

ハラスメントの防止等に関する要綱の運用について

平成11年3月30日 島教総第944号
教育長通知

改正 平成13年8月29日
平成14年3月26日
平成18年7月25日
平成22年7月1日
平成24年10月29日
平成26年4月1日
平成29年2月27日
令和2年11月5日

第1条関係

- 1 この要綱において「職員」とは、本庁、各教育事務所、埋蔵文化財調査センター及び各教育機関に勤務する職員並びに県立学校に勤務する教職員であつて、島根県教育委員会の任用に係る者をいう。
- 2 「ハラスメントの防止及び排除」とは、ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

第2条関係

- 1 第2号「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。
- 2 第2号及び第4号「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、出張先など当該職員が通常勤務している場所以外の場所及び懇親の場等であつて当該職員の職務と密接に関連するものも含まれる。
- 3 第2号「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動だけでなく、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指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。
- 4 第3号「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶できない蓋然性の高い関係を背景として行われるものをいう。例えば、以下のもの等が挙げられる。
 - 一 職務上の地位が上位の職員による言動
 - 二 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
 - 三 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

- 5 第3号「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれる。なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとする。
- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
 - ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
 - ・ 業務を遂行するための手段として不適切な言動
 - ・ 当該行為の回数、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
- 6 第3号「職員の勤務環境を害する」とは、当該言動により職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、職員の勤務環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。なお、この判断に当たっては、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じる言動であるかどうかを基準とする。
- 7 第4号「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職員の上司（当該職員を事実上監督していると認められる者及び当該職員の人事に関する行為に関与する者も含まれる。以下同じ。）又は同僚（当該職員と共に日常の執務を行う者（部下を含む。）をいう。以下同じ。）の言動によるものが該当する。また、この号に規定するものであっても、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しない。
- 8 第4号「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産したことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。
- 9 第5号「ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。
- 10 第5号「妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用」とは、次に掲げるものをいう。
- (1) 深夜勤務又は時間外勤務をさせないこと。
 - (2) 妊娠、出産、哺育等に有害な業務につかせないこと。
 - (3) 保健指導又は健康診査を受けるために勤務しないこと。
 - (4) 業務の軽減や簡易な業務に就かせること。

- (5) 妊娠、出産、育児に関する休暇、休業、短時間勤務等を取得すること。
 - (6) 介護に関する休暇を取得すること。
 - (7) その他妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置を利用すること。
- 11 第5号「ハラスメントへの対応」とは、不快に感じる性的なからかいや、職場での上下関係などを利用した嫌がらせなどの行為等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 12 第5号「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

第3条関係

- 1 第3項「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。
- 2 第3項「良好な勤務環境を確保する」ことには、自らの権限を行使し得る範囲において、職員間で業務負担が偏らないようにすること、職場における意思疎通の円滑化を図ること等が含まれる。
- 3 第3項「苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処」することとは、自らの権限を行使し得る範囲において、苦情相談を受け、これを迅速かつ適切に対処することをいう。この場合において、必要に応じて相談員や教育庁総務課、学校企画課等との連携をとるものとする。

第4条関係

- 1 所属長は、ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払わなければならない。また、相談員との連携を図りながら、問題処理のために行為者とされる者からの事実関係の聴取、行為者に対する指導等の再発防止に向けた必要な措置を講じなければならない。
- 2 所属長は、ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。
- 3 第3項「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷その他の不利益も含まれる。

第5条関係

- 1 「研修等」には、研修のほか、パンフレット、ポスター等の啓発資料の配布、掲示又は職員ポータルへの掲載、職員の意識調査の実施等が含まれる。
- 2 「研修等」の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。
- 3 第1項「職員」には、所属長及び監督者も含めるものとする。

第6条関係

- 1 苦情相談は、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
 - (1) 他の職員がハラスメントと思われる行為をされていると感じた職員からの苦情の申出
 - (2) 他の職員からハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
 - (3) 部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 2 第1項の教育委員会に配置する相談員は、島根県教職員健康管理センターの保健師とする。
- 3 第2項の所属に配置する相談員は、次のとおりとする。
 - (1) 県立学校
 - ① 人権・同和問題職場研修推進員（事務長）
 - ② 副校長又は教頭
 - ③ 主幹教諭
 - ④ 上記に掲げる者のほか、所属の規模等を勘案して所属長が指定する者(学校に設置する人権・同和教育推進委員会等、ハラスメントや人権問題に関する委員会の委員など)
 - (2) 県立学校以外の所属
 - ① 人権・同和問題職場研修推進員（教育庁本庁にあっては課長代理又は総括GL、本庁以外の機関にあっては総務課長（総務課長を置かない機関はこれに代わる者））
 - ② 上記に掲げる者のほか、所属の規模等を勘案して所属長が指定する者
- 4 第2項の「原則として」の意味するところは、全職員が同じ性別であるような場合を除き、必ず女性、男性各1名以上配置しなければならないということである。
- 5 第3項の「教育庁総務課長、学校企画課長、人権同和教育課長」への苦情相談は、教育庁総務課人事法令グループ、学校企画課企画人事スタッフ又は人権同和教育課指導グループを窓口とする。
- 6 第2項の報告及び第4項の周知は、年度途中で相談員を変更した場合も遅滞なく行うものとする。

第7条関係

第1項「関係者」には、他の職員からハラスメントを受けたとする職員、他の職員に対してハラスメントをしたとされる職員のほか、現場を目撃した職員、監督者等も含まれる。

第8条関係

第1項「定期的な会議の開催又は組織の設置」は、所属の実態に応じた方法によるものとし、所内会議、衛生委員会、児童生徒に対するハラスメント防止対策委員会その他の既存の会議や組織を活用することも可能である。