

# 尾道市立学校に勤務する県費負担教職員のセクシュアル・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

令和2年8月27日  
尾道市教育委員会

「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項及び第11条の3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条第36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30条の2第1項の規定により、次のとおり基本方針を定める。

- 1 教職員は、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に自覚し、教職員一人一人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、児童生徒や教育実習生への対応にも十分注意しなければならない。特に、児童生徒や教育実習生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 校長は、教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 相談窓口は、学校教育部学校経営企画課学校経営支援室とする。
- 5 窓口に相談・苦情があった場合は、必要に応じ県教育委員会に報告するとともに、速やかに事実関係の調査及び確認を行う。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。