令和2年 第10回教育委員会 会議録

日 時	令和2年7月16日(木) 午前9時45分～午前10時50分
場 所	向日市立第4向陽小学校 ランチルーム
出席委員	永野教育長、白幡委員、松本委員、流石委員、中野委員
事務局	教育部長、副部長兼学校教育課担当課長、主席課長兼教育総務課長、主席課長兼学校教育課長、教育総務課副課長兼教育総務係長、教育総務課主査
議 題	委員会諸報告 議案第13号 向日市議会令和2年第1回臨時会の議決を経るべき案件 に対する意見について
傍 聴 者	1名
教育長	開会宣言
教育長	会議規則の規定により、第9回の会議録の承認について諮る。 (全員異議なし)
教育長	会議録は承認された。 本日はまず、委員会諸報告として、「向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱の全部改正(案)について」報告願う。
事務局	— 向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱の全部改正(案)について — 令和2年6月1日施行の女性活躍推進法等の一部を改正する法律により、パワー・ハラスメント防止が法制化され、事業主に雇用管理上の措置が義務付けられるとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策も強化されたところである。そのため、本市の小中学校に勤務する府費負担教職員について、ハラスメント防止のための雇用管理上の措置等を講じる必要があり、向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱の全部改正する準備を進めている。 改正の概要は3点で、1つ目はパワー・ハラスメントに係る定義の明確化することであり、3ページの要綱案第2条第4号でパワー・ハラスメント関係を規定している。 その定義は、「職務に関する優越的な関係を背景として行われる業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるもの」とする。

	<p>なお、16ページの別表6にパワー・ハラスメントになり得る言動の具体例があり、暴力・障害では書類で頭を叩く、暴言・名誉・毀損・侮辱は人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる等を例示している。</p> <p>2つ目、その他ハラスメントに関する規定の追加であり、ハラスメントをしてはならない旨の明文化や校長の責務等を追加している。</p> <p>ハラスメントをしてはならない旨の明文化は、4ページの要綱案第4条の職員の責務で規定されており、また、「各号の定めるところに従い、常にハラスメントに対して十分認識して行動するように努めなければならない」としている。</p> <p>次に、校長の責務について、要綱案第3条で規定しており、同条第1項で「ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講じなければならない」としている。</p> <p>同条第2項では、「校長は、ハラスメントに対する苦情の申出、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、当該職員及び児童生徒が学校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」と規定したところである。</p> <p>また、ハラスメント防止等の要綱の職員への周知徹底として、5ページの要綱案第5条で「校長は、ハラスメントの防止等のため、所属職員に対し、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るよう努めなければならない」と校長の責務を規定している。</p> <p>3つ目は、要綱を条立てとすることである。7ページの新旧対照表のとおり、現在の要綱は第1、第2と表記しており、条立てをしていなかったため、今回の改正で第1条、第2条と条立てをし、表記する。</p> <p>要綱の施行は、令和2年8月中に予定しており、各小中学校には2学期開始前に通知し、2学期が始まったら管理職から教職員へ説明するというスケジュールである。</p> <p>【質疑等】</p> <p>委員 改正内容が分かりづらいので、児童生徒が理解しやすいようにフローチャートなど一目で分かるものを提示しないといけないと思うが、どのような対応を考えているのか。</p> <p>事務局 このままでは分かりづらい部分があり、児童生徒や教職員に対して分かりやすいように提示する必要があるので、順次対応を考えていきたい。</p> <p>委員 22ページの新旧対照表にある妊娠、出産、育児又は介護に関する休暇利用において、不妊治療休暇や部分欠勤など新たな休暇制度として新設されたので、本市の要綱にもこの部分を追加するということか。</p>
--	---

事務局	そのとおりである。
委員	このような休暇の要請があれば妨害してはいけないという意味もあるのか。
事務局	このような休暇制度を利用する職員に否定的な言動をしてしまうとハラスメントにつながると規定している。
委員	不妊治療を経て出産を迎える場合の休暇について、不妊治療をした期間の休暇は、出産に係る休暇の範囲内として扱われるのか。あるいは、それぞれ別で休暇の取得をすることとなるのか。
事務局	不妊治療をした期間の休暇は、出産に係る休暇と別で扱う。
委員	人によって不妊治療は何年もかかると聞く。そのために一定期間休むことは言いづらいと思う。
委員	そのことについて、不妊治療休暇でハラスメントをしないようにと定めているのだと考える。
委員	相手のことを考えて言動しなければいけないということだと思う。それによりコミュニケーションが少なくなるのも問題であるので、ハラスメントに関する意識を持って言動することとのバランスが必要である。 規定をしっかりと守るというよりもそのハラスメントに関する意識を高めることが大事である。先生にとっても、そのことが子どもへのいじめ指導につながっていくと考える。
教育長	おっしゃるとおり、意識を持って言動することは、いじめに関しても通じるところであり、教職員がそのような指導を子どもたちへしていただきたい。 また、要綱の全部改正は管理職から教職員に説明することとなっている。いただいたご意見を含め、意識を持って言動するように説明していただきたい。
委員	ハラスメントであるか、指導であるかという線引きが難しくなってきた。 具体的に一つ一つの言動を規定しなくても、上に立つ者の立場、指導者の立場と指導を受ける立場との関係を意識し、それを管理職が教職員に説明する際にマニュアルなどがあれば分かりやすいと思う。

事務局	<p>これまで年度当初の職員会議や校内研修の中で指導しており、また、京都府教育委員会が作成しているコンプライアンスハンドブックを教職員1人1冊所持している。</p> <p>ハンドブックを活用しながら、教職員から児童生徒へのパワー・ハラスメントはどのような状況で生まれやすいのか、また、その背景を話し合い、未然防止に努めている。</p> <p>教職員同士では、4月から勤務する者などにとって意見を積極的に言いにくい環境もあり、その教職員が自分の意見や気持ちを言いやすい環境づくりをするよう、年度当初、各学校に指導したところである。</p>
委員	<p>指導熱心な言葉が人を傷つけていることがあると分かっていない教職員もいるので、具体的な言動を挙げた方がよいと考える。</p>
事務局	<p>メタ認知をするアンケートがあり、例えば、飲酒しても自分は酔わないと自負している教職員が多く、その思い込みが危険であると指導することがあった。そのため、そのアンケート結果を受けて議論をし、自分自身の課題に対し、解決策を考えるような主体的な研修行っており、今後も継続していきたいと考えている。</p>
教育長	<p>毎年、セクシュアル・ハラスメントに関する校内研修を行っている。ただ単に研修を受けるのではなく、自らアンケートのチェックを行い、メタ認知をし、それを材料に話し合う。</p> <p>京都府教育委員会から毎年その研修をしっかりと行うようにと指導されている。</p> <p>このハラスメントの防止に関する要綱の全部改正に伴って、セクシュアル・ハラスメントに限らず、ハラスメントに係る指導は工夫できると考える。</p>
教育長	<p>次に、「新型コロナウイルス感染症に係る臨時休業中の検証について」の報告を願う。</p>
事務局	<p>— 新型コロナウイルス感染症に係る臨時休業中の検証について —</p> <p>向日市立小中学校における臨時休業中の教育活動等について検証を行ったので報告する。</p> <p>検証は4つの視点でまとめており、まず、1つ目は、「児童生徒の学習支援や心のケアについて」である。</p> <p>臨時休業中、保護者の支援がないと学習課題をやりきれない子どもがいた。</p> <p>その課題の量について「多すぎる」や「少なすぎる」等両面の声があった。課題を配付するための家庭訪問では、保護者から「いつ教員がくるの</p>

か分からない」等のご意見をいただいた。また、オンラインでのつながりを希望する声と、できるだけ子どもと会ってほしいという両面の声もいただいた。

このことに関する第2波の備えとして、学習課題の質や量を検討し、事前に準備をしておくこと等が必要であると考えている。学習課題の解説動画を作成し、ホームページを活用した配信ができないかということである。

また、一斉又は分散での登校日の設定、スクールカウンセラー等の出勤日における面談の実施や自宅にいる児童生徒とのオンラインでのつながりについては、今後も研究していきたいと考えている。

2つ目は、「児童生徒や保護者、地域への情報の発信について」である。学校ホームページの閲覧者からは好評であるが、そもそも閲覧していない家庭もあることが分かってきた。

また、緊急メールが学校から家庭への一方向となっており、保護者からの意見を瞬時に得にくい状況であった。

そのことに対する第2波への備えは、児童生徒及び保護者による学校ホームページの閲覧者の増加に向けての工夫が必要であり、また、緊急メールのシステムとして双方向のやりとりができないか検討していきたい。

休業、再開等の学校や教育委員会からの情報発信は、適切な時期に実施していくことが必要であると考えている。

3つ目は、「子どもの居場所づくりについて」である。

小学校で午前中の受入を行ったところであるが、その小学校での受入を行うにあたり、教員の勤務体制の確保が課題である。

また、預かり児童の特例について、受入児童を可能な限り限定したいと考えている。

第2波により臨時休業となった場合、小学校において、午前中の受入を実施していきたい。分散による登校日を設定した場合においても、並行して受入を実施したいと考えている。

4つ目、「その他」の視点について、保護者からの声を受けて、経済的に厳しい家庭のために学校から給食の提供はできないかと考えていたが、昼食の提供について、施設や体制面の困難さ、また、保護者からとりわけ食事の場면을不安視する声があったことから、昼食の提供は実施しないとしているところである。

なお、教職員の勤務について、臨時休業中に学校業務が停滞しないように3つのグループに分け、そのうち1グループを出勤する体制をとっていた。

その体制は、教職員の健康や安全を守るためであったが、一方、先ほど報告した小学校での受入や登校日の設定をしていくうえで、この勤務体制に工夫が必要であると考えているところである。

委員	<p>【質疑等】</p> <p>学習課題の提示を過度に進めると児童生徒と教職員とのつながりが少なくなる。また、第2波では家庭への訪問やオンラインで対話する割合が大きく占めることが予測でき、学校の在り方が変わってしまう可能性がある。そのため、長期的な検討をしてほしい。</p> <p>また、オンライン授業で何ができるのかも考えてほしい。</p>
事務局	<p>臨時休業にあたり、授業の在り方についての協議を校長と十分に行った。</p> <p>4月当初からの臨時休業は、全く授業を行っていない中での学習課題の提示が非常に困難であったため、量や質について手探りの状況であった。</p> <p>基本は学校で対面での授業を行い、分からないことがあれば質問できる環境が大前提である。しかし、登校日が設定できない状況では困難だと考えており、その際にオンラインでないと適時学習内容が伝えられないと考えている。</p> <p>また、家庭訪問を行う際に、感染症拡大防止の観点から、子どもと教員が会ってほしくない家庭もあった。学校から電話をしても児童生徒や保護者が不在の場合、かけ直しても学校の回線がすべて使用されており、双方向のやりとりが困難であったことも踏まえ、オンラインで双方向のやりとりを考えていく必要がある。ご指摘いただいたように、長期的に検討していきたい。</p>
委員	<p>「預かり児童の特例について強調するなど、受入児童を可能な限り限定」とあるが、受入児童が少なくなるということか。</p>
事務局	<p>緊急事態宣言発令中においては、感染症拡大防止の観点から、保護者が仕事を休むことができず、その他の預け先がない等自宅で過ごすことが困難な場合に限定して小学校で児童の受入を行った。具体的には、医療従事者や福祉関係の従事者等である。</p> <p>また、教職員の在宅勤務と3分の1のみの出勤という勤務体制の兼ね合いもあり、やむを得ず自宅で過ごすことが困難な家庭に限定するという表現になっている。</p>
教育長	<p>この4月に京都府から緊急事態宣言が発出され、人との接触機会を最低7割、極力8割程度の低減を目指す中で、教職員の勤務体制を3つのグループに分けた。</p> <p>また、教職員から感染者が出た場合、仮に感染者が出ても3分の1に抑えられ、あとの3分の2で運営していく。そのような考え方のもとで府立</p>

委員	<p>学校を含め、すべての学校でその勤務体制になったが、一方、教職員3分の1の勤務体制で小学校での児童の受入は、非常に苦慮した。</p> <p>社会全体で人との接触機会をできるだけ減らし、密の空間をできるだけ作らないということで、受入もそれに沿うように運営していったということである。</p> <p>緊急メールを発信しても、それを受け取った方が見たかどうかは分からない。個別に保護者とキャッチボールできるメールやLINEなど、小学校や中学校で行っているのか。</p>
事務局	<p>現在、保護者と双方向でやりとりできるシステムは電話になる。</p> <p>また、SNSを利用して児童生徒や保護者とのやりとりを原則禁止しているため、緊急に連絡することがある場合、緊急メールシステムを利用する。ただし、それをすべての保護者が登録しているのではない。</p> <p>なお、緊急メールシステムにはハンドルネームで登録されているので、誰が登録しているのか把握が困難である。これを機に、誰にメールが送られているのか整理していきたい。</p> <p>それに加え、送った情報についての意見などをいただくようなシステムができないか研究していきたいと考えている。</p> <p>現状は、緊急メールやホームページでの情報発信、緊急メールが送られていない家庭においては電話である。</p>
委員	<p>メールは読み手が書き手と違う解釈をすると誤解が生じる恐れがある。</p> <p>アドレスを作成して連絡するというのであれば、配慮が必要であると考ええる。</p>
事務局	<p>そのシステムが構築された場合、何を相手に発信するのかを明確にし、どのように発信するのか、また、どのように受け取られているのかを考えたい。やとりを慎重に行っていきたい。</p>
委員	<p>学校からの情報発信は保護者に限定しているのか。児童生徒に緊急メールを発信することはないのか。</p>
事務局	<p>緊急メールについて、基本は保護者の登録であるので、メールは保護者宛てに文書が送られる。ただし、ホームページでの情報発信は、今回のような児童生徒への応援メッセージを送ったり、学校によっては学習課題の解説動画を配信したりしている。</p>
委員	<p>学校のホームページについて、学年ごとに様々な情報を発信している学</p>

事務局	<p>校もあれば、そうでない学校もあった。</p> <p>課題についても多い、少ないということがある以上、例えば、A、B、Cと最低限の分量、中くらいの分量、多いぐらゐの分量と設定をしたり、ホームページで学習課題の補足を作ったりすることが必要であると考え</p> <p>今後、そのホームページについては標準的な学習課題をまとめたものを発信し、そのうえで学習課題を追加していくとよいと考える。</p> <p>学校全体として、一定の水準が発信できるとよい。</p> <p>ホームページがいつ更新されるのかなど期待している児童生徒や保護者もいることが分かり、少なくともこの臨時休業中に児童生徒に対して何かメッセージが送れる可能性があるということが分かった。</p> <p>学校によって差が出ないようにホームページの作成を進めていきたい。</p> <p>一方で、ホームページを更新する頻度など、その専門家は学校にはいない。そのため、新たに業務を追加しており、教育委員会としても支援をしていきたいと思う。</p> <p>また、ホームページを見られない家庭があるということも踏まえ、何か工夫できないか研究を進めていきたい。</p>
委員	<p>様々な手段で、最終的に全員が同じ情報が得られるような工夫が必要かと思う。</p>
教育長	<p>時々刻々と変化している中で、学校を再開しようと思っていたところ、緊急事態宣言が発出され、臨時休業となった。先を見通した準備がしづらかったというのがある。いただいたご意見を含め、次に活かしたい。</p>
教育長	<p>議案第13号「向日市議会令和2年第1回臨時会の議決を経るべき案件に対する意見について」を上程する。</p> <p>この議案について、公開することにより、今後の市議会での審議への影響も考えられるため、秘密会にしたいと思うが、賛成の方は挙手願う。</p> <p>(全員挙手)</p>
教育長	<p>全員挙手により秘密会とする。</p> <p>(以下秘密会)</p>
教育長	<p>議案第13号「向日市議会令和2年第1回臨時会の議決を経るべき案件に対する意見について」の採決を行う。</p>

	(全員挙手)
教育長	議案第13号は承認された。
教育長	閉会宣言

令和2年第10回教育委員会

令和2年7月16日（木）

午前9時45分から

第4向陽小学校 ランチルーム

1 開 会

2 会議録の承認について

3 議 案

委員会諸報告

- ・向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱の全部改正（案）について
- ・新型コロナウイルス感染症に係る臨時休業中の検証について

議案第13号 向日市議会令和2年第1回臨時会の議決を経るべき案件に対する
意見について

- ・令和2年度向日市一般会計補正予算について

4 閉 会

諸報告資料

向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱の全部改正（案）について

令和2年7月16日
学 校 教 育 課

別紙のとおり、報告します。

向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱の全部改正について（案）
[教育部学校教育課]

1 改正の趣旨

パワー・ハラスメント防止が法制化され、事業主に雇用管理上の措置義務が新設、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策も強化されたことに伴い、本市の小中学校に勤務する府費負担教職員について、本市教育委員会の要綱の改正等を行うもの

2 改正の概要

(1) パワー・ハラスメントに係る定義の明確化

- ① 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、
- ② 業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、
- ③ 職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるもの

※ 指示等の内容が適切であっても、手段や態様等が適切でないものはパワハラになり得る点に留意（具体例は別紙）

(2) その他ハラスメントに関する規定の追加

- ・ ハラスメントをしてはならない旨の明文化
- ・ 教育実習生等職員以外に対する言動もハラスメント対象
- ・ 性的指向や性自認に関する望まぬ暴露（アウトティング）の防止
- ・ 不妊治療をしていること等に対する嫌がらせの防止
- ・ ハラスメント防止等要綱の職員への周知徹底（校長の責務）

(3) 条立てとする。

3 施行期日 令和2年8月 日

※今後の予定

- ・ 2学期開始前に改正通知等を発出する。
- ・ 2学期当初に、管理職から教職員に説明する。

向日市教育委員会告示第 号

向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱の全部を次のように改正します。

令和2年 8月 日

向日市教育委員会

教育長 永野 憲 男

向日市立小中学校ハラスメント防止等に関する要綱（案）

（目的）

第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称
- (2) 『セクシュアル・ハラスメント』関係
- ア 「セクシュアル・ハラスメント」とは職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- イ 「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、セクシュアル・ハラスメントのため職員や児童生徒の勤務・学習環境が害されること及びセクシュアル・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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。
- (3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』関係
- 「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは次のような言動をいう。
- ア 職員が妊娠等をしたこと（妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。）に関して当該職員の勤務環境を害するような言動
- イ 職員の制度等の利用（別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）に関して当該職員の勤務環境を害するような言動
- (4) 『パワー・ハラスメント』関係
- 「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、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。

(校長の責務)

第3条 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講じなければならない。

2 校長は、ハラスメントに対する苦情の申出、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、当該職員及び児童生徒が学校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。

(職員の責務)

第4条 職員は、ハラスメントをしてはならない。また、各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対して十分認識して行動するように努めなければならない。

(1) 『ハラスメントをしないために職員が認識すべき事項』

ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。

(2) 『懲戒処分』

ハラスメントの行為者とされた職員については、公正な調査によりその事実が確認された場合、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分を受けることがある。

(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』

学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事

項について、配慮するよう努めなければならない。

(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』

職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。

2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合、妊娠、出産、育児若しくは介護に関するハラスメントが生じた場合又はパワー・ハラスメントに関する申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合には、苦情に関す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。

（研修等）

第5条 校長は、ハラスメントの防止等のため、所属職員に対し、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るよう努めなければならない。

第6条（他任命権者との連携）

職員が他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者の職員」という。）からハラスメントを受けたとされる場合には、当該他任命権者の職員に係る他任命権者に対し、当該他任命権者の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他任命権者の職員に対する指導等の対応を行うよう求めることとする。

（苦情相談への対応）

第7条 向日市教育委員会は、ハラスメントに関する苦情相談がなされ

た場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。

- (1) 苦情相談窓口 向日市教育委員会 学校教育課内
 - (2) 苦情相談に対応する者（以下「相談員」という。）教育長が指名する職員
 - (3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、学校教育課長が別に定める。
- 2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針（セクシャル・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の指針又は妊娠、出産、育児又は介護に関する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の指針又はパワー・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の指針）に十分注意しなければならない。
- 3 苦情又は相談に対応した相談員は、相談記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。

（苦情相談の処理）

第8条 前条の規定により苦情相談があった場合は、向日市教育委員会は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 学校教育課長を中心に、複数の教育委員会職員により事実関係の調査及び確認を行う。
- (2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。

（苦情処理委員会の設置）

第9条 ハラスメントに関する苦情相談に対し適正に対応するため、苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

- 2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定により

その処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。

- 3 委員会は、教育部長、学校教育課長、学校教育係長、指導主事及び教育長が指名する職員をもって組織する。
- 4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。
- 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。
- 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。

(プライバシーの保護等)

第10条 苦情処理に当たっては、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう留意しなければならない。

附 則

この要綱は、令和2年 8月 日から施行する。

教育委員会告示第 号 向日市要保護及び準要保護児童・生徒就学援助費支給要綱の制定

〔教育部学校教育課〕

1 制定の趣旨

従前の向日市要保護及び準要保護児童・生徒就学援助費支給要綱（以下、「旧要綱」という。）について、就学援助の『新入学児童・生徒学用品費』は、申請及び認定の対象を小学校及び中学校等に在学する児童生徒としているが、就学予定者についても、『新入学児童・生徒学用品費』を入学前に支給するため及び所要の規定整備を行うため新規に制定を行うもの

2 制定の内容

- (1) 支給の範囲について定める。（第2条）
- (2) 援助の対象及び支給額について定める。（第3条）
- (3) 申請書の提出方法について定める。（第4条）
- (4) 審査及び認定通知について定める。（第5条）

3 施行期日 平成30年12月31日

※必要経費について、平成30年度当初予算に計上済。（別紙参照）

(別表1) 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用

妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息時間 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇 不妊治療休暇
育児に関する制度又は措置の利用	育児休業 部分休業、部分欠勤 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇
介護に関する制度又は措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤

(別表2) ハラスメントをしないために職員が認識すべき事項

具 体 的 内 容
<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒や教育実習生など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、勤務時間外の「懇親の場」、通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する（その判断は、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かなどを考慮して個別に行う。）。 学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員が次の事項について十分認識する必要がある。</p> <p>(1) 意識の重要性</p> <p>ア お互いの人格を尊重しあうこと。</p> <p>イ お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。（職員の場合）</p> <p>ウ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</p> <p>エ 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</p> <p>(2) 基本的な心構え</p> <p>ア 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>① 親しさを表すつもりの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</p> <p>② 不快に感じるか否かには個人差があること。</p> <p>③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</p> <p>④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</p> <p>イ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動は決して繰り返さないこと。</p> <p>ウ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。 ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との</p>

立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

(1) 基本的な心構え

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて、また、仕事と妊娠、十分認識しなければならない。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

(2) 校長等が認識すべき事項

ア 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

イ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

(3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

ア 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

イ 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

5 パワー・ハラスメントをしないためには、職員が次の各事項について十分認識する必要がある。（具体的な言動は、別表6に掲げるような言動が考えられる。）

(1) パワー・ハラスメントは、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

(2) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。

- (3) 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。
 - (4) 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。
 - (5) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。
 - (6) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にされた指導ができているかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。
- 6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。
- (1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。
 - (2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。
 - (3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。
(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)
 - (4) 身体や容姿に係ること、人格否定的（人格等を侮辱したり否定したりするような）な発言を行うこと。
 - (5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

(別表3) 良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項

配 慮 事 項	説 明 等
<p>学校内のハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題やその職員の指導方針として片付けないこと。</p>	<p>職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務・学習環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。</p>
<p>学校からハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。</p> <p>具体的には、次の事項について十分注意して必要な行動をとること。</p> <p>(1) ハラスメントやハラスメントに当たるとの恐れがある言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。</p> <p>(2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。</p> <p>部活動については、生徒の自主的な活動であることを踏まえ、指導者の個人的な考えや方針により不適切な活動にならないよう十分注意すること。また、指導者が、意図する、しないにかかわらず、生徒と支配、被支配の関係になる危険性があることを常に意識しながら、日頃から、生徒とのコミュニケーションを密に図りつつ、信頼関係の構築を図ることにより、ハラスメントの防止に心がけることが重要である。</p>	<p>ハラスメントを契機として、勤務・学習環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。</p> <p>被害者は「恥ずかしい」「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」「学校から問題児扱いされたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。</p>
<p>職場においてハラスメントと思われる言動がある場合には、教育の場にふさわしい環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。</p>	

(別表4) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が認識しておくことが望まれる事項

認 識 事 項	説 明 等
<p>1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。</p>	<p>セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。</p>
<p>ハラスメントに対する行動をためらわないこと。</p>	<p>被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。</p> <p>特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。</p>
<p>当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション</p>	<p>パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思つての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。</p>

(別表5) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が取ることが望まれる行動

行 動	説 明 等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
一人で抱え込まずに、相談窓口や信頼できる人に相談すること。	問題を自分一人で抱え込まずに、まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。 なお、相談するに当たっては、ハラスメントであると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

別記様式（第関係）

苦情・相談記録簿

相談日時 相談者	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女
苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none">・ 問題とされる言動・ 誰が・ いつ・ どこで・ 具体的内容 ・ それに対する相談者の対応
所属長等への 相談の有無	有・無
目撃者の有無	有・無
相談員の氏名	
相談員の対応	

(別表6) パワー・ハラスメントになり得る言動の具体例

区 分	具 体 例
暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。
暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p>
執拗な非難	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。
威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わず部下に責任転嫁したりする。
実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。
仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

(注) 上記各区分の言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨ではないことに留意すること。

〈参考〉

向日市立小中学校ハラスメント防止等に関する要綱 全部改正
新旧対照表 (案)

改正	現行
<p>○向日市立小中学校ハラスメント<u>防止等</u>に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>	<p>○向日市立小中学校ハラスメント<u>の防止</u>に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>
<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』<u>関係</u> _____ <u>ア 「セクシュアル・ハラスメント」とは職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。</u></p> <p><u>イ 「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、セクシュアル・ハラスメントのため職員や児童生徒の勤務・学習環境が害されること及びセクシュアル・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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</u></p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』<u>関係</u> <u>「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは次のような言動をいう。</u> <u>ア 職員が妊娠等をしたこと（妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状 _____</u> <u>_____により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。）</u> <u>に関して当該職員の勤務環境を害するような言動 _____</u> <u>イ 職員の制度等の利用（別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）</u> <u>に関して当該職員の勤務環境を害するような言動 _____</u></p>	<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』 _____ <u>他の職員や児童生徒を不快にさせる学校における性的な言動(性的な関心や欲求に基づく言動をいい、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を含む。)</u> <u>及び職員が他の職員や児童生徒を不愉快にさせる学校外における性的な言動をいう。</u></p> <p>(新設)</p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』 _____ <u>ア 職員が妊娠等をしたこと（妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。）により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。）</u> <u>に関して当該職員の勤務環境を害するような言動をいう。</u> <u>イ 職員の制度等の利用（別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）</u> <u>に関して当該職員の勤務環境を害するような言動をいう。</u></p>

改正	現行
<p>(4) 『パワー・ハラスメント』関係 <u>「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、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p>	<p>(4) 『パワー・ハラスメント』 <u>職員が職務上の権限や地位等を背景に、本来の業務の範疇を超えて継続的に他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動をいう。</u></p> <p>(5) 『ハラスメントへの対応』 <u>ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。</u></p> <p>(6) 『ハラスメントに起因する問題』 <u>ア ハラスメントのため職員の勤務環境が害され、又は児童生徒の学習環境が害されることが及び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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</u> <u>イ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより勤務条件につき不利益を受けることを示唆されることをいう。</u> <u>ウ 職員の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されることをいう。</u> <u>エ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、当該職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な影響が生じる等、勤務する上で看過できない程度に、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動を受けること、業務に従事させられないこと又は専ら雑務に従事させられることをいう。</u></p> <p>(7) 『勤務・学習環境が害されること』 <u>職員や児童生徒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公務能率が損なわれ、あるいは学校にいることや学校に行くことに苦痛を感じる等、学習意欲や登校意欲が損なわれることをいう。</u></p> <p>(8) 『勤務条件につき不利益を受けること』 <u>昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、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。</u></p>
<p>(校長の責務) 第3条 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、ハラスメントの防止<u>に関し、必要な措置を講じなければならない。</u></p> <p>2 <u>校長は、ハラスメントに対する苦情の申出、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、当該職員及び児童生徒が学校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。</u></p>	<p>(校長の責務) 第3条 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、ハラスメントの防止<u>及び排除に努めなければならない。</u></p> <p>2 <u>校長は、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・学習環境に十分な注意を払わなければならない。</u></p> <p>3 <u>校長は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、必要な措置を迅速かつ的確に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する苦情の申出、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、当該職員及び児童生徒が学校において不利益を受けることがないように、また、同僚等から誹謗や中傷などを受けることがないように配慮しなければならない。</u></p>

改 正	現 行
<p>(職員の責務)</p> <p>第4条 職員は、<u>ハラスメントをしてはならない。また、各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対して十分認識して行動するように努めなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントを<u>しない</u> <u>ために職員が認識すべき事項</u>』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 <u>ハラスメントの行為者とされた職員については、公正な調査によりその事実が確認された場合、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分を受けることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合、妊娠、出産、育児若しくは介護に関するハラスメントが生じた場合又はパワー・ハラスメントに関する申出及び相談（以下「苦情相談」という。）</u> <u>が職員からなされた場合には、苦情に関す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。</u></p>	<p>(職員の責務)</p> <p>第4条 職員は、<u>各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対する認識を持ち、ハラスメントをしないように注意しなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントを<u>しないように</u> <u>するために職員が認識すべき事項</u>』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 ハラスメントの<u>態様等によっては</u> <u>信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分に付されることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、</u> <u>迅速かつ適切に対処しなければならない。</u></p>
<p>(研修等)</p> <p>第5条 校長は、ハラスメントの防止等のため、<u>所属職員に対し、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るよう努めなければならない。</u></p>	<p>(研修等)</p> <p>第5条 校長は、ハラスメントの防止等<u>を図るため、所属職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</u></p>
<p>第6条 (他任命権者との連携)</p> <p><u>職員が他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者の職員」という。）からハラスメントを受けたとされる場合には、当該他任命権者の職員に係る他任命権者に対し、当該他任命権者の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他任命権者の職員に対する指導等の対応を行うよう求めることとする。</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	改正前
<p>(苦情相談への対応)</p> <p><u>第7条</u> 向日市教育委員会は、ハラスメントに関する<u>苦情相談</u>がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 向日市教育委員会 学校教育課内 (2) 苦情相談に対応する者(以下「相談員」という。) 教育長が指名する職員 (3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、学校教育課長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針(セクシャル・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の指針又は妊娠、出産、育児又は介護に関する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の指針)又は<u>パワー・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の指針</u>に十分注意しなければならない。</p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>3</u> 苦情又は相談に対応した相談員は、相談記録簿(別記様式)により、その内容を記録するものとする。</p>	<p>(苦情相談への対応)</p> <p><u>第6条</u> 向日市教育委員会は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「<u>苦情相談</u>」という。)がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 向日市教育委員会 学校教育課内 (2) 苦情相談に対応する者(以下「相談員」という。) 教育長が指名する職員 (3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、学校教育課長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針(セクシャル・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の指針又は妊娠、出産、育児又は介護に関する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の指針)に十分注意しなければならない。</p> <p><u>3</u> 苦情相談窓口においては、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、次に掲げる職員や児童生徒からの苦情相談にも応じるものとする。 (1) 他の職員や児童生徒がハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員や児童生徒、保護者からの苦情の申出 (2) 他の職員や児童生徒に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) ハラスメントに関する相談を受けた校長からの相談</p> <p><u>4</u> 苦情又は相談に対応した相談員は、相談記録簿(別記様式)により、その内容を記録するものとする。</p>
<p>(苦情相談の処理)</p> <p><u>第8条</u> 前条の規定により苦情相談があった場合は、向日市教育委員会は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 学校教育課長を中心に、複数の教育委員会職員により事実関係の調査及び確認を行う。 (2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p>	<p>(苦情相談の処理)</p> <p><u>第7条</u> 前条の規定により苦情相談があった場合は、向日市教育委員会は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 学校教育課長を中心に、複数の教育委員会職員により事実関係の調査及び確認を行う。 (2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p>
<p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p><u>第9条</u> ハラスメントに関する苦情相談に対し<u>適正</u>に対応するため、苦情処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。</p> <p>2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。 3 委員会は、教育部長、学校教育課長、学校教育係長、指導主事及び教育長が指名する職員をもって組織する。</p>	<p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p><u>第8条</u> ハラスメントに関する苦情相談に対し<u>適正かつ効果的</u>に対応するため、苦情処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。</p> <p>2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。 3 委員会は、教育部長、学校教育課長、学校教育係長、指導主事及び教育長が指名する職員をもって組織する。</p>

改正後	改正前
<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>	<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>
<p>(プライバシーの保護等) 第10条 苦情処理に当たっては、<u>関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、</u> <u>苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう留意</u>しなければならぬ。</p>	<p>(プライバシーの保護等) 第9条 苦情処理に当たっては、<u>当事者のプライバシーの保護に努め、</u> <u>苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう注意</u>しなければならぬ。</p>
<p>附 則 この要綱は、平成12年4月 1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。 <u>附 則</u> <u>この要綱は、令和2年 8月 日から施行する。</u></p>	<p>附 則 この要綱は、平成12年4月1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。</p>

改 正		現 行	
(別表1) <u>妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用</u>		別表1) _____	
妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息時間 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇 <u>不妊治療休暇</u>	妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息時間 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇 _____
育児に関する制度又は措置の利用	育児休業 <u>部分休業、部分欠勤</u> 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇	育児に関する制度又は措置の利用	育児休業 部分休業 _____ 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇
介護に関する制度又は措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤	介護に関する制度又は措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤

(別表2) <u>ハラスメントをしないために職員が認識すべき事項</u>	
具 体 的 内 容	
<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒や教育実習生など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、勤務時間外の「懇親の場」、通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する（その判断は、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かなどを考慮して個別に行う。）。 学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3 <u>セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員が次の事項について十分認識する必要がある。</u></p> <p>(1) <u>意識の重要性</u></p> <p>ア <u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u></p> <p>イ <u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u></p> <p>ウ <u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u></p> <p>エ <u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u></p> <p>(2) <u>基本的な心構え</u></p> <p>ア 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>① <u>親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</u></p> <p>② <u>不快に感じるか否かには個人差があること。</u></p> <p>③ <u>この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</u></p> <p>④ <u>相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</u></p> <p>イ <u>相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動は決して繰り返さないこと。</u></p> <p>ウ <u>ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。</u></p>	

(別表2)	
認識事項	具 体 的 内 容
意 識	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u> ・<u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u> ・<u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u> ・<u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u>
心 構 え	<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒 など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、</p> <p>3</p> <p>学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>(1) <u>親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</u></p> <p>(2) <u>不快に感じるか否かには個人差があること。</u></p> <p>(3) <u>この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</u></p> <p>(4) <u>相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</u></p>

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

(1) 基本的な心構え

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて、また、仕事と妊娠、十分認識しなければならない。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

(2) 校長等が認識すべき事項

ア 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

イ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

(3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

ア 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

イ 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

5 パワー・ハラスメントをしないためには、職員が次の各事項について十分認識する必要がある。（具体的な言動は、別表6に掲げるような言動が考えられる。）

(1) パワー・ハラスメントは、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

(2) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。

(3) 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（

他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて十分認識しなければならない。

5 業務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと

(1) 周辺の物を投げたり蹴ったりしたり、大声で激しく注意したり、私的なことを命じたり、無視したりすることなどは、パワー・ハラスメントに当たる場合があること。

があること。

(4) 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

(5) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

(6) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にされた指導ができているかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

(1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。

(2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。

(3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)

(4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。

(5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

(削除)

(削除)

(2) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にされた指導ができているかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

(1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。

(2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。

(3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)

(4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。

(5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

7 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

8 ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

(別表3) 良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項

配 慮 事 項	説 明 等
学校内のハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題やその職員の指導方針として片付けないこと。	職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務・学習環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。
学校からハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。具体的には、次の事項について十分注意して必要な行動をとること。 (1) <u>ハラスメントやハラスメントに当たる恐れがある言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。</u> (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。 部活動については、生徒の自主的な活動であることを踏まえ、指導者の個人的な考えや方針により不適切な活動にならないよう十分注意すること。 また、指導者が、意図する、しないにかかわらず、生徒と支配、被支配の関係になる危険性があることを常に意識しながら、日頃から、生徒とのコミュニケーションを密に図りつつ、信頼関係の構築を図ることにより、ハラスメントの防止に心がけることが重要である。	ハラスメントを契機として、勤務・学習環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。 被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「学校から問題児扱いされたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。
職場においてハラスメントと思われる言動がある場合には、教育の場にふさわしい環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。	

(別表3)

配 慮 事 項	説 明 等
学校内のハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題やその職員の指導方針として片付けないこと。	職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務・学習環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。
学校からハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。具体的には、次の事項について十分注意して必要な行動をとること。 (1) <u>ハラスメント</u> が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。 (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。 部活動については、生徒の自主的な活動であることを踏まえ、指導者の個人的な考えや方針により不適切な活動にならないよう十分注意すること。 また、指導者が、意図する、しないにかかわらず、生徒と支配、被支配の関係になる危険性があることを常に意識しながら、日頃から、生徒とのコミュニケーションを密に図りつつ、信頼関係の構築を図ることにより、ハラスメントの防止に心がけることが重要である。	ハラスメントを契機として、勤務・学習環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。 被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「学校から問題児扱いされたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。
職場においてハラスメントがある場合には、教育の場にふさわしい環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。	

(別表4) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が認識しておくことが望まれる事項

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。
<u>当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション</u>	<u>パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。</u>

(別表4) _____

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。

(別表5) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が取るべき行動

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
<u>一人で抱え込まずに、相談窓口や信頼できる人に相談すること。</u>	<u>問題を自分一人で抱え込まずに、まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。</u> なお、相談するに当たっては、ハラスメント <u>であると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。</u>
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

(別表5) _____

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
_____信頼できる人に相談すること。	_____まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。 なお、相談するに当たっては、ハラスメントが <u>発生した_____日時、内容等について記録しておくことが望ましい。</u>
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

別記様式（第6関係）
苦情・相談記録簿

相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女
相談者	
苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 ・ それに対する相談者の対応
所属長等への相談の有無	有・無
目撃者の有無	有・無
相談員の氏名	
相談員の対応	

別記様式（第6関係）
苦情・相談記録簿

相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女
相談者	
苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 ・ それに対する相談者の対応
所属長等への相談の有無	有・無
目撃者の有無	有・無
相談員の氏名	
相談員の対応	

改正		現行
(別表6) パワー・ハラスメントになり得る言動の具体例		(新設)
区分	具体例	
暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 	
暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p>	
執拗な非難	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 	
威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 	
実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 	
仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 	
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言ふらす。 	
(注) 上記各区分の言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨ではないことに留意すること。		

〈参考〉

向日市立小中学校ハラスメント防止等に関する要綱 全部改正
新旧対照表 (案)

現 行	改 正
<p>○向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>	<p>○向日市立小中学校ハラスメント防止等に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>
<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』 <u>他の職員や児童生徒を不快にさせる学校における性的な言動(性的な関心や欲求に基づく言動をいい、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を含む。)</u>及び職員が他の職員や児童生徒を不愉快にさせる学校外における性的な言動をいう。</p> <p>(新設)</p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』 _____</p> <p>ア <u>職員が妊娠等をしたこと(妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状(つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。))により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。)</u>に関して当該職員の勤務環境を害するような言動をいう。</p> <p>イ 職員の制度等の利用(別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。)に関して当該職員の勤務環境を害するような言動をいう。</p>	<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』関係 _____</p> <p>ア 「セクシュアル・ハラスメント」とは職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。</p> <p>イ 「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、セクシュアル・ハラスメントのため職員や児童生徒の勤務・学習環境が害されること及びセクシュアル・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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』関係 _____</p> <p>「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは次のような言動をいう。</p> <p>ア 職員が妊娠等をしたこと(妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状 _____)により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。)に関して当該職員の勤務環境を害するような言動 _____</p> <p>イ 職員の制度等の利用(別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。)に関して当該職員の勤務環境を害するような言動 _____</p>

現 行	改 正
<p>(4) 『パワー・ハラスメント』 <u>職員が職務上の権限や地位等を背景に、本来の業務の範疇を超えて継続的に他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動をいう。</u></p> <p>(5) 『ハラスメントへの対応』 <u>ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。</u></p> <p>(6) 『ハラスメントに起因する問題』 <u>ア ハラスメントのため職員の勤務環境が害され、又は児童生徒の学習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がその勤務条件につき不利益を受け、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</u> <u>イ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより勤務条件につき不利益を受けることを示唆されることをいう。</u> <u>ウ 職員の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されることをいう。</u> <u>エ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、当該職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な影響が生じる等、勤務する上で看過できない程度に、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動を受けること、業務に従事させられないこと又は専ら雑務に従事させられることをいう。</u></p> <p>(7) 『勤務・学習環境が害されること』 <u>職員や児童生徒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公務能率が損なわれ、あるいは学校にいることや学校に行くことに苦痛を感じる等、学習意欲や登校意欲が損なわれることをいう。</u></p> <p>(8) 『勤務条件につき不利益を受けること』 <u>昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、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。</u></p>	<p>(4) 『パワー・ハラスメント』 <u>関係</u> <u>「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、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p>
<p>(校長の責務) 第3条 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習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なければならない。</p> <p>2 校長は、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・学習環境に十分な注意を払わなければならない。</p> <p>3 校長は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、必要な措置を迅速かつ的確に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する苦情の申出、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、当該職員及び児童生徒が学校において不利益を受けることがないよう、また、同僚等から誹謗や中傷などを受けることがないよう配慮しなければならない。</p>	<p>(校長の責務) 第3条 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、ハラスメントの防止<u>に関し、必要な措置を講じなければならない。</u></p> <p>2 校長は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力<u>その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員及び児童生徒が学校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。</u></p>

現 行	改 正
<p>(職員の責務)</p> <p>第4 職員は、<u>各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対する認識を持ち、ハラスメントをしないように注意しなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 ハラスメントの<u>態様等によっては</u> <u>信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分に付されることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、</u> <u>迅速かつ適切に対処しなければならない。</u></p>	<p>(職員の責務)</p> <p>第4条 職員は、<u>ハラスメントをしてはならない。また、各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対して十分認識して行動するように努めなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントを<u>しない</u>ために職員が認識すべき事項』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 ハラスメントの<u>行為者とされた職員については、公正な調査によりその事実が確認された場合、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分を受けることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合、妊娠、出産、育児若しくは介護に関するハラスメントが生じた場合又はパワー・ハラスメントに関する申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合には、苦情に関す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。</u></p>
<p>(研修等)</p> <p>第5 校長は、ハラスメントの防止等<u>を図るため、所属職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</u></p>	<p>(研修等)</p> <p>第5条 校長は、ハラスメントの防止等<u>のため、所属職員に対し、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るよう努めなければならない。</u></p>
<p>(新設)</p>	<p>第6条 (他任命権者との連携) <u>職員が他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者の職員」という。）からハラスメントを受けたとされる場合には、当該他任命権者の職員に係る他任命権者に対し、当該他任命権者の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他任命権者の職員に対する指導等の対応を行うよう求めることとする。</u></p>

改正前	改正後
<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>	<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>
<p>(プライバシーの保護等) 第9条 苦情処理に当たっては、<u>当事者のプライバシーの保護に努め、</u> <u>苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう注意</u>しなければならない。</p>	<p>(プライバシーの保護等) 第10条 苦情処理に当たっては、<u>関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、</u> <u>苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう留意</u>しなければならない。</p>
<p>附 則 この要綱は、平成12年4月1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。</p>	<p>附 則 この要綱は、平成12年4月 1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。 <u>附 則</u> <u>この要綱は、令和2年 8月19日から施行する。</u></p>

改正前		改正後		備考
(別表1)		(別表1) <u>妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用</u>		
妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息时间 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇	妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息时间 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇 <u>不妊治療休暇</u>	
育児に関する制度又は措置の利用	育児休業 部分休業 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇	育児に関する制度又は措置の利用	育児休業 部分休業、 <u>部分欠勤</u> 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇	
介護に関する制度又は措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤	介護に関する制度又は措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤	

(別表2)		(別表2) <u>ハラスメントをしないために職員が認識すべき事項</u>	
認識事項	具 体 的 内 容	具 体 的 内 容	
意 識	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u> ・ <u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u> ・ <u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u> ・ <u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u> 		
心 構 え	<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒 など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、</p> <hr/> <p>学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3</p> <p>性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>(1) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</p> <p>(2) 不快に感じるか否かには個人差があること。</p> <p>(3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</p> <p>(4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</p>	<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒や教育実習生など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、勤務時間外の「懇親の場」、通勤中等であっても、<u>実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する(その判断は、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かなどを考慮して個別に行う。)</u></p> <p>学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3 <u>セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員が次の事項について十分認識する必要がある。</u></p> <p>(1) <u>意識の重要性</u></p> <p>ア <u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u></p> <p>イ <u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u></p> <p>ウ <u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u></p> <p>エ <u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u></p> <p>(2) <u>基本的な心構え</u></p> <p>ア 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</p> <p>② 不快に感じるか否かには個人差があること。</p> <p>③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</p> <p>④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</p>	

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて十分認識しなければならない。

5 業務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと
(1) 周辺の物を投げたり蹴ったりしたり、大声で激しく注意したり、私的なことを命じたり、無視したりすることなどは、パワー・ハラスメントに当たる場合があること。

イ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動は決して繰り返さないこと。

ウ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

(1) 基本的な心構え

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて、また、仕事と妊娠、十分認識しなければならない。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

(2) 校長等が認識すべき事項

ア 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

イ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

(3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

ア 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

イ 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

5 パワー・ハラスメントをしないためには、職員が次の各事項について十分認識する必要がある。（具体的な言動は、別表6に掲げるような言動が考えられる。）

(1) パワー・ハラスメントは、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

(2) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメント

(2) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にした指導ができていくかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

- (1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。
- (2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)
- (4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。
- (5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

7 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

8 ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

になり得ること。

(3) 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。

(4) 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

(5) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

(6) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にした指導ができていくかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

- (1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。
- (2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)
- (4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。
- (5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

(削 除)

(削 除)

(別表4)

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。

(別表5)

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
_____信頼できる人に相談すること。	_____まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。 なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した_____日時、内容等について記録しておくことが望ましい。
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

(別表4) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が認識しておくことが望まれる事項

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。
<u>当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション</u>	<u>パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。</u>

(別表5) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が取るべき行動

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
一人で抱え込まずに、 <u>相談窓口や信頼できる人に相談すること。</u>	問題を自分一人で抱え込まずに、 <u>まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。</u> なお、相談するに当たっては、ハラスメント <u>であると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。</u>
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

別記様式（第6関係） 苦情・相談記録簿		別記様式（第6関係） 苦情・相談記録簿		改正なし
相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女	相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女	
相談者		相談者		
苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 ・ それに対する相談者の対応 	苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 ・ それに対する相談者の対応 	
所属長等への相談の有無	有・無	所属長等への相談の有無	有・無	
目撃者の有無	有・無	目撃者の有無	有・無	
相談員の氏名		相談員の氏名		
相談員の対応		相談員の対応		

改正前	改正後	備考																
(新設)	<p>(別表6) パワー・ハラスメントになり得る言動の具体例</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1311 380 1525 453">区分</th> <th data-bbox="1525 380 2502 453">具体例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1311 453 1525 606">暴力・傷害</td> <td data-bbox="1525 453 2502 606"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1311 606 1525 909">暴言・名誉毀損・侮辱</td> <td data-bbox="1525 606 2502 909"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1311 909 1525 1062">執拗な非難</td> <td data-bbox="1525 909 2502 1062"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1311 1062 1525 1215">威圧的な行為</td> <td data-bbox="1525 1062 2502 1215"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1311 1215 1525 1440">実現不可能・無駄な業務の強要</td> <td data-bbox="1525 1215 2502 1440"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1311 1440 1525 1631">仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視</td> <td data-bbox="1525 1440 2502 1631"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1311 1631 1525 1782">個の侵害</td> <td data-bbox="1525 1631 2502 1782"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。 </td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記各区分の言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨ではないことに留意すること。</p>	区分	具体例	暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 	暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p>	執拗な非難	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 	威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 	実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 	仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 	個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。 	
区分	具体例																	
暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 																	
暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p>																	
執拗な非難	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 																	
威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 																	
実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 																	
仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 																	
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。 																	

〈参考〉

向日市立小中学校ハラスメント防止等に関する要綱 全部改正
新旧対照表 (案)

改正	現行
<p>○向日市立小中学校ハラスメント<u>防止等</u>に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>	<p>○向日市立小中学校ハラスメント<u>の防止</u>に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>
<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』<u>関係</u></p> <p>ア 「セクシュアル・ハラスメント」とは職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。</p> <p>イ 「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、セクシュアル・ハラスメントのため職員や児童生徒の勤務・学習環境が害されること及びセクシュアル・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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』<u>関係</u></p> <p>「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは次のような言動をいう。</p> <p>ア 職員が妊娠等をしたこと（妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状_____により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。）に関して当該職員の勤務環境を害するような言動_____</p> <p>イ 職員の制度等の利用（別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）に関して当該職員の勤務環境を害するような言動_____</p>	<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』<u>_____ 他の職員や児童生徒を不快にさせる学校における性的な言動(性的な関心や欲求に基づく言動をいい、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を含む。)</u>及び職員が他の職員や児童生徒を不愉快にさせる学校外における性的な言動をいう。</p> <p>(新設)</p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』<u>_____</u></p> <p>ア 職員が妊娠等をしたこと（妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状(つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。)により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。)に関して当該職員の勤務環境を害するような言動をいう。</p> <p>イ 職員の制度等の利用（別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）に関して当該職員の勤務環境を害するような言動_____</p>

改 正	現 行
<p>(職員の責務)</p> <p>第4条 職員は、<u>ハラスメントをしてはならない。また、各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対して十分認識して行動するように努めなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントを<u>しない</u> <u>ために職員が認識すべき事項</u>』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 ハラスメントの<u>行為者とされた職員については、公正な調査によりその事実が確認された場合、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分を受けることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合、妊娠、出産、育児若しくは介護に関するハラスメントが生じた場合又はパワー・ハラスメントに関する申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合には、苦情に関す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。</u></p>	<p>(職員の責務)</p> <p>第4条 職員は、<u>各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対する認識を持ち、ハラスメントをしないように注意しなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントを<u>しないようにする</u>ために職員が認識すべき事項』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 ハラスメントの<u>態様等によっては</u> <u>信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分に付されることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、</u> <u>迅速かつ適切に対処しなければならない。</u></p>
<p>(研修等)</p> <p>第5条 校長は、ハラスメントの防止等<u>のため、</u>所属職員に対し、<u>職員の意識の啓発及び知識の向上を図る</u>よう努めなければならない。</p>	<p>(研修等)</p> <p>第5条 校長は、ハラスメントの防止等<u>を図るため、</u>所属職員に対し、<u>必要な研修等を実施</u>するよう努めなければならない。</p>
<p>第6条 (他任命権者との連携)</p> <p><u>職員が他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者の職員」という。）からハラスメントを受けたとされる場合には、当該他任命権者の職員に係る他任命権者に対し、当該他任命権者の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他任命権者の職員に対する指導等の対応を行うよう求めることとする。</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	改正前
<p>(苦情相談への対応)</p> <p><u>第7条</u> 向日市教育委員会は、ハラスメントに関する<u>苦情相談</u>がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 向日市教育委員会 学校教育課内</p> <p>(2) 苦情相談に対応する者(以下「相談員」という。) 教育長が指名する職員</p> <p>(3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、学校教育課長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針(セクシャル・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の指針又は妊娠、出産、育児又は介護に関する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の指針)又はパワー・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の指針)に十分注意しなければならない。</p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>3</u> 苦情又は相談に対応した相談員は、相談記録簿(別記様式)により、その内容を記録するものとする。</p>	<p>(苦情相談への対応)</p> <p><u>第6条</u> 向日市教育委員会は、ハラスメントに関する<u>苦情の申出及び相談</u>(以下「苦情相談」という。)がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 向日市教育委員会 学校教育課内</p> <p>(2) 苦情相談に対応する者(以下「相談員」という。) 教育長が指名する職員</p> <p>(3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、学校教育課長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針(セクシャル・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の指針又は妊娠、出産、育児又は介護に関する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の指針)に十分注意しなければならない。</p> <p><u>3</u> 苦情相談窓口においては、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、次に掲げる職員や児童生徒からの苦情相談にも応じるものとする。</p> <p>(1) <u>他の職員や児童生徒がハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員や児童生徒、保護者からの苦情の申出</u></p> <p>(2) <u>他の職員や児童生徒に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</u></p> <p>(3) <u>ハラスメントに関する相談を受けた校長からの相談</u></p> <p><u>4</u> 苦情又は相談に対応した相談員は、相談記録簿(別記様式)により、その内容を記録するものとする。</p>
<p>(苦情相談の処理)</p> <p><u>第8条</u> 前条の規定により苦情相談があった場合は、向日市教育委員会は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 学校教育課長を中心に、複数の教育委員会職員により事実関係の調査及び確認を行う。</p> <p>(2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p>	<p>(苦情相談の処理)</p> <p><u>第7条</u> 前条の規定により苦情相談があった場合は、向日市教育委員会は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 学校教育課長を中心に、複数の教育委員会職員により事実関係の調査及び確認を行う。</p> <p>(2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p>
<p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p><u>第9条</u> ハラスメントに関する苦情相談に対し<u>適正</u>に対応するため、苦情処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。</p> <p>2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。</p> <p>3 委員会は、教育部長、学校教育課長、学校教育係長、指導主事及び教育長が指名する職員をもって組織する。</p>	<p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p><u>第8条</u> ハラスメントに関する苦情相談に対し<u>適正かつ効果的</u>に対応するため、苦情処理委員会(以下「委員会」という。)を設置する。</p> <p>2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。</p> <p>3 委員会は、教育部長、学校教育課長、学校教育係長、指導主事及び教育長が指名する職員をもって組織する。</p>

改正後	改正前
<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>	<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>
<p>(プライバシーの保護等) 第10条 苦情処理に当たっては、<u>関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、</u> 苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう<u>留意</u>しなければならない。</p>	<p>(プライバシーの保護等) 第9条 苦情処理に当たっては、<u>当事者のプライバシーの保護に努め、</u> 苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう<u>注意</u>しなければならない。</p>
<p>附 則 この要綱は、平成12年4月 1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。 <u>附 則</u> <u>この要綱は、令和2年 8月 日から施行する。</u></p>	<p>附 則 この要綱は、平成12年4月1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。</p>

改 正		現 行	
(別表1) <u>妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用</u>		別表1) _____	
妊娠又は出産に関する 制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息时间 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇 <u>不妊治療休暇</u>	妊娠又は出産に関する 制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息时间 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇 _____
育児に関する制度又は 措置の利用	育児休業 部分休業、 <u>部分欠勤</u> 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇 介護休暇	育児に関する制度又は措 置の利用	育児休業 部分休業_____ 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇
介護に関する制度又は 措置の利用	介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤	介護に関する制度又は 措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤

(別表2) <u>ハラスメントをしないために職員が認識すべき事項</u>	
具 体 的 内 容	
<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒や教育実習生など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、勤務時間外の「懇親の場」、通勤中等であっても、<u>実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する（その判断は、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かなどを考慮して個別に行う。）。</u> 学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3 <u>セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員が次の事項について十分認識する必要がある。</u></p> <p>(1) <u>意識の重要性</u></p> <p>ア <u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u> イ <u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u> ウ <u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u> エ <u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u></p> <p>(2) <u>基本的な心構え</u></p> <p>ア 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>① <u>親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</u> ② <u>不快に感じるか否かには個人差があること。</u> ③ <u>この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</u> ④ <u>相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</u></p> <p>イ <u>相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動は決して繰り返さないこと。</u> ウ <u>ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。</u></p>	

(別表2)	
認識事項	具 体 的 内 容
意 識	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u> ・ <u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u> ・ <u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u> ・ <u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u>
心 構 え	<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒 など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、</p> <p>3</p> <p>性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>(1) <u>親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</u> (2) <u>不快に感じるか否かには個人差があること。</u> (3) <u>この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</u> (4) <u>相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</u></p>

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

(1) 基本的な心構え

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて、また、仕事と妊娠、十分認識しなければならない。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

(2) 校長等が認識すべき事項

ア 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

イ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

(3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

ア 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

イ 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

5 パワー・ハラスメントをしないためには、職員が次の各事項について十分認識する必要がある。（具体的な言動は、別表6に掲げるような言動が考えられる。）

(1) パワー・ハラスメントは、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

(2) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。

(3) 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（

他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて十分認識しなければならない。

5 業務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと

(1) 周辺の物を投げたり蹴ったりしたり、大声で激しく注意したり、私的なことを命じたり、無視したりすることなどは、パワー・ハラスメントに当たる場合があること。

があること。

(4) 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

(5) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

(6) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にされた指導ができているかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

(1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。

(2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。

(3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)

(4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。

(5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

(削除)

(削除)

(2) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にされた指導ができているかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

(1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。

(2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。

(3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)

(4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。

(5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

7 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

8 ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

(別表3) <u>良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項</u>		(別表3) _____	
配 慮 事 項	説 明 等	配 慮 事 項	説 明 等
<p>学校内のハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題やその職員の指導方針として片付けないこと。</p>	<p>職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務・学習環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。</p>	<p>学校内のハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題やその職員の指導方針として片付けないこと。</p>	<p>職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務・学習環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。</p>
<p>学校からハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。具体的には、次の事項について十分注意して必要な行動をとること。</p> <p>(1) <u>ハラスメントやハラスメントに当たる恐れがある言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。</u></p> <p>(2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。</p> <p>部活動については、生徒の自主的な活動であることを踏まえ、指導者の個人的な考えや方針により不適切な活動にならないよう十分注意すること。</p> <p>また、指導者が、意図する、しないにかかわらず、生徒と支配、被支配の関係になる危険性があることを常に意識しながら、日頃から、生徒とのコミュニケーションを密に図りつつ、信頼関係の構築を図ることにより、ハラスメントの防止に心がけることが重要である。</p>	<p>ハラスメントを契機として、勤務・学習環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。</p> <p>被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「学校から問題児扱いされたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。</p>	<p>学校からハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。具体的には、次の事項について十分注意して必要な行動をとること。</p> <p>(1) <u>ハラスメント_____が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。</u></p> <p>(2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。</p> <p>部活動については、生徒の自主的な活動であることを踏まえ、指導者の個人的な考えや方針により不適切な活動にならないよう十分注意すること。</p> <p>また、指導者が、意図する、しないにかかわらず、生徒と支配、被支配の関係になる危険性があることを常に意識しながら、日頃から、生徒とのコミュニケーションを密に図りつつ、信頼関係の構築を図ることにより、ハラスメントの防止に心がけることが重要である。</p>	<p>ハラスメントを契機として、勤務・学習環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。</p> <p>被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「学校から問題児扱いされたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。</p>
<p>職場においてハラスメントと思われる言動がある場合には、教育の場にふさわしい環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。</p>		<p>職場においてハラスメントがある場合には、教育の場にふさわしい環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。</p>	

(別表4) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が認識しておくことが望まれる事項

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起りやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。
<u>当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション</u>	<u>パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思つての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。</u>

(別表5) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が取るべき行動

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
<u>一人で抱え込まずに、相談窓口や信頼できる人に相談すること。</u>	<u>問題を自分一人で抱え込まずに、まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。</u> なお、相談するに当たっては、ハラスメントであると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

(別表4) _____

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起りやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。

(別表5) _____

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
_____信頼できる人に相談すること。	_____まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。 なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した_____日時、内容等について記録しておくことが望ましい。
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

別記様式（第6関係）

苦情・相談記録簿

相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女
相談者	
苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ それに対する相談者の対応
所属長等への相談の有無	有・無
目撃者の有無	有・無
相談員の氏名	
相談員の対応	

別記様式（第6関係）

苦情・相談記録簿

相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女
相談者	
苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ それに対する相談者の対応
所属長等への相談の有無	有・無
目撃者の有無	有・無
相談員の氏名	
相談員の対応	

改正		現行
(別表6) パワー・ハラスメントになり得る言動の具体例		(新設)
区分	具体例	
暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 	
暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p>	
執拗な非難	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 	
威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 	
実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 	
仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 	
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言ふらす。 	
(注) 上記各区分の言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨ではないことに留意すること。		

〈参考〉

向日市立小中学校ハラスメント防止等に関する要綱 全部改正
新旧対照表 (案)

現 行	改 正
<p>○向日市立小中学校ハラスメントの防止に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>	<p>○向日市立小中学校ハラスメント防止等に関する要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、向日市立の小学校及び中学校に勤務する職員がセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、向日市の教育に対する市民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが現に発生している、又は発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p>
<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』 <u>他の職員や児童生徒を不快にさせる学校における性的な言動(性的な関心や欲求に基づく言動をいい、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を含む。)</u>及び職員が他の職員や児童生徒を不愉快にさせる学校外における性的な言動をいう。</p> <p>(新設)</p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』 _____</p> <p>ア <u>職員が妊娠等をしたこと(妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状(つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。))により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。)</u>に関して当該職員の勤務環境を害するような言動をいう。</p> <p>イ 職員の制度等の利用(別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。)に関して当該職員の勤務環境を害するような言動をいう。</p>	<p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 『ハラスメント』 セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) 『セクシュアル・ハラスメント』関係 _____</p> <p>ア <u>「セクシュアル・ハラスメント」とは職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。</u></p> <p>イ <u>「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、セクシュアル・ハラスメントのため職員や児童生徒の勤務・学習環境が害されること及びセクシュアル・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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</u></p> <p>(3) 『妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント』関係 _____</p> <p><u>「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは次のような言動をいう。</u></p> <p>ア 職員が妊娠等をしたこと(妊娠したこと、出産したこと又は妊娠若しくは出産に起因する症状 _____)により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことをいう。以下同じ。)に関して当該職員の勤務環境を害するような言動 _____</p> <p>イ 職員の制度等の利用(別表1に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。)に関して当該職員の勤務環境を害するような言動 _____</p>

現 行	改 正
<p>(4) 『パワー・ハラスメント』 <u>職員が職務上の権限や地位等を背景に、本来の業務の範疇を超えて継続的に他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動をいう。</u></p> <p>(5) 『ハラスメントへの対応』 <u>ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。</u></p> <p>(6) 『ハラスメントに起因する問題』 <u>ア ハラスメントのため職員の勤務環境が害され、又は児童生徒の学習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がその勤務条件につき不利益を受け、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</u> <u>イ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより勤務条件につき不利益を受けることを示唆されることをいう。</u> <u>ウ 職員の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されることをいう。</u> <u>エ 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、当該職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な影響が生じる等、勤務する上で看過できない程度に、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動を受けること、業務に従事させられないこと又は専ら雑務に従事させられることをいう。</u></p> <p>(7) 『勤務・学習環境が害されること』 <u>職員や児童生徒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公務能率が損なわれ、あるいは学校にいることや学校に行くことに苦痛を感じる等、学習意欲や登校意欲が損なわれることをいう。</u></p> <p>(8) 『勤務条件につき不利益を受けること』 <u>昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、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。</u></p>	<p>(4) 『パワー・ハラスメント』 <u>関係</u> <u>「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、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>(削除)</u></p>
<p>(校長の責務) 第3条 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習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なければならない。</p> <p>2 校長は、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・学習環境に十分な注意を払わなければならない。</p> <p>3 校長は、ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、必要な措置を迅速かつ的確に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する苦情の申出、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、当該職員及び児童生徒が学校において不利益を受けることがないよう、また、同僚等から誹謗や中傷などを受けることがないよう配慮しなければならない。</p>	<p>(校長の責務) 第3条 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、ハラスメントの防止<u>に関し、必要な措置を講じなければならない。</u></p> <p>2 校長は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力<u>その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員及び児童生徒が学校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。</u></p>

現 行	改 正
<p>(職員の責務)</p> <p>第4条 職員は、<u>各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対する認識を持ち、ハラスメントをしないように注意しなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 ハラスメントの<u>態様等によっては</u> <u>信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分に付されることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、</u> <u>迅速かつ適切に対処しなければならない。</u></p>	<p>(職員の責務)</p> <p>第4条 職員は、<u>ハラスメントをしてはならない。また、各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対して十分認識して行動するように努めなければならない。</u></p> <p>(1) 『ハラスメントを<u>しない</u>ために職員が認識すべき事項』 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表2に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 『懲戒処分』 ハラスメントの<u>行為者とされた職員については、公正な調査によりその事実が確認された場合、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分を受けることがある。</u></p> <p>(3) 『職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項』 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表3に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(4) 『ハラスメントに起因する問題が生じた場合において、職員に望まれる事項』 職員は自らがハラスメントを受けた場合又は他の職員や児童がハラスメントを受けたことを認知した場合は、被害を深刻にしないため、別表4の事項について認識しておくことが望まれ、また別表5のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>2 教頭は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、<u>セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合、妊娠、出産、育児若しくは介護に関するハラスメントが生じた場合又はパワー・ハラスメントに関する申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合には、苦情に関す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。</u></p>
<p>(研修等)</p> <p>第5条 校長は、ハラスメントの防止等<u>を図るため</u>、所属職員に対し、<u>必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</u></p>	<p>(研修等)</p> <p>第5条 校長は、ハラスメントの防止等<u>のため</u>、<u>所属職員に対し、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るよう努めなければならない。</u></p>
<p>(新設)</p>	<p>第6条 (他任命権者との連携) <u>職員が他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者の職員」という。）からハラスメントを受けたとされる場合には、当該他任命権者の職員に係る他任命権者に対し、当該他任命権者の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他任命権者の職員に対する指導等の対応を行うよう求めることとする。</u></p>

改正前	改正後
<p>(苦情相談への対応)</p> <p>第6条 向日市教育委員会は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 向日市教育委員会 学校教育課内</p> <p>(2) 苦情相談に対応する者（以下「相談員」という。） 教育長が指名する職員</p> <p>(3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、学校教育課長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針（セクシャル・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の指針又は妊娠、出産、育児又は介護に関する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の指針）に十分注意しなければならない。</p> <p>3 <u>苦情相談窓口においては、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、次に掲げる職員や児童生徒からの苦情相談にも応じるものとする。</u></p> <p>(1) <u>他の職員や児童生徒がハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員や児童生徒、保護者からの苦情の申出</u></p> <p>(2) <u>他の職員や児童生徒に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</u></p> <p>(3) <u>ハラスメントに関する相談を受けた校長からの相談</u></p> <p>4 苦情又は相談に対応した相談員は、相談記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。</p>	<p>(苦情相談への対応)</p> <p>第7条 向日市教育委員会は、ハラスメントに関する<u>苦情相談</u>がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 向日市教育委員会 学校教育課内</p> <p>(2) 苦情相談に対応する者（以下「相談員」という。） 教育長が指名する職員</p> <p>(3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、学校教育課長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針（セクシャル・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の指針又は妊娠、出産、育児又は介護に関する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の指針）<u>又はパワー・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の指針</u>に十分注意しなければならない。</p> <p><u>(削除)</u></p> <p><u>3</u> 苦情又は相談に対応した相談員は、相談記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。</p>
<p>(苦情相談の処理)</p> <p>第7条 前条の規定により苦情相談があった場合は、向日市教育委員会は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 学校教育課長を中心に、複数の教育委員会職員により事実関係の調査及び確認を行う。</p> <p>(2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p>	<p>(苦情相談の処理)</p> <p>第8条 前条の規定により苦情相談があった場合は、向日市教育委員会は速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 学校教育課長を中心に、複数の教育委員会職員により事実関係の調査及び確認を行う。</p> <p>(2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p>
<p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p>第8条 ハラスメントに関する苦情相談に対し<u>適正かつ効果的</u>に対応するため、苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。</p> <p>2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。</p> <p>3 委員会は、教育部長、学校教育課長、学校教育係長、指導主事及び教育長が指名する職員をもって組織する。</p>	<p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p>第9条 ハラスメントに関する苦情相談に対し<u>適正</u>に対応するため、苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。</p> <p>2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。</p> <p>3 委員会は、教育部長、学校教育課長、学校教育係長、指導主事及び教育長が指名する職員をもって組織する。</p>

改正前	改正後
<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>	<p>4 委員会には委員長を置き、教育部長をもってこれに充てる。 5 委員長は会務を総括し、委員会を代表する。 6 委員会の庶務は、学校教育課において処理する。</p>
<p>(プライバシーの保護等) 第9条 苦情処理に当たっては、<u>当事者のプライバシーの保護に努め、</u> <u>苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう注意</u>しなければならない。</p>	<p>(プライバシーの保護等) 第10条 苦情処理に当たっては、<u>関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、</u> <u>苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう留意</u>しなければならない。</p>
<p>附 則 この要綱は、平成12年4月1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。</p>	<p>附 則 この要綱は、平成12年4月 1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。 <u>附 則</u> <u>この要綱は、令和2年 8月19日から施行する。</u></p>

改正前		改正後		備考
(別表1)		(別表1) <u>妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用</u>		
妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息时间 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇	妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用	危険有害業務の就業制限 深夜勤務・時間外勤務の制限 妊産婦健康診査休暇 業務軽減 妊婦の休息时间 妊婦の通勤緩和 産前休暇 産後休暇 配偶者の出産休暇 妊娠障害休暇 <u>不妊治療休暇</u>	
育児に関する制度又は措置の利用	育児休業 部分休業 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇	育児に関する制度又は措置の利用	育児休業 部分休業、 <u>部分欠勤</u> 育児短時間勤務 育児時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 男性育児休暇 子育てを行う教職員の休暇	
介護に関する制度又は措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤	介護に関する制度又は措置の利用	介護休暇 介護時間 深夜勤務の制限 時間外労働の免除又は制限 短期介護休暇 介護欠勤	

(別表2)		(別表2) <u>ハラスメントをしないために職員が認識すべき事項</u>	
認識事項	具 体 的 内 容	具 体 的 内 容	
意 識	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u> ・ <u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u> ・ <u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u> ・ <u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u> 		
心 構 え	<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒 など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、</p> <hr/> <p>学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3</p> <p>性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>(1) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</p> <p>(2) 不快に感じるか否かには個人差があること。</p> <p>(3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</p> <p>(4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</p>	<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒や教育実習生など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者との関係にも十分注意する必要があること。</p> <p>2 職場におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 例えば、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、勤務時間外の「懇親の場」、通勤中等であっても、<u>実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する(その判断は、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かなどを考慮して個別に行う。)</u></p> <p>学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3 <u>セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員が次の事項について十分認識する必要がある。</u></p> <p>(1) <u>意識の重要性</u></p> <p>ア <u>お互いの人格を尊重しあうこと。</u></p> <p>イ <u>お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。(職員の場合)</u></p> <p>ウ <u>相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。</u></p> <p>エ <u>異性を劣った性として見る意識をなくすこと。</u></p> <p>(2) <u>基本的な心構え</u></p> <p>ア 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。</p> <p>① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。</p> <p>② 不快に感じるか否かには個人差があること。</p> <p>③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。</p> <p>④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。</p>	

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて十分認識しなければならない。

5 業務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと
(1) 周辺の物を投げたり蹴ったりしたり、大声で激しく注意したり、私的なことを命じたり、無視したりすることなどは、パワー・ハラスメントに当たる場合があること。

イ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動は決して繰り返さないこと。

ウ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

4 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

(1) 基本的な心構え

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となることについて、また、仕事と妊娠、十分認識しなければならない。

イ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

(2) 校長等が認識すべき事項

ア 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

イ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

(3) 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

ア 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

イ 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

5 パワー・ハラスメントをしないためには、職員が次の各事項について十分認識する必要がある。（具体的な言動は、別表6に掲げるような言動が考えられる。）

(1) パワー・ハラスメントは、職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

(2) 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメント

(2) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にした指導ができていくかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

- (1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。
- (2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)
- (4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。
- (5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

7 相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

8 ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、教師と児童生徒との立場の違い等から拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

になり得ること。

(3) 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。

(4) 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

(5) 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

(6) 児童生徒へのパワー・ハラスメントになっていないか、児童生徒の人格や尊厳を大切にした指導ができていくかという観点から、職員が日常的に自己点検し、改善に取り組む必要があること。

6 部活動の指導者として、体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りでありとともに、殴る蹴る等の行為はもちろんのこと、以下のような言動も許されないことを認識すること。

- (1) 社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課すこと。
- (2) 脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行うこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントと判断される発言や行為を行うこと。(これには該当しなくとも、指導に当たっての身体接触は、社会通念等から見て不必要なものは避け、必要性、適切さに留意することが必要であること。)
- (4) 身体や容姿に係ること、人格否定的(人格等を侮辱したり否定したりするような)な発言を行うこと。
- (5) 特定の生徒に対してだけ執拗に指導を集中したり、肉体的、精神的負荷を与えること。

(削 除)

(削 除)

(別表4)

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。

(別表5)

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
_____信頼できる人に相談すること。	_____まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。 なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した_____日時、内容等について記録しておくことが望ましい。
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

(別表4) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が認識しておくことが望まれる事項

認識事項	説明等
1人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、よい教育環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、1人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。
<u>当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション</u>	<u>パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。</u>

(別表5) ハラスメントに起因する問題が生じた場合職員が取るべき行動

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。	セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
一人で抱え込まずに、 <u>相談窓口や信頼できる人に相談すること。</u>	問題を自分一人で抱え込まずに、 <u>まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。</u> なお、相談するに当たっては、ハラスメント <u>であると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。</u>
ハラスメントを認知した場合は、迅速かつ適切に対応すること。	ハラスメントを認知した場合、職員は、管理職に速やかに報告することが必要である。 報告を受けた管理職は、事実関係の把握に努めるとともに、関係者から事情を聴くなど、適切に対応することが必要である。

別記様式（第6関係） 苦情・相談記録簿		別記様式（第6関係） 苦情・相談記録簿		改正なし
相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女	相談日時	年 月 日 () 時 分～ 時 分 所属： 氏名： 男・女	
相談者		相談者		
苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ それに対する相談者の対応 	苦情相談の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 ・ 誰が _____ ・ いつ _____ ・ どこで _____ ・ 具体的内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ それに対する相談者の対応 	
所属長等への相談の有無	有・無	所属長等への相談の有無	有・無	
目撃者の有無	有・無	目撃者の有無	有・無	
相談員の氏名		相談員の氏名		
相談員の対応		相談員の対応		

改正前	改正後	備考																
(新設)	<p style="text-align: center;">(別表6) パワー・ハラスメントになり得る言動の具体例</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%; text-align: center;">区分</th> <th style="text-align: center;">具体例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">暴力・傷害</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">暴言・名誉毀損・侮辱</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">執拗な非難</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">威圧的な行為</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">実現不可能・無駄な業務の強要</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">個の侵害</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言ふらす。 </td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">(注) 上記各区分の言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨ではないことに留意すること。</p>	区分	具体例	暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 	暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p>	執拗な非難	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 	威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 	実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 	仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 	個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言ふらす。 	
区分	具体例																	
暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 書類で頭を叩く。 ▶ 部下を殴ったり、蹴ったりする。 ▶ 相手に物を投げつける。 																	
暴言・名誉毀損・侮辱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 ▶ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ▶ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 <p>(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p>																	
執拗な非難	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 ▶ 長時間厳しく叱責し続ける。 																	
威圧的な行為	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 ▶ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 																	
実現不可能・無駄な業務の強要	<ul style="list-style-type: none"> ▶ これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 ▶ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。 ▶ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 																	
仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気に入らない部下に仕事をさせない。 ▶ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ▶ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 ▶ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 																	
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 ▶ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言ふらす。 																	

新型コロナウイルス感染症に係る臨時休業中の検証について

向日市教育委員会
令和2年7月16日

向日市立小中学校における臨時休業中の教育活動等について検証しましたので、以下のとおり報告します。

◆検証（学校の意見）と第2波への準備

<児童生徒の学習支援や心のケアについて>

・保護者の支援がないと課題をやりきれない子どもがいる。
・課題の量について「多すぎる」「少なすぎる」等両面の声
・課題を配付するための家庭訪問で、保護者から「いつ教員がくるのか分からない」等の不満の声
・オンラインでのつながりを希望する声と、できるだけ子どもと会ってほしいという両面の声

（検証）

◇学習課題の質や量を検討し、事前に準備（学習支援）
◇学習課題の解説動画を作成、ホームページを活用した配信（学習支援）
◇一斉又は分散での登校日の設定（対面で学習支援、心のケア）
◇スクールカウンセラー等の出勤日に面談を実施（心のケア）
◇自宅にいる児童生徒とオンラインでのつながり（※研究継続）

（第2波への備え）

<児童生徒や保護者、地域への情報の発信について>

・学校ホームページの閲覧者からは好評であるが、そもそも閲覧していない（できない）家庭もある。
・緊急メールが学校から家庭への一方向となっており、保護者からの意見が得にくい状況

（検証）

◇児童生徒及び保護者による学校ホームページの閲覧者の増加に向けて（工夫）
◇緊急メールのシステムとして双方向のやりとりに向けて（※研究継続）
◇休業、再開等の情報発信を適切な時期に実施

（第2波への備え）

<子どもの居場所づくりについて>

・小学校での受け入れは、教員の勤務体制の確保が課題
・預かり児童の特例について強調するなど、受け入れ児童を可能な限り限定

（検証）

◇第2波により臨時休業となった場合、小学校において、午前中の受け入れは実施
◇分散による登校日を設定した場合においても、並行して受け入れを実施

（第2波への備え）

<その他>

・経済的に厳しい家庭のための給食の提供はできないか。

（検証）

◇昼食の提供について、施設や体制面の困難さ、また、保護者からとりわけ食事の場面を不安視する声があることから、昼食の提供は実施しない。

（第2波への備え）