

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止に関する規定

志布志市立有明小学校

〔目的〕

第1条 この規定は、職場（学校）におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント（以後、セクハラ・パワハラと表記）を防止するために職員が遵守すべき事項等について定める。

〔セクハラの実義〕

第2条 セクハラとは、職場（学校）において性的な言動により当該職員及び児童生徒に精神的・身体的な苦痛や不利益を与えること、又は性的な言動により他の職員の業務環境及び他の児童生徒の教育環境を害することをいう。

- 2 前項の職場とは、学校内のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また勤務時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる勤務時間外の時間を含むものとする。
- 3 第1項の他の職員及び児童生徒とは、直接的に性的な言動の対象となった被害者本人に限らず、性的な言動により業務環境及び教育環境を害されたすべての職員及び児童生徒を含むものとする。
- 4 第1項の性的な言動とは、性的な事実を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデート・同伴への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと、性的関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画（PCスクリーンセイバー等）を配付、掲示すること、執拗な連絡やつきまとい、強制わいせつ行為、強姦などをいう。

〔パワハラの実義〕

第3条 パワハラとは、職場（学校）において職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務・指導上の適正な範囲を超えた言動により当該職員及び児童生徒に精神的・身体的な苦痛や不利益を与えること、又は適正な範囲を超えた言動により他の職員の業務環境及び他の児童生徒の教育環境を害することをいう。（体罰の概念に符合する）

- 2 前項の職場とは、学校内のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また勤務時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる勤務時間外の時間を含むものとする。
- 3 第1項の他の職員及び児童生徒とは、直接的に業務上の適正な範囲を超えた言動の対象となった被害者本人に限らず、業務・指導上の適正な範囲を超えた言動により業務環境及び教育環境を害されたすべての職員及び児童生徒を含むものとする。
- 4 第1項の職務上の地位や人間関係などの優位性を背景にとは、上司はもちろんのこと、上司以外であっても先輩後輩、教師と児童生徒などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、経験年数（キャリア）や専門性、技能等に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。

〔禁止行為〕

第4条 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナー、児童生徒を教育の対象となる一人の人間として尊重し、職場（学校）における健全な秩序並びに協力関係、人権感覚と倫理観を保持する義務を負うとともに、職場（学校）内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 2 セクハラとなる言動
 - 一 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問や発言
 - 二 わいせつな画像の閲覧、配付、掲示
 - 三 うわさの流布
 - 四 不必要な身体への接触
 - 五 交際や性的関係の強要
 - 六 執拗な連絡やつきまとい行為
 - 七 性的な言動により、他の職員の就業意欲及び他の児童生徒の学習意欲を低下させ、能力等の発揮を阻害する行為
 - 八 性的な言動への抗議や拒否等を行った職員及び児童生徒に対して不利益を与える行為
 - 九 その他、当該職員及び児童生徒、他の職員及び児童生徒が不快を感じる性的な言動

3 パワハラとなる言動（児童生徒への体罰を含む）

- 一 身体的な攻撃（暴行，傷害）
小突く，叩く，つねる，胸倉をつかむ，髪を引っ張る，物を投げつけるなど
- 二 精神的な攻撃（脅迫，名誉毀損，侮辱，暴言）
人前で大声で叱責，人格を否定するような侮辱や罵倒，執拗な小言や暴言
- 三 人間関係からの切り離し（隔離，仲間外し，無視）
挨拶をしない（返さない），会話をしない，全体的な行事・懇親会等に誘わない
- 四 過大な要求（明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制，業務の妨害）
失敗を執拗に責める，明らかに無理な業務及び課題を強要，一方的に他の業務及び課題を押し付け本来の業務及び課題を妨害
- 五 過小な要求（合理性無く単純な業務及び課題ばかり与える，意図的に業務及び課題を与えない）
印刷だけ，掃除や整理だけ，職場及び校内（教室内）での居場所を制限
- 六 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）
信条や宗教，家族のこと，趣味や特技などについて他者へ公表しそれを批判・中傷，しつこく結婚や転職などを推奨，休日のつきあい・同伴（遊興や飲酒など）を強要
- 七 業務・指導上の適正な範囲を超えた言動により，他の職員の就業意欲及び他の児童生徒の学習意欲を低下させ，能力等の発揮を阻害する行為
- 八 業務・指導上の適正な範囲を超えた言動への苦情や拒否等を申し出た職員及び児童生徒に対して不利益を与える行為
- 九 その他，当該職員及び児童生徒，他の職員及び児童生徒が不快を感じる業務・指導上の適正な範囲を超えた言動

〔相談及び苦情への対応〕

第5条 セクハラ・パワハラに関する相談及び苦情の相談窓口を校内に設けることとし，その責任者は校長とする。校長は窓口担当者を年度初めに指名し，職員及び児童生徒に周知するとともに担当者に対して必要な指導・研修を行うものとする。

- 2 相談窓口担当者は，（ ）と（ ）とする。
- 3 セクハラ・パワハラの被害者に限らず，すべての職員及び児童生徒は性的な言動及び業務・指導上の適正な範囲を超えた言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。なお，被害者及びすべての職員・児童生徒は，校内の相談窓口担当者を経ずに直接，志布志市教育委員会（学校教育課長及び係長）に相談及び苦情を申し出ることできる。
- 4 窓口担当者は，前項の申し出を受けたときは，相談者からの事実確認の後に校長へ報告する。校長は直ちに志布志市教育委員会に報告（第一報）するとともに，窓口担当者からの報告に基づき，相談者のプライバシーに配慮した上で，行為者，被害者，他の職員及び児童生徒等から事実関係を聴取する。
- 5 前項の聴取を求められた職員及び児童生徒等は，正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。
- 6 校長は，志布志市教育委員会へ報告（第二報）するとともに，聴取した内容や背景等に基づいて志布志市教育委員会の指導を受け，行為者，被害者，他の職員及び児童生徒等の精神的・身体的な苦痛及び不利益等の解消と業務環境及び教育環境の改善に必要な措置を講じる。
- 7 相談及び苦情への対応に当たっては，関係者のプライバシーが保護されるとともに，相談をしたこと，又は事実関係の確認に協力したことなどを理由として不当な取扱いを行わない。

〔再発防止の義務〕

第6条 校長はセクハラ・パワハラが生じたときは，決して許されない行為である旨の指針及び姿勢を改めて明白に示すとともに，行為者へは厳正に対処し，事案発生の背景や原因の分析及び事案に基づいた研修の実施，適切な再発防止策を即座に講じなければならない。

附則 平成28年5月9日より実施