

パワーハラスメントの防止についての指針

第1 基本方針

パワーハラスメントは、職場内の秩序を乱すとともに、職員個人の尊厳を傷つけ、勤労意欲の減退や心の病を引き起こし、公務能率の低下を招くなど職場運営全体に大きな影響を与えるものである。

本県教育委員会では、平成24年6月に「パワーハラスメントの防止についての指針」を策定し、職員一人ひとりがパワーハラスメントに関する基本的な認識を持ち、パワーハラスメントの加害者にならないよう留意することはもちろんのこと、特に所属長等管理職員は、日頃からパワーハラスメントを起こさない職場づくりに努めてきた。

こうしたなか、令和元年5月に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）が改正され、パワーハラスメント防止対策が法制化された。地方公共団体の各任命権者を含む事業主は、職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされた。

この指針は、以上のことに鑑み、県教育委員会として、あらためてパワーハラスメントを行ってはならない旨を明示するとともに、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、パワーハラスメントの未然防止とこれが行われた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものである。

なお、市町村立学校に勤務する職員（県費負担教職員を含む。）に係るパワーハラスメントの未然防止等の措置については、服務監督権者である市町村教育委員会にその義務が課せられており、県教育委員会は必要に応じて指導、助言又は援助を行うものである。

第2 パワーハラスメントの定義

この指針において、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、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの」をいう。

また、この指針では、職員による教育実習生への当該パワーハラスメントの定義に類する言動についても同様に扱うものとする。

第3 所属長等の責務

所属長等管理監督の任にある者（以下「所属長等」という。）は、職員が職務に専念できる良好で明るい職場環境を確保する責務があることを認識し、次のとおり率先してパワーハラスメントの防止、解決等に取り組まなければならない。

- 1 パワーハラスメントに対する正しい認識を持ったうえで、自らがパワーハラスメントを起こさないことはもちろんのこと、職員間のコミュニケーションがとられているか、職場内でパワーハラスメントが起きていないか、日頃から目配りし、風通しの良い職場づくりに努めること。
- 2 所属職員からパワーハラスメントに関する相談を受けたときは、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、職場内での解決に努めるとともに、これが困難な事案については、相談窓口を活用するなど事案の内容に応じて迅速かつ適切に対応すること。
- 3 パワーハラスメントに関する相談の申出、当該相談に係る調査への協力その他パワーハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならないこと。

第4 職員の責務

- 1 職員は、パワーハラスメントをしてはならない。
- 2 職員は、本指針及びその運用を説明した手引きの内容を十分認識して行動するよう努めなければならない。

第5 指導時に留意すべき事項

職務上の権限を有する職員や指導的な立場にある職員は、職務遂行上又は組織運営上必要であると判断される場合には、パワーハラスメントにならないよう、以下の点に留意しつつ、積極的かつ毅然とした態度で適切な指導・助言を行い、部下職員の育成に努める必要がある。

- 1 部下や後輩を「育てる」という意識を持って指導すること。
- 2 業務の方向性を示した上で指導すること。
- 3 指導するタイミングや場所、方法など状況に応じて適切に指導すること。
- 4 同じ指導方法であっても、世代や個人によって感じ方や受け止め方は異

なるため、性格や知識経験を含め相手に見合った言動をとる必要があること。

第6 研修等

パワーハラスメントの防止及びパワーハラスメントが行われた場合の対応について、職員の理解や認識を深めるため、次に掲げる事項に取り組むものとする。

- 1 職員の意識の啓発及び知識の向上を図ること。
- 2 職員に対し、研修を実施すること。

第7 相談窓口等

- 1 パワーハラスメントに関する相談に対応するため総務企画課及び教職員課に相談窓口を設置する。

なお、市町村立学校に勤務する職員（県費負担教職員を含む。）に係る相談窓口の設置者は、服務監督権者である市町村教育委員会である。

- 2 1のパワーハラスメントに関する相談窓口は、職員間のパワーハラスメントに類する言動についての相談に加え、次の相談にも対応する。

(1) 学校の職員による児童生徒やその保護者へのパワーハラスメントに類する言動についての児童生徒や保護者からの相談

(2) 児童生徒やその保護者による学校の職員への著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）についての教職員からの相談

(3) 職員による教育実習生へのパワーハラスメントに類する言動についての教育実習生からの相談

- 3 職員（特別職の職員及び現業職員を除く。）は、苦情相談制度により、人事委員会事務局給与公平課職員係に対しても、パワーハラスメントに関する相談を行うことができる。

- 4 前記1及び3の窓口で相談を受けた者は、その対応にあたって、相談者や関係者のプライバシーの保護に特に留意しなければならない。