

令和7年度 体罰、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程

本校における体罰、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程を、以下に定める。

(目的)

第1条 この規程は、学校における体罰、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必要事項を定め、生徒が安心して学校生活ができると共に、職員が職務に専念できる、良好な勤務環境を確保することを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、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) 体罰 懲戒の内容が身体的性質（なぐる、蹴る等）だけでなく、被罰者に肉体的苦痛（正座、直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる場合）を与える行為をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 職場等において行われる性的な言動に対するその職員の対応により、当該職員がその勤務条件につき不利益を受け、または職場等において行われる性的な言動により、当該職員の就業環境が害されることをいう。
- (3) 性的な言動 性的な関心や欲求、及び性別により差別しようとする意識等に基づく発言や言動を言う。
- (4) パワー・ハラスメント 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。

(基本的心構え)

第3条 職員は、本校における体罰、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントが、個人としての尊厳を不当に傷つけ、職場環境を害することにより就業意欲の低下や人間関係の悪化を招くということを自覚し、職員一人一人がお互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識のもとに業務を遂行するよう努めるものとする。このことは、基本的に生徒においても適用される。

(管理及び監督者の責務)

第4条 管理及び監督者は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。その防止対策として、必要に応じ職員研修を実施すると共に専門の委員会を設置することができる。

- 2 管理及び監督者は、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置を迅速且つ適切に講じなければならない。

(相談・苦情窓口の設置)

第5条 体罰、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに関する相談または苦情に対応するため、相談・苦情窓口（以下「窓口」という。）を設置する。

職 名	教頭	事務長	生徒指導主事
氏 名	小原 百合子	瀧原 多孝	伊藤 和彦

(相談または苦情の処理)

第6条 窓口相談または苦情があった場合、必要に応じて担当者が事実関係の調査及び確認を行うと共に、校長にその内容を報告する。

- 2 校長は、前項による報告を受けたときには、苦情の申し出に係る問題の解決を図ると共に教育委員会へ報告する。

(プライバシーの保護)

第7条 体罰、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに関する相談または苦情の処理を担当する職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、関係者が不利益な取扱いを受けないように留意しなければならない。

(その他)

第8条 この規程に定めるものの他、必要な事項は別に定める。

附則：この規程は、平成25年4月1日から施行する。

この規則は、令和4年4月1日から施行する。