

橋本市立小中学校教職員の職場におけるハラスメント防止等に関する規程

橋本市立小中学校教職員の職場におけるハラスメント防止等に関する規程(令和 5 年橋本市教育委員会第 3 号)の全部を改正する。

(目的)

第 1 条 この訓令は、職場におけるハラスメントの防止及び排除のために必要な措置を講ずることにより、人事行政の公正の確保、職員等の利益の保護及び職務能率の向上を図ることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 教職員 校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養職員、講師、養護助教諭、事務職員、非常勤講師、支援員及び校務員をいう。

(2) 職場 教職員が通常勤務している場所その他教職員が業務を遂行する場所(実質的に業務上の上下関係や人間関係が継続している場所を含む。)をいう。

(3) 派遣労働者等 教職員以外の者であって、職場で小中学校の業務に従事するもの(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和 5 年法律第 25 号)第 2 条第 1 項に規定する特定受託事業者、職業体験等により試験的に労働する者等を含む。)をいう。

(4) 議員 橋本市議会の議員をいう。

(5) 行為者 ハラスメントを行う者をいう。

(6) 求職者 橋本市立の小中学校で雇用されることを希望する者をいう。

(7) 事業者等 派遣労働者等を雇用する事業者(他の行政機関、職業体験等を依頼する学校等を含む。)をいう。

(8) ハラスメント 次に掲げるもの及びこれらに準ずるものをいう。

ア セクシュアル・ハラスメント(行為者が職場において教職員(直接的な被害者に限らず、当該行為等により職場環境を害された全ての者を含む。以下同じ。)を不快にさせる性的な言動をいう。)

イ パワー・ハラスメント(行為者が職場において教職員に対し、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。)

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント(行為者が職

場において教職員に対し、妊娠、出産、育児、不妊治療又は介護に関する制度若しくは措置の利用に関し、当該職員等に精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。)

エ その他のハラスメント(アからウまでに掲げるもののほか、行為者が職場において教職員に対し、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる言動をいう。)

(9) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントにより職場環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員等が勤務条件等につき不利益を受けることをいう。

(教育長の責務)

第3条 教育長は、ハラスメントをなくするために教職員として認識すべき事項及び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対応等について、指針を定めるものとする。

2 教育長は、教職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を確保するため、教職員に対し前項の指針の周知徹底を行い、ハラスメントに係る事案の相談、調査等に関する体制を整備するとともに、ハラスメントに起因して教職員の人格若しくは尊厳若しくは職場環境が害され、又は教職員に不利益が生じた場合は、迅速かつ適切に必要な措置を講ずるものとする。

3 教育長は、この訓令の目的を達成するため、市の他の機関に対し、この訓令に準ずる体制の整備等ハラスメントの防止及び排除のために必要な措置の実施並びに円滑な運用のための連携及び協力を求めるものとする。

(管理監督者の役割)

第4条 管理監督者(校長その他教職員を管理監督する地位にある教職員をいう。)はハラスメントの防止及び排除のため、良好な職場環境を確保するよう努めなければならない。

2 管理監督者は、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なければならない。

3 管理監督者は、ハラスメントの相談及び苦情の申出(以下「苦情相談」という。)、調査への協力その他ハラスメントに対する教職員の対応に起因して当該教職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(教職員の役割)

第5条 教職員は、他の教職員を職務遂行上の対等なパートナーとして認め、互いの人権を尊重しなければならない。

2 教職員は、第3条第1項の指針を十分認識して行動するよう努めなければならない。

3 教職員は、ハラスメントが個人の人格や尊厳を不当に傷つけ、勤労意欲の低下や職場環境の悪化を招き、円滑な学校運営を阻害するものであることを自覚し、ハラスメントをしてはならない。

(研修の実施)

第6条 学校教育課長は、ハラスメントの防止及び排除のため、教職員に対し、意識の啓発及び知識の向上を図るための研修を実施するものとする。

2 教職員は、前項の研修に出席しなければならない。

3 学校教育課長は、派遣労働者等に対し、第1項の研修の機会を提供するよう努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第7条 教育長は、苦情相談が教職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員(以下「相談員」という。)を教育委員会内及び職場内に配置するものとする。

2 行為者からのハラスメントを受けた教職員又はハラスメントを目撃し、若しくは把握した教職員は、相談員に当該苦情相談を申し出ることができる。

3 教育長は、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、教育長は、苦情相談を受ける体制を教職員に対して明示するものとする。

4 教育長は、相談員がハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項について、指針を定めるものとする。

5 教育長は、必要に応じて橋本市公平委員会に苦情相談を行うことができる旨を教職員に周知するものとする。

(相談員)

第8条 相談員は、学校教育課に属する職員及び教職員のうちから教育長が定める者とする。

2 相談員は、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ものとする。この場合において、相談員は、前条第4項の指針に十分留意しなければならない。

3 相談員は、苦情相談に係る問題に対し、権限を有していないときは、教職員に対し当該権限を有する相談窓口を教示するものとする。

(報告)

第 9 条 相談員は、教職員から苦情相談を受けた場合は、その内容を相談整理簿(別記様式)に記録し、学校教育課長を経由して教育部長に報告するものとする。

- 2 前項の場合において、苦情相談の内容が学校教育課長に係るものであるときは、同項中「学校教育課長を経由して教育部長」とあるのは「教育部長」と、教育部長に係るものであるときは、同項中「学校教育課長を経由して教育部長」とあるのは「学校教育課長」と読み替えるものとする。

(対応措置)

第 10 条 教育長は、行為者が教職員である場合は、公正な事実確認等の調査によりハラスメントの事実が確認された場合は、問題解決のための必要な措置を迅速かつ適切に講ずるものとする。

- 2 教育長は、行為者が議員である場合は、議長に必要な措置を申し入れるものとする。
- 3 教育長は、行為者が前 2 項に規定する者以外の者である場合は、事業者等(当該行為者が市の業務に従事する者でない場合にあっては、当該個人)に必要な措置を申し入れるものとする。
- 4 教育長は、ハラスメントに起因する問題を解決するために必要があると認めるときは、警察への通報、協力の要請等を行うものとする。

(措置の依頼に対する対応等)

第 11 条 教育長は、事業者等から、派遣労働者等が教職員からハラスメントを受けたとされる事案について、事業者等から処理の依頼があったときは、事実確認等の調査その他の必要な措置を行うものとし、当該事案に係る処理が完了したときは、その処理の内容等を事業者等に報告することができるものとする。

(プライバシーの保護等)

第 12 条 相談員及び苦情相談の対応に関与した教職員は、関係者のプライバシー及び秘密の保護を徹底しなければならない。その職を退いた後も同様とする。

- 2 教育長は、苦情相談の対応に教職員以外の者が関与した場合は、その者に対し、前項の規定に準じて関係者のプライバシー及び秘密の保護を求めるものとする。

(職務の代理)

第 13 条 行為者が教育長である事案においては、この訓令の規定による権限の行使は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和 31 年法律第 162 号)第 13 条第 2 項の規定による教育長職務代理者がそ

の職務を代理する。

(求職者に対するハラスメントの防止及び排除)

第 14 条 教育長は、職場における求職者に対するハラスメントについても、これを防止し、排除するために必要な措置を講ずるものとする。

(補則)

第 15 条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この訓令は、令和 7 年 10 月 1 日から施行する。