントに係る事後の対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を教職員に対して周知しなければならない。
- (5) 教職員が職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関し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ってはならない旨を教職員に周知・啓発しなければならない。
- (6) 児童・生徒及びその保護者等から苦情・相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情・相談に当たって、児童・生徒の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するとともに、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮をしなければならない。

7 苦情相談への対応

- (1) セクシュアル・ハラスメントについては、学校内の相談によって解決することが望ましいが、学校では相談しにくい場合、解決しにくい場合があるため、教職員からの苦情相談を学校教育課において受け付ける。

学校教育課学務係：<電話>0123-88-2111(内線 344)

0123-76-8026(直通)

<メールアドレス>kyouiku@ad.maoi-net.jp

- (2) 苦情相談を受ける職員（相談員等）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。
- (3) セクシュアル・ハラスメントに関する申出等に対応するに当たり、留意する事項は「別紙」のとおりとする。

長沼町立学校職場におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する指針

1 目的

この指針は、教職員間におけるパワー・ハラスメントによる就業上の環境の阻害及び不利益の防止を目的として、パワー・ハラスメントに対する正しい認識を持ち、パワー・ハラスメントのない快適な職場環境づくりを進めるため、パワー・ハラスメントの防止のための措置及びパワー・ハラスメントが行われた場合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ものとする。

2 定義

(1) パワー・ハラスメント

教職員が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、教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の就業上又は修学上の環境を害することとなるようなものをいう。

(2) 職務に関する優越的な関係を背景として行われる言動

- ① 職務上の地位が上位の教職員による言動であるもの。
- ② 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの。
- ③ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの。

(3) 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動

- ① 明らかに業務上必要性がない言動であるもの。
- ② 業務の目的を大きく逸脱した言動であるもの。
- ③ 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動であるもの。
- ④ 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動であるもの。

3 パワー・ハラスメントの防止及び問題解決をするために教職員が認識すべき事項

(1) 基本的な心構え

教職員は、パワー・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- ① パワー・ハラスメントは、教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の就業上又は修学上の環境を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこ

と。

- ② 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。
- ③ 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。
- ④ 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを鑑みながら、他の教職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。
- ⑤ 教職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。例えば、教職員がその職務に従事する際に接することとなる他所属機関の職員との関係にも十分留意しなければならない。
- ⑥ 教職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。例えば、児童・生徒、保護者又は教育実習生など、教職員がその職務に従事する際に接することとなる教職員以外の者との関係にも十分留意しなければならない。

(2) 懲戒処分

パワー・ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非違行為などに該当して、処分を含め厳正な措置が講じられる場合がある。

(3) パワー・ハラスメントになり得る言動

① 暴力・障害

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げつける。

② 暴言・名誉棄損・侮辱

- ア 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせたりする。
- イ 他の教職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
- ウ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の教職員宛に送信する。

③ 執拗な非難

- ア 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- イ 長時間厳しく叱責し続ける。

④ 威圧的な行為

- ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩きつける。
- イ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わず部下に責任転嫁したりする。

⑤ 実現不可能・無駄な業務の強要

ア これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押し付け、期限内に全て処理するよう厳命する。

イ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。

⑥ 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

ア 気に入らない部下に仕事をさせない。

イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。

ウ 教職員全員に送付する業務連絡のメールを特定の教職員にだけ送付しない。

エ 意にそぐわない教職員を他の教職員から隔離する。

⑦ 個の侵害

ア 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。

イ 他人に知られたくない教職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

(注) ①から⑦までの言動に該当しなければパワー・ハラスメントとされないという趣旨に理解されてはならない。

4 職場の構成員として良好な環境を確保するために認識すべき事項

就業上又は修学上の環境は、その構成員である教職員の協力の下に形成される部分が大きいことから、パワー・ハラスメントにより、これらの環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

(1) 職場内のパワー・ハラスメントについて問題提起する教職員等をいわゆるトラブルメーカーと見たり、パワー・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付けないこと。

また、職場におけるミーティングを活用することなどにより解決できる問題については、問題提起も契機として、良好な就業上又は修学上の環境の確保のために皆で取り組みことを日頃から心掛けることが必要である。

(2) 職場からパワー・ハラスメントの行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

① パワー・ハラスメントが見受けられる場合は、就業上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、行為者に対し職場の同僚として注意を促すこと。

② 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。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。

被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗

ることも大切である。

- ③ 職場においてパワー・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく就業又は修学できる環境づくりをする上で、上司・同僚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。

5 自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合において教職員に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

教職員はパワー・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- ① 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

- ② 当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーションをとること。

パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

6 学校長等の対応

学校長には、所属教職員が学校等で快適に働くことができるよう、良好な職場環境を確保・維持する責務があることから、学校長は、次の点に十分留意して、パワー・ハラスメントの防止及び排除に取り組まなければならない。

- (1) 自らの言動や所属教職員の言動が、パワー・ハラスメントに該当しないか、十分に注意を払い、職場におけるパワー・ハラスメントの未然防止に努めること。
- (2) 改めて職場におけるパワー・ハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じなければならない。
- (3) 当事者間で事実関係に関する主張に不一致があるなど、苦情・相談の状況や内容に応じては、カウンセラー、弁護士等中立な第三者機関に委嘱するなど、適切な体制を整備しなければならない。
- (4) 職場におけるパワー・ハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワー・ハラスメントに係る事後の対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を教職員に対して周知しなければならない。

らない。

- (5) 教職員が職場におけるパワー・ハラスメントに関し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ってはならない旨を教職員に周知・啓発しなければならない。

7 苦情相談への対応

- (1) パワー・ハラスメントについては、学校内の相談によって解決することが望ましいが、学校では相談しにくい場合、解決しにくい場合があるため、教職員からの苦情相談を学校教育課において受け付ける。

学校教育課学務係：<電話>0123-88-2111(内線 344)

0123-76-8026(直通)

<メールアドレス>kyouiku@ad.maoi-net.jp

- (2) 苦情相談を受ける職員（相談員等）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。
- (3) パワー・ハラスメントに関する申出等に対応するに当たり、留意する事項は「別紙」のとおりとする。

長沼町立学校職場における妊娠、出産、育児又は介護に関する ハラスメントの防止等に関する指針

1 目的

この指針は、教職員間における妊娠、出産、育児又は介護（以下「妊娠等」という。）に関するハラスメントによる就業上の環境の阻害及び不利益の防止を目的として、妊娠等に関するハラスメントに対する正しい認識を持ち、妊娠等に関するハラスメントのない快適な職場環境づくりを進めるため、妊娠等に関するハラスメントの防止のための措置及び妊娠等に関するハラスメントが行われた場合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ものとする。

2 定義

(1) 妊娠等に関するハラスメント

教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により、就業上又は修学上の環境を害されることをいう。

- ① 妊娠したこと。
- ② 出産したこと。
- ③ 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。
- ④ 不妊治療を受けること。
- ⑤ 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関すること。
- ⑥ 育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関すること。

3 妊娠等に関するハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項

(1) 基本的な心構え

教職員は、妊娠等に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- ① 妊娠等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の教職員の妊娠等に関する否定につながる言動（当該教職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠等に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ② 仕事と妊娠等とを両立するための制度又は措置があること。

(2) 懲戒処分

妊娠等に関するハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非違行為などに該当して、処分を含め厳正な措置が講じられる場合

がある。

(3) 学校の管理職員として認識すべき事項

- ① 妊娠した教職員がつわりなどの体調不良のために勤務できないことや能率が低下すること、制度等の利用をした教職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の教職員の業務負担が増大することも妊娠等に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ② 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした教職員その他の教職員の実情に応じ、業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うなど、必要な措置を講ずること。

(4) 妊娠等をし、又は制度の利用をする教職員として認識すべき事項

- ① 仕事と妊娠等とを両立していくために必要な場合は、妊娠等に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。
- ② 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

4 妊娠等に関するハラスメントが生じた場合において教職員に望まれる事項

(1) 基本的な心構え

教職員は妊娠等ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- ① 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。
妊娠等に関するハラスメントに係る言動を無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
- ② 妊娠等に関するハラスメントに係る言動に対する行動をためらわないこと。
被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらには妊娠等に関するハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い就業上又は修学上の環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

(2) 妊娠等に関するハラスメントに係る言動を受けたと思うときに望まれる対応

- ① 信頼できる人に相談すること。
まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、妊娠等に関するハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。
- ② 自分の意に反することは相手に対して明確に意思表示をすること。
妊娠等に関するハラスメントに係る言動に対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

5 学校長等の対応

学校長には、所属教職員が学校等で快適に働くことができるよう、良好な職場環境を確保・維持する責務があることから、学校長は、次の点に十分留意して、妊娠等に関するハラスメントの防止及び排除に取り組まなければならない。

- (1) 自らの言動や所属教職員の言動が、妊娠等に関するハラスメントに該当しないか、十分注意を払い、職場における妊娠等に関するハラスメントの未然防止に努めること。
- (2) 改めて職場における妊娠等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じなければならない。
- (3) 当事者間で事実関係に関する主張に不一致があるなど、苦情・相談の状況や内容に応じては、カウンセラー、弁護士等中立な第三者機関に委嘱するなど、適切な体制を整備しなければならない。
- (4) 職場における妊娠等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該妊娠等に関するハラスメントに係る事後の対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を教職員に対して周知しなければならない。
- (5) 教職員が職場における妊娠等に関するハラスメントに関し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ってはならない旨を教職員に周知・啓発しなければならない。

6 苦情相談への対応

- (1) 妊娠等に関するハラスメントについては、学校内の相談によって解決することが望ましいが、学校では相談しにくい場合、解決しにくい場合があるため、教職員からの苦情相談を学校教育課において受け付ける。

学校教育課学務係：<電話>0123-88-2111(内線 344)

0123-76-8026(直通)

<メールアドレス>kyouiku@ad.maoi-net.jp

- (2) 苦情相談を受ける職員（相談員等）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。
- (3) 妊娠等に関するハラスメントに関する申出等に対応するに当たり、留意する事項は「別紙」のとおりとする。

「セクシュアル」・「パワー」・「妊娠、出産、育児又は介護に関する」ハラスメントに関する申出等に対応するに当たり留意すべき事項

第1 基本的な心構え

教職員からの申出等に対応するに当たっては、相談員等は次の事項に留意する必要がある。

- 1 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心掛けること。
- 3 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。

第2 苦情相談の事務の進め方

- 1 申出等を受ける際の相談員等の体制等
 - (1) 相談員等は、申出等に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
 - (2) 実際に申出等を受けるに当たっては、その内容を相談員等以外の者に見聞されないう周りにから遮断した場所で行うこと。
- 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項
相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。
 - (1) 相談者の求めるものを把握すること。
将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。
 - (2) どの程度の緊急性があるのかについて把握すること。
相談者の心身の状態等に鑑み、申出等への対応に当たりどの程度の緊急性があるのかを把握する。
 - (3) 相談者の主張等に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。
特に相談者が被害者の場合、ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。また、相談員等自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。
 - (4) 事実関係については、次の事項を把握すること。
 - ア 当事者（ハラスメントの被害者及び行為者とされる者）間の関係
 - イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

ウ 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。

エ 管理職員等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

(5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

(6) 聴取した事実関係等については、様式1「「セクシュアル」・「パワー」・「妊娠、出産、育児又は介護に関する」ハラスメントに係る相談票」に記録して保存しておくとともに、当該相談票を厳重に管理すること。

3 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

(1) 必要に応じて、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。

ただし、ハラスメントが比較的軽微なもの又は行為者とされる者に改善の余地があるものの、ハラスメントとまではいえないようなものであり、対応に緊急性がない場合などは、管理職員等の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

(2) 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、行為者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

(3) 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧な話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

4 第三者からの事実関係等の聴取

ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

5 相談者に対する説明

申出等に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

6 相談結果の報告

相談員等は、相談内容及び対応の結果等について、様式2「「セクシュアル」・「パワー」・「妊娠、出産、育児又は介護に関する」ハラスメントに係る相談報告書」により教育長に報告するとともに、当該報告書を厳重に管理すること。

「セクシュアル」・「パワー」・「妊娠、出産、育児又は介護に関する」
ハラスメントに係る相談票[㊟]

1 相談者の氏名		受付日時	年 月 日 時 分
2 所 属		受付方法	
3 何が行われたか（問題とされる言動）			
4 誰が関与したか（目撃者等も含む）			
5 どこで行われたか			
6 いつ行われたか			
7 その言動に対し、相談者がとった対応（とった場合のみ記入）			
8 相談者がその言動をハラスメントと考える理由			

相談の日時	年 月 日 時 分～ 時 分
相談員等の氏名	

「セクシュアル」・「パワー」・「妊娠、出産、育児又は介護に関する」
ハラスメントに係る相談報告書[㊟]

相談者	所属		身分	
	職名		職員番号	
	氏名		生年月日	
相談受付日時			受付方法	
相談日時			相談員等氏名	
何が行われたのか(問題とされる言動)				
関与した者	所属		身分	
	職名		職員番号	
	氏名		生年月日	
どこで行われたのか			いつ行われたのか	
その言動に対し、相談者がとった対応				
相談者がハラスメントと考える理由				
相談者への対応				
相談者への対応についての相談者への説明		年 月 日 時 分 (説明者)		
今後の対応の必要性				

注) 枠内に記載できない場合は、別紙とすること。