セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等に関する基本方針

平 成 11年 6 月
（平成29年１月改正）
（令和２年６月改正）
（令和５年５月改正）
（令和８年10月改正）
広島県教育委員会

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」（昭和47年法律第113号）第11条第１項、第13条第１項及び第15条第１項並びに「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」（平成３年法律第76号）第61条の２第23項並びに「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」（昭和41年法律第132号）第31条第１項の規定により、次のとおり基本方針を定める。

１　職員は、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメント及びパワー・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。）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。

なお、教育の場におけるハラスメントとして、幼児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、幼児児童生徒は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。

２　管理・監督者は、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は迅速かつ適切に対処しなければならない。

３　ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、相談窓口を設置する。なお、相談又は苦情に対しては、申し出をした者が不利益にならないよう配慮するとともに、プライバシーの保護及び秘密の保持を徹底する。

４　窓口に相談・苦情があった場合は、必要に応じ速やかに事実関係の調査及び確認を行い、その結果、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よって、人事管理上の措置を講ずる。なお、事実関係の調査及び確認に協力した者が不当に不利益にならないよう配慮するとともに、プライバシーの保護及び秘密の保持を徹底する。