

米原市教職員の ハラスメントの防止等に関する基本方針

令和 8 年（2026 年）5 月【改訂】

米 原 市 教 育 委 員 会

1 はじめに

教育は、教職員が尊敬され、学校が信頼されてこそ成り立つものである。地域社会から信頼される学校づくりを推進するためには、校長のリーダーシップの下で教職員が一丸となり、学校が組織として十分に機能するものでなければならない。そのためには、教職員一人一人が高い使命感を持ち、次代を担う児童生徒の育成のため、日々の教育活動に取り組むことに加えて、全ての教職員が個人として尊重され、互いに信頼し合って働けるような職場環境づくりを進め、これを維持していくことが大切になる。

このような中で、職場におけるハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、教職員の勤労意欲を衰退させたり、その適切な能力の発揮を妨げたりするほか、組織全体の秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害するなど、学校運営や職場環境に大きな影響を及ぼすものとなる。特に、ハラスメントの対象が児童生徒の場合は、その将来にも重大な影響を及ぼす許されない行為であることをしっかりと認識しておく必要がある。

そこで、米原市教育委員会事務局では、「米原市教職員のハラスメントの防止等に関する基本方針」を策定し、教職員一人一人の尊厳や人格が尊重される職場づくりに取り組むこととする。

2 基本的な考え方

- (1) 校長は、所属教職員の服務・監督ならびに育成や能力開発が管理監督者としての責務であることに留意するとともに、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に注意しなければならない。また、校長および教頭（以下、「校長等」という。）は、所属教職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境の確保に努める。
- (2) 校長等は、ハラスメントの防止および排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じる。
- (3) 教職員一人一人が互いの人格を尊重し、相互に信頼し合って働けるような職場環境づくりに努める。職場からハラスメント問題の被害者や加害者を出さないために、常に周囲に対する気配りを行い、ハラスメントとみられる言動があったときには、校長等や下記に示す「ハラスメントに関する相談窓口」に相談するとともに、同僚として注意を促す。
- (4) 職場内のハラスメントについて問題提起があった場合は、ハラスメント問題を当事者間の個人的な問題とせず、校長等や「ハラスメントに関する相談窓口」への相談を勧めるなどの組織的な対応を図る。
- (5) ハラスメントの事実が認められた場合、ハラスメントを行った教職員や管理監督者である校長等に対して、必要かつ適切な範囲で地方公務員法等に基づく措置を行う。

なお、当基本方針において、「職場」とは、教職員がその職務を遂行する場所（出張先その他教職員が通常勤務している場所以外の場所および実質的に職場の延長と考えられる場所を含む。）をいう。また、「教職員」とは、本市に勤務する県費負担教職員（再任用、臨時的任用職員、会計年度任用職員を含む。）および市費負担教職員（再任用、任期付、会計年度任用職員を含む。）をいう。

3 ハラスメントについて

(1) セクシュアル・ハラスメント

職場において、教職員の意に反する性的な言動を受けたことにより、その教職員が就労条件について不利益を受けたり、職務に専念できなくなる等、就業環境が害されるなどの不利益を受けること。

(2) パワー・ハラスメント

職場において、職務上の地位や権限または職場内での優越的な関係を背景に、職務の適正な範囲を超えた人格と尊厳を侵害する言動により、身体的・精神的な苦痛を受け、職務に専念できなくなる等その就業環境が害されるなどの不利益を受けること。

(3) 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント

職場において、教職員が妊娠・出産したこと、または育児・介護のための制度を利用したことに関する言動により、妊娠・出産した教職員や育児・介護等に係る休暇・休業を申出・取得した当該教職員の就業環境が害されるなどの不利益を受けること。

(4) その他のハラスメント

職場において、上記のハラスメント以外に、言葉や態度等によるいじめ、嫌がらせ等により、当該教職員の人格を傷付けたり、就業環境が害されるなどの不利益を受けること。

4 根絶に向けた組織的な取組と対応について

(1) 校長等の責務について

① 校長等の責務

校長等は、所属教職員の育成および能力開発が管理監督者としての責務であることに留意するとともに、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に注意しなければならない。また、校長等は、所属教職員がその能力を十分に発揮できるような風通しのよい職場環境を確保するため、ハラスメントの予防と早期発見に努めなければならない。

ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに関する相談および苦情の申出、当該相談等に係る調査への協力、その他ハラスメントに対する教職員の対応に起因して、当該教職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

② 研修の充実と教職員の意識の向上

校長等は、所属教職員に対し必要な研修を実施するなど、ハラスメントの防止に努めなければならない。その上で、教職員一人一人が、ハラスメントに係る事象が発生する背景やその問題点を明らかにし、組織的に未然防止に向けた共通認識を図る。なお、研修を実施するに当たっては、外部専門家等による適切な研修を定期的実施することがより効果的であることに留意する。

③ 校内および教職員の状況把握

校長等は、授業観察はもとより放課後や休み時間にも定期的に校内を巡回するなどして、教職員の様子(授業中や部活動指導等)、施設や環境の面から目の届きにくい場所等の状況把握に努める。このように、日頃から校内や教室の整理整頓や施設整備に努めておくことは、児童生徒が教育活動に専念しやすい環境づくりだけでなく、死角や危険な箇所を事前に把握し、改善することにもつながり、様々な事象が発生する芽を未然に摘み取ることとなる。

また、教職員が翌日の授業準備等で夜遅くまで校内に残って仕事をする場面等においても、事象が発生しやすい状況にあることを念頭に、校長等は勤務時間の適正な管理に努めていく。

教職員人事評価の面談等の機会には、相談しやすい雰囲気を整えた上で、プライベートに配慮しながら、家庭状況や悩み等を把握するとともに、改善すべき点だけではなく評価できる点や期待している点を伝える。また、ハラスメント等の不祥事防止の観点から、必要に応じて指導助言を行う。

④ ハラスメントに関する相談を受けた場合の対応

校長等は、所属教職員から相談を受けた場合は、先入観や偏見を持つことなく公正中立な姿勢を心掛け、安易に意見や結論を伝えないようにするとともに、相談者の了解を得た上で、校長等自ら

が「ハラスメントに関する相談窓口」に相談するなど、校長等のみで判断することなく迅速かつ適切に対処しなければならない。

⑤ ハラスメントに気付いた場合の対応

校長等は、相談の有無にかかわらず、職場でハラスメントが生じていることに気付いた場合は、校長等として迅速かつ適切に事実関係の調査および確認を行い、当該問題の適切な解決を図るよう努める。また、ハラスメントを行った教職員に対しては、その事情を十分に聞き取り、必要であればその場で注意を促す等の措置を講じる。なお、校長等のみで判断できない場合や解決できない場合は、米原市教育委員会事務局に報告し、対応を相談すること。

(2) 教職員の責務について

① 教職員は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷付け、労働意欲を低下させ、職場環境を害することを自覚するとともに、次に掲げることに留意し、ハラスメントを防止するように努める。

ア 職務上の権限、地位等を背景に、職務、指導等の適正な範囲を超えて、他の教職員の人格および尊厳を傷付けるような言動を行わないこと。

イ 性的・暴力的な言動によって、他の者を不快にさせ、職場環境を害することのないようにすること。

ウ 職場環境を害するような妊娠・介護等に関する言動または妊娠・介護等に関する制度もしくは措置の利用に関する言動を行わないこと。

エ ハラスメントの被害を受けた場合は、自分が不快に感じていることを明確に意思表示するよう努めること。

オ ハラスメントを見聞きした場合は、上司への相談、当事者への注意等の必要な行動をとること。

② SNS等使用による危険性の啓発

セクシュアル・ハラスメント等は職務に関係のない私的なメールやSNSのやりとりが発端となって発生している例が多く見受けられることから、日頃からSNS等使用による危険性の認識に努めるとともに、勤務時間内に教職員間で校務や業務に関係のない私的なメールやSNS等によるやりとりをすることがないように徹底する。

③ 風通しの良い温かい職場の雰囲気づくり

日々の教育活動に伴い生じる様々な課題や出来事について、組織内で適切に情報を共有し、必要な場合は、組織的な対応に結び付けるなど、特定の教員が悩みを抱えることのないようお互い助け合える組織づくりを目指していく。

近年、教職経験が豊富な教職員の大量退職により若手教職員が急増している。教職員個々が相互に日常の状況を把握し、悩みを抱えていたり普段と様子が違うなどの異変に気付いたりしたときは、校長等だけでなく複数の教職員で支え合い、アドバイスを与えるなど、何でも相談しやすい雰囲気づくりに努め、組織として人材育成に当たっていく。

④ 勤務の適正化

勤務時間終了以降は、教職員も順次退勤するため、校内に残っている者が少なく、人の目が届きにくい状況になる。超過勤務の縮減はもちろんのこと、問題事象が発生しやすい状況をつくらないためにも、メリハリある業務の遂行や早期退勤を心掛ける等の職場環境づくりに努める。加えて、長時間労働に起因する様々なストレスが、ハラスメント等の不祥事を引き起こす要因となることから、各校の実態に応じた働き方改革を効果的に推進し、全ての教職員が意識をもって適正な勤務を心掛けるような日頃からの声掛けや取組が求められる。

⑤ 節度ある飲酒

職場における節目での懇親会や歓送迎会等は、お互いをよく知り、よりよい職場の人間関係を築

く上で大切な機会となる一方で、飲酒が様々なトラブルや不祥事の原因となることもある。

特に、近年若い教職員が増え、明るく前向きで活気ある雰囲気が生まれ、教育活動にも良い面で作用している一方で、管理職を含め、ベテラン教職員と若手教職員間との世代間の隔たりによる意識のギャップもみられることから、とりわけ飲酒時には不祥事防止の面からも言動には十分注意する必要がある。

5 教育実習生等に対するハラスメントの防止について

教職員に対するセクシュアル・ハラスメントが許されないことは当然であるが、教職課程の必履修事項である教育実習において、指導を受けるという立場的に弱い教育実習生に対してセクシュアル・ハラスメント等に類する言動を行うことも決して許されないことである。

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（令和2年厚生労働省告示第6号）および、これにより改正された指針等を踏まえ、教職員による教育実習生等への適切な相談対応等を行うことが求められる。

6 児童生徒に対するハラスメントの防止について

（1）教職員の人権意識の向上

教職員は、人権の価値やその重要性に鑑み、常に自分自身や同僚、児童生徒の人権意識の向上に努めなければならない。同時に、教職員一人一人が、常に自分自身の人権感覚を磨くことができるよう自己研鑽に努めなければならない。その上で、日々の教育活動の様々な場面で、自分自身の教育活動を定期的に振り返り、児童生徒一人一人の尊厳や人格が尊重される教育環境づくりに取り組まなければならない。

（2）複数での生徒指導

セクシュアル・ハラスメント等は、他の教職員の目が届きにくい空間で、教職員が児童生徒と一対一で対応している状況で発生している例が多くあることから、児童生徒に個別の指導を行う場合は、密室で児童生徒と2人だけになるような状況を避けるようにし、可能な限り複数の教職員で対応する。

（3）教職員と児童生徒間におけるSNS等使用による危険性の啓発

セクシュアル・ハラスメント等は職務に関係のない私的なメールやSNSのやりとりが発端となって発生している例が多く見受けられることから、教職員と児童生徒との間で、私的なメールやSNS等によるやりとりをすることがないように徹底する。

また、学級や部活動の連絡網等でやむを得ず連絡が必要な場合についても、あらかじめルールや注意事項等を共通認識しておくことが大切である。

7 ハラスメントに関する相談窓口について

ハラスメントに関する教職員からの相談に対応するため、次のとおり米原市教育委員会事務局ならびに米原市総務課人事係に相談窓口を設置し、相談者に対する助言等を行う。その際、相談者が不利益にならないよう配慮するとともに、相談者のプライバシーの保護に特に配慮するものとする。また、ハラスメントに関する相談等をした教職員が職場において不利益な取扱いを受けないようにしなければならない。

相談窓口 ※相談は、原則事前予約（匿名可）

米原市総務課人事係 TEL0749-53-5164、米原市教育委員会ハラスメント対応 TEL0749-53-5152

米原市人権政策課相談窓口 TEL0749-53-5167

8 重大な事案が発生した場合の米原市教育委員会事務局が執るべき措置等について

米原市教育委員会事務局は、重大な事案が発生したことを確認した場合、ハラスメントを行った市費教職員に対しては、滋賀県教育委員会事務局と協議の上、必要に応じて迅速かつ適切に事実関係の調査および確認を行い、当該問題の適切な解決を図るよう努める。また、ハラスメントを行った教職員に対しては、滋賀県教育委員会事務局と協議の上、必要かつ適切な範囲で地方公務員法に基づく措置を講じる。

また、ハラスメントを行った市費教職員に対しては、別に定める「米原市職員のハラスメントの防止等に関する指針」の規定ならびに地方公務員法に基づき、必要かつ適切な範囲で地方公務員法に基づく措置を講じる。

なお、米原市教育委員会事務局は、当該学校の校長等と相談の上、再発防止に向けた必要な措置を講じる。

【参考】

- ・地方公務員法第 29 条
- ・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」
(男女雇用機会均等法)
- ・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」
(育児介護休業法)
- ・「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」
(労働施策総合推進法)
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律について」
(令和元年 6 月 13 日付総行女第 7 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知)
- ・「「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の制定等について」
(令和 2 年 1 月 17 日付総行女第 1 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知)
- ・リーフレット「2020 年(令和 2 年) 6 月 1 日より、大企業を対象に職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！」
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
(衆議院厚生労働委員会)
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
(参議院厚生労働委員会)
- ・「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会報告」について
(令和 2 年 1 月 17 日付初等中等教育局初等中等教育企画課地方教育行政係)
- ・「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 8 章の規定等の運用について」
(令和 2 年 2 月 10 日付雇均発 0210 第 1 号厚生労働省雇用環境・均等局長通知)
- ・「県立学校における妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントの防止等に関する指針」
(令和 2 年 3 月付滋賀県教育委員会事務局教職員課通知)
- ・「米原市職員のハラスメントの防止等に関する指針」(米原市訓令、米原市教育長訓令第 4 号)
(平成 24 年 8 月 24 日付米原市長、米原市教育委員会教育長)
- ・「米原市職員コンプライアンス行動方針」(令和 5 年(2023 年) 4 月改訂 米原市)