

# 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要綱

## 1 目的

この要綱は，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「ハラスメント」と総称する。）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に関して，必要な事項を定め，職員が職務に専念できる良好な勤務環境を確保することを目的とする。

## 2 定義

- (1) この要綱において「職場等」とは，職員がその職務を遂行する場所をいい，公務のための旅行先，その他職員が通常勤務をする場所以外の場所，職務上の人間関係がそのまま持続する宴席，その他実質的に職場の延長線上にあるものを含むものとする。
- (2) この要綱において「セクシュアル・ハラスメント」とは，職場等において行われる性的な言動であって性的な関心や欲求及び性別により差別しようとする意識等に基づくもの（同性に対するものを含む。）をいい，職員の性的指向又は性自認によらないものとする。
- (3) この要綱において「妊娠，出産，育児休業，介護休暇等に関するハラスメント」とは，職場において，職員の妊娠若しくは出産に関する制度若しくは措置（事業主が職場における妊娠，出産等に関する言動に起因する問題に関して雇管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）2の(4)のイに掲げる制度等及びこれらに準じた県の制度又は措置をいう。）若しくは職員の育児休業若しくは介護休暇等に関する制度若しくは措置（子の養育又は家族の介護を行い，又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）第2の14の(1)のニの(イ)に掲げる制度等及びこれらに準じた県の制度又は措置をいう。）の利用に関する言動（制度若しくは措置の利用若しくは利用の請求を妨げる言動又は利用若しくは利用の請求をした職員に対する不利益な取扱いを示唆する言動をいう。）により当該職員の勤務環境が害されること又は妊娠若しくは出産に関する言動（妊娠若しくは出産した職員に対する不利益な取扱いを示唆する言動又は嫌がらせ等をいう。）により当該女性職員の勤務環境が害されることをいい，業務分担や安全配慮の観点から，客観的にみて，業務上の必要性に基づく言動によるものについては含まないものとする。
- (4) この要綱において「パワー・ハラスメント」とは，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，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とする。
- (5) この要綱において「職員」とは，広島県教育委員会事務局（本庁・地方機関），

県立学校及び学校以外の教育機関に勤務する者のうち、広島県教育委員会が任用する一般職（臨時的任用職員及び短時間勤務会計年度任用職員を含む。）及び特別職のすべての職員をいう。

### 3 職員の基本的な心構え

職員は、職場等におけるハラスメントが、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。

また、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。

### 4 管理・監督者の責務

- (1) 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とともに、ハラスメントに関する相談又は苦情の申出が職員からなされた場合には、相談又は苦情に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。
- (2) 管理・監督者は、ハラスメントにより職員及び職員以外の者の勤務環境が害された場合（幼児児童生徒の学習環境が害された場合を含む。）又はハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けた場合（幼児児童生徒が一定の不利益な取扱いを受けた場合を含む。）は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

### 5 相談・苦情窓口の設置

- (1) 各職場において、職員の相談・苦情に対応できる体制を整えることとする。
- (2) 事務局本庁においても、職員等の相談・苦情に対応するため、次により相談・苦情窓口（以下「本庁窓口」という。）を設置する。
  - ① 本庁窓口は、県立学校以外の職員については総務課、県立学校の職員については教職員課とする。
  - ② 本庁窓口においては、少なくとも男性1名及び女性1名をもって相談又は苦情に対応する担当者を置く。
- (3) 本庁窓口においては、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、他の職員により相談又は苦情が寄せられた場合においても、これに対応する。職員以外の者に対するハラスメントが発生した場合の、職員以外の者からの相談又は苦情についても同様とする。
- (4) 本庁窓口においては、ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれがある場合、又はハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、必要があると認められる場合は対応する。

## 6 相談又は苦情の処理

(1) 本庁窓口で相談又は苦情があった場合は、必要に応じて、担当者が事実関係の調査及び確認を行うとともに、その内容を総務課長又は教職員課長に報告する。

なお、ハラスメントに係る言動の行為者とされる者が他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求める。

(2) 総務課長又は教職員課長は、前項の規定による報告を受けたときは、相談又は苦情の申出に係る問題の解決を図る。

## 7 プライバシーの保護等

ハラスメントに関する相談又は苦情の処理を担当する職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、関係者が不利益な取扱いを受けないように留意しなければならない。

## 8 対応措置

事実関係の調査及び確認の結果、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応じ、懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）を含む人事管理上の措置や職場研修の実施を勧告するなどの措置を講ずる。

## 9 その他

広島県教育委員会以外が任命権者である者によるハラスメントに対する相談を受けた場合は、相談者の了解を得て、該当する任命権者に取り次ぐものとする。

また、市町立学校等に勤務する県費負担教職員によるハラスメントに対する相談を受けた場合は、相談者の了解を得て、該当する市町教育委員会に取り次ぐものとする。

## 10 補則

この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

### 附 則

この要綱は、平成11年6月17日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成29年1月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成30年12月25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。