

セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針

第1 基本方針

セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下、セクシュアル・ハラスメント等）という。）は、職員の個人としての尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を不当に傷つけるだけでなく、職員の勤務能率の発揮を妨げ、職場秩序や公務の円滑な遂行を阻害する重大な問題である。

したがって、県教育委員会ではセクシュアル・ハラスメント等を明確に禁止するものであり、いかなる職員による、いかなる形態のものであっても、これが黙認されたり見過ごされることを許すものではない。

この指針は、以上のことにかんがみ、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメント等の未然防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合における事後の対応に関し、必要な事項を定めるものである。

なお、この指針では、職員による教育実習生へのセクシュアル・ハラスメント等に類する言動についても同様に扱うものとする。

また、市町村立学校に勤務する職員（県費負担教職員を含む。）に係るセクシュアル・ハラスメント等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 セクシュアル・ハラスメント等の内容

1 セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、他の者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を不快にさせる職場外における性的な言動のため職員の勤務環境が害され、又は当該性的な言動への対応により当該職員がその勤務条件について不利益を受けることをいう。

なお、セクシュアル・ハラスメントには同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受ける職員の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアル・ハラスメントに該当する。

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、職場において行われる上司、同僚からの言動（妊娠・出産したこと、妊娠又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、育児休業等の利用に関する言動）により妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した職員の勤務環境が害されることをいう。

3 具体的な内容

- (1) 「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の

者が職員を不快にさせることをいう。

- (2) 「職場」とは、通常職員が勤務している場所をいい、それ以外であっても、職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当する。

また、勤務時間外の宴会等であっても、職場の上下関係や人間関係が実質的に存在する場合は「職場」に含まれる。

- (3) 「職員」とは、県教育委員会事務局及び県教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関に勤務する一般職及び特別職の職員をいう。

- (4) 「性的な言動」とは、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も含まれる。

- (5) 「職員の勤務環境が害される」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・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その能力の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。

- (6) 「性的な言動への対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。

- (7) 「勤務条件についての不利益」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。

- (8) 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、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。

第3 所属長等の責務

所属長等管理監督の任にある職員は、セクシュアル・ハラスメント等の未然の防止に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた場合あるいはセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

そのため、次に掲げる事項について具体的な対応を講じなければならない。

1 研修等による職員の意識啓発

研修等を通して、職員の意識啓発を行い、さらには職場内会議等の機会を利用し、職員への注意喚起、指導を行うこと。

2 セクシュアル・ハラスメント等の兆候を見逃さないための注意

セクシュアル・ハラスメント等が職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか勤務環境に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないように努めること。

3 相談への迅速な対応

職員からセクシュアル・ハラスメント等に関する相談があった場合には、次に掲げる事項に十分留意の上、真摯にかつ迅速に対応すること。

- (1) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。
- (2) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応（最善の解決策）は何かと

いう視点を常に持つこと。

(3) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。

4 セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合の対応

セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、職員への注意喚起や当該セクシュアル・ハラスメント等の排除を行うとともに、必要に応じて総務企画課又は教職員課との連絡調整を行う等、事態を深刻なものにしないように迅速かつ適切に対応すること。

また、再発防止のためにも、事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、その事案に適正に対処すること。

第4 職員の責務

職員は、セクシュアル・ハラスメント等をしてはならない。また、職員は、セクシュアル・ハラスメント等をなくすために、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

1 職場における言動

個人の人格を傷つけ、勤務環境等を害することとなるセクシュアル・ハラスメント等をしないよう各人が発言や行動に十分注意すること。

なお、職員間のセクシュアル・ハラスメント等だけでなく、行政サービスの相手方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及び委託契約又は派遣契約等により同じ職場で勤務する者（教育実習生を含む。）との関係にも注意すること。

2 職場の構成員としての心構え

勤務環境は職員相互の協力の下に形成されるものであることから、職場の構成員として良好な勤務環境の維持・確立に努めること。

3 行為者に対する意思表示

セクシュアル・ハラスメント等の被害を防止し、又は深刻なものにしないためには、相手（行為者）に対する明確な意思表示等の行動をためらわないこと。

4 セクシュアル・ハラスメント等を見聞きした場合の対応

セクシュアル・ハラスメント等を見聞きした場合は、その言動を行っている相手から状況や事情を確認するとともに、必要に応じて注意すること。その対応が困難な場合は、所属長又は相談窓口に相談すること。

第5 研修等

1 意識啓発等

県教育委員会は、セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図らなければならない。

2 研修等の実施

セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するためには、職員一人一人の意識の持ち方や心構えが極めて重要であることから、県教育委員会は、次に掲げる事項について、研修を実施しなければならない。

- (1) セクシュアル・ハラスメント等は、当該職員の人格を傷つけ、又は勤務環境を害するおそれがある重大な問題であること。
- (2) 性別により差別したり、役割を強制しようとする意識をなくすようにすること。
- (3) セクシュアル・ハラスメント等の具体的な態様を認識し、セクシュアル・ハラスメント等を行わないようにすること。
- (4) その他、セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するため、及びセクシュアル・ハラスメント等に適切に対応するために必要な事項。

3 研修において留意すべき事項

県教育委員会は、研修を実施する場合において、特に、次に掲げる事項について留意するものとする。

- (1) 新たに職員となった者にセクシュアル・ハラスメント等に関する基本的な事項について理解させること。
- (2) 新たに所属長等管理監督者となった職員にセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関しその求められる役割及び技能について理解させること。

第6 相談窓口

セクシュアル・ハラスメント等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ものとし、職員による教育実習生へのセクシュアル・ハラスメント等に類する言動についての教育実習生からの相談にも対応するものとする。

相談窓口においても、第3の3に掲げる事項に十分留意の上、対応に当たるものとする。

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。

第7 セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合の迅速かつ適切な対応

セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、県教育委員会は、必要に応じて、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 1 事実関係の調査のため、相談の申出人や関係者からの事情聴取等を行う。
- 2 当事者間の話し合いや和解のための斡旋をする。
- 3 行為者に対する注意、あるいは行為者の上司等に対する注意及び指導の要請を行う。
- 4 配置換や異動等の人事上の措置を講ずる。

なお、セクシュアル・ハラスメント等の態様等によっては、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することがあり、その場合は、懲戒処分を行うものであること。

第8 プライバシーの保護等

- 1 セクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた職員及びセクシュアル・ハラスメント等に関する問題の処理に関与した職員は、相談の申出人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。

2 所属長等は、職員が、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の申出を行ったことや相談に係る調査について証言をしたこと等を理由に、勤務条件に関する不利益はもちろんのこと、同僚等からの誹謗や中傷などいかなる態様の報復や不利益を受けることがないようにしなければならない。