

職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する指針

〔令和2年5月28日〕
福島県教育委員会教育長決裁

1 趣旨

職場におけるセクシュアル・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、対象となった職員等の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、勤務条件や勤務環境に様々な悪影響を及ぼす行為であり、社会的にも許されない行為である。

したがって、県教育委員会としては、セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するとともに、セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、その状況等に応じて最も適切な措置を講ずるなどして、職場における職員の勤務環境を良好なものとし、職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を確保するため、本指針により、セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する基本的な事項を定めるものである。

2 職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の概念

(1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、「職場において行われる不快に感じる性的な言動」を、職場における妊娠、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妊娠、出産等又は育児休業、介護休暇等の制度の利用に関する言動により職員の勤務環境が害されること」をいう。

(2) 「職場」とは、職員が業務を遂行する場所を指し、当該職員が通常勤務している場所以外の場所であっても、当該職員が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

また、勤務時間外であっても、職場の上下関係や人間関係がそのまま持続している場合は、ここでいう「職場」に該当する。

(3) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指すが、それだけでなく、性的な差別意識や優越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。

(4) 「妊娠、出産等又は育児休業、介護休暇等の制度の利用に関する言動」とは、妊娠したこと又は出産したこと、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著しく能力が低下したこと、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動等が挙げられる。

3 職場におけるセクシュアル・ハラスメント等が起こる原因・背景

(1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントが起こる原因・背景としては、次の点が挙げられる。

ア 相手を性的な関心の対象としてとらえ、対等なパートナーとして意識しないこと。

イ 性に関する受け止め方には個人や男女、世代間で差があることを十分認識せずに、不用意な言動をとること。

ウ 性的な差別意識や職場における上下関係などの優越的地位の不当な利用又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づき、性的な言動をとること。

(2) 職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが起こる原因・背景

としては、次の点が挙げられる。

- ア 妊娠、出産及び育児中の職員、介護を行っている又は行おうとする職員が抱える負担や不安に対する理解がないこと。
- イ 妊娠、出産、育児、介護に関する受け止め方には個人や男女、世代間で差があることを十分認識せずに、不用意な言動をとること。
- ウ 性的な差別意識や職場における上下関係などの優越的地位の不当な利用に基づいた言動をとること。
- エ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置を利用する職員（以下、「制度等利用職員」という。）が勤務しないこと等により周囲の業務負担が増大すること。
- オ 制度等利用職員に周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら適切に業務を遂行していくという意識がないこと。

4 職員が認識すべき事項

職員は、セクシュアル・ハラスメント等を防止するため、次の事項について認識しなければならない。

(1) 基本的な心構え

- ア セクシュアル・ハラスメント等は、職員の個人としての尊厳を不当に傷つけ、又は職務環境を害することとなるものであることを理解し、互いの人格を尊重し、セクシュアル・ハラスメント等を行ってはならないこと。
- イ 業務に当たっては、言動の受け止め方は個人や男女、世代間によって異なる可能性があることに留意する必要があること。
- ウ 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。
- エ 学校においては、職員以外の様々な関係者と接する機会が多いことを十分に認識した上で、発言や行動に十分注意すること。
- オ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントには該当しないこと。

(2) 良好な勤務環境の形成

勤務環境は、職員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セクシュアル・ハラスメント等のない良好な勤務環境の維持・確立のため、次の事項について、積極的に意を用いること。

- ア 職場内のセクシュアル・ハラスメント等について問題提起する職員をトラブルメーカーとみたり、セクシュアル・ハラスメント等の問題を当事者間の個人的な問題として片付けることがあってはならないこと。職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境を確保するよう皆で取り組むことを日頃から心掛ける必要がある。
- イ 職場からセクシュアル・ハラスメント等に関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、セクシュアル・ハラスメント等やセクシュアル・ハラスメント等に当たるおそれがある言動が見受けられる場合に

は、職場の同僚として注意を促すこと。被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。

ウ セクシュアル・ハラスメント等を直接受けていない者も気持ちよく勤務できる環境をつくるために、セクシュアル・ハラスメント等と思われる言動が行われている状況について管理監督者等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

5 自分が受けている言動がセクシュアル・ハラスメント等ではないかと考える場合において職員に望まれる事項

職員は、自分が受けている言動がセクシュアル・ハラスメント等ではないかと考える場合には、その被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

(1) 相談窓口や信頼できる人等への相談

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、問題を自分一人で抱え込まずに、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人にためらわずに相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、相談窓口等への相談を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメント等であると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

(2) 当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション

セクシュアル・ハラスメント等は、相手に自覚がないこともある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

6 管理監督者が配慮すべき事項

職場におけるセクシュアル・ハラスメント等を防止するため、管理監督者は、次の事項について配慮しなければならない。

(1) 使用者責任の意識

セクシュアル・ハラスメント等については、使用者責任が問われることがあり、各所属の管理監督者の責任は、使用者の責任につながるということを常に念頭において対応すること。

(2) 各所属における注意喚起、意識の啓発

各所属において、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等を防止するために、職場でのサービス倫理対策委員会やミーティング等の機会を利用した職員への注意喚起、指導、さらには研修を通して職員の意識の啓発をするとともに、職員の言動に注意を払うように努めること。

(3) 相談・苦情に対する対応

職員等からセクシュアル・ハラスメント等に関する相談・苦情があった場合には、真摯かつ迅速に対応するとともに、相談した職員に対して不利益となる取扱いを行わないこと。

7 相談・苦情への対応

(1) 相談窓口

職員からのセクシュアル・ハラスメント等に関する相談・苦情については、基本的には各所属の管理監督者が対応することになるが、所属内での対応が困難な相談・苦情については、各人事主幹課（教育総務課、職員課、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）が窓口となる。

各学校における児童・生徒、及びその保護者等からの相談・苦情については、各学校長が自ら対応するほか、校内に相談・苦情を受ける窓口を設けるものとし、さらに、事案に応じて学級担任や養護教諭、生徒指導担当の教諭等に聴取及びその後の具体的対応を求めるものとする。なお、校内での対応が困難な場合には、児童・生徒からの直接の相談・苦情も含め、各人事主幹課が窓口となる。

行政サービスの相手方等職員以外からの苦情・相談については、教育総務課又は職員課が窓口となる。

相談・苦情を受けた職員、各所属の管理監督者及び各人事主幹課は、各々の連携等により、次の事項に留意して対応していくものとする。

ア 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。

イ 事態を悪化させないために、迅速な対応を心掛けること。

ウ 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) 相談・苦情の対象

相談・苦情については、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等を未然に防止する観点から、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等が現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアル・ハラスメント等に該当するか否か微妙な場合も対象とする。また、セクシュアル・ハラスメント等による被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

ア 他の職員がセクシュアル・ハラスメント等を受けているのを見た職員等からの相談

イ 他の職員からセクシュアル・ハラスメント等をしている旨の指摘を受けた職員等からの相談

ウ 同僚又は部下等からセクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた管理又は監督の地位にある職員からの相談

(3) 相談・苦情を受ける体制の整備

相談・苦情を受ける体制の整備については、次の定めるところによる。

ア 各所属及び各人事主幹課においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、セクシュアル・ハラスメント等に関する職員からの相談・苦情に対応するために必要な体制を、各所属の規模及び組織構成等を勘案して整備するものとする。

イ 相談・苦情を受けるに当たっては、相談・苦情を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。

ウ 職場におけるセクシュアル・ハラスメント等は、パワー・ハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、パワー・ハラスメントに関する相談・苦情を受ける体制と一元的に相談・苦情を受けることのできる体制を整備するよう努める

ものとする。

(4) 人事管理上の措置

事案の内容・状況に応じ、必要によっては、配置転換等の人事管理上の措置を講ずるものとする。

(5) 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメント等は、懲戒処分に付すことがある。また、職員以外の者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った場合も、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分に付すことがある。

8 研修等

セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止する観点から、管理監督者をはじめ職員に対してセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する研修を実施し、積極的に啓発するものとする。

また、服務倫理対策委員会やミーティングにおける「信頼される学校づくりを職場の力で」の活用等により、職員等の理解、意識を深めるものとする。

9 その他

(1) 不利益取扱いの防止

セクシュアル・ハラスメント等に当たる言動に対する職員の対応により、その職員に勤務条件につき不利益を受けることがあってはならないことに留意すること。

例えば、セクシュアル・ハラスメント等に対する拒否等の対応、性的な言動に関する相談・苦情を行ったこと、苦情の調査について証言等をしたこと、その他性的な言動に対する正当な反応により、給与や任用上の取扱いに関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるなどいかなる態様の不利益等も受けることがないようにすること。

(2) プライバシーの保護

各所属の管理監督者及び各人事主幹課は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等に係る職員の情報が、当該職員のプライバシーに属するものであることを認識し、その保護には特に留意すること。

附則（令和2年5月28日2教職第140号）

令和2年6月1日から施行する。

別記

「職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する指針」の運用上の留意事項

1 趣旨について

この指針は、職場におけるセクシュアル・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。）の防止を目的とするものであり、したがって、個々のケースが厳密に職場におけるセクシュアル・ハラスメント等に該当するか否かを問題とするのではなく、相手の立場に立って、相手が不快に感ずるおそれのあるような言動はしないようにすることが重要であることに特に注意すること。

2 職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の概念について

(1) 職場の概念については、その場所、時間を限定しないこと。

例えば、勤務時間外の「懇親の場」やSNS等におけるやりとりであっても、職場における上下関係や優越的な地位を背景とする人間関係が持続している場合には、ここでいう職場に該当する。

(2) 同じ所属の職員以外にも、他の所属の職員、児童・生徒、保護者及び教育実習生等に対する言動も対象となること。

また、これら職員以外から職員に対して行われるセクシュアル・ハラスメント等も対象となること。

(3) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動としては、例えば、次のようなものがある。

ア 「性的な内容の発言（SNS等におけるやりとりを含む。）」

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布することのほか、性的な冗談やからかい、食事・デート等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

イ 「性的な行動」

性的な関係を執拗に誘うこと、必要なく身体に触ること、わいせつな図画（裸の画像等）を配布、掲示すること、性的指向や性自認をからかいいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすることなど

(4) 一般的には、性的な欲求や関心に基づく言動がセクシュアル・ハラスメント防止の対象とされるが、さらに、性的な差別意識や優越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や慣例等により、職員が勤労意欲を低下させたり、能力発揮が害されることなども防止すること。

(5) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動としては、例えば、次のようなものがある。

ア 不利益取扱いの示唆

育児休業の取得を上司に相談したところ「昇任はなくなると思う」と言われた。

イ 業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害

介護休暇の利用を周囲に伝えたところ、同僚から「自分は利用しないで介護する。

あなたもそうするべき」と言われた。「でも、自分は利用したい」と再度伝えたが、再度同じ発言をされ、利用をあきらめざるを得ない状況になった。

ウ 繰り返し嫌がらせをすること

「自分だけ短時間勤務をするのは周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言われ、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。

(6) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントには該当しない、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、例えば、次のようなものがある。

ア 上司

業務体制を見直す目的で、育児休業の利用の希望期間を確認すること、業務状況を考えて、翌日に妊婦健診に行く職員に、その次の妊婦健診日について特定の日を避けることができるか、相談すること

イ 同僚

自分が休暇の申請を検討する目的で、同僚の休暇の申請予定を尋ね、変更を相談すること

3 職員が留意すべき事項について

(1) セクシュアル・ハラスメント等に当たるかどうかは受け手の判断が重要であること。

ア 親しさの表現が言動の真の動機であったとしても、場合によっては本人の意図とは関係なくセクシュアル・ハラスメント等となってしまうこともあること。

イ 不快に感じるか否かには個人差があること。

ウ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。

エ 同僚や部下との人間関係ができていてと独りよがりの思いこみをしないこと。

(2) 受け手が拒否の意思表示をしたら、繰り返さないこと。

(3) 不快な言動であるか否かについて、いつも明確に意思表示がある（嫌だと拒否する）とは限らないこと。受け手は職場のにおける上下関係や優越的な地位を背景とする人間関係を考え、本当は拒否したいのだが、それができない場合もあることを認識すること。

(4) 職場における言動だけでなく、勤務時間外の言動にも気をつけること。

(5) セクシュアル・ハラスメント等を受けたと思う場合には、相手に対して、毅然とした態度をとり、明確な意思表示をすることが重要であること。

(6) 相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメント等の発生の日時、内容等について、記録しておくことが望ましい。

(7) セクシュアル・ハラスメント等やセクシュアル・ハラスメント等になり得る言動については、「信頼される学校づくりを職場の力で」のわいせつ行為等の項目、別冊資料「研修用事例集」及び「不祥事防止防止のためチェックシート」等も参考にしながら、職場における妊娠、出産、育児、又は介護に関するハラスメントについては別紙「職場における妊娠、出産、育児、又は介護に関するハラスメント・チェックリスト」に掲載した言動等も参考にしながら十分注意すること。

4 管理監督者が配慮すべき事項について

管理監督者等は、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。

例えば、セクシュアル・ハラスメント等を契機として勤務環境が害される例としては、離席が増えたり、休みがちになるなど客観的には把握できる場合や、仕事上のミスが目立ち始め、職員の勤務能率が低下していると認められる場合、また、勤務能率にははっきりとした変化は認められないものの、心身の状態の悪化が客観的にうかがえ、今後の勤務能率の低下が懸念される場合などがある。

5 相談・苦情への対応について

(1) 相談・苦情を受ける際の基本的な心構え

相談・苦情を受ける職員、各所属の管理監督者、各人事主幹課の担当職員及び必要な協力を求める関係課の職員（以下「相談員等」という。）は、次の点に留意すること。

ア 被害者を含む当事者にとって最善の解決策は何か（適切、効果的な対応は何か）という視点を常に持つこと。

イ 事態を悪化させないようにするために、迅速に対応すること。

ウ 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) 相談・苦情を受ける際の相談員等の体制等

ア 相談・苦情を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。また、相談が相談員等以外の者に見聞きされないよう遮断して行うこと。

イ 各学校における児童・生徒及びその保護者等からの苦情・相談を受ける窓口については、各学校長が既に校務分掌にある教育相談部等の職務として位置づける等、明確なものとする。

(3) 相談者の範囲

当事者の職員及び同じ所属の職員以外に、他の所属の職員、児童・生徒、保護者及び教育実習生等も含まれること。

(4) 相談者から聴取するに当たっての留意点

ア 相談者の求めるもの、例えば、セクシュアル・ハラスメント等に当たる言動が継続中であり、今後も発生が見込まれる言動への対応（将来の言動の抑止等）を求めるものであるのか、又は過去にあった言動に対する対応（謝罪要求等）を問題にするものであるのかについて把握すること。

イ 対応の時間的余裕（緊急性）の有無を把握すること。

ウ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

エ 事実関係については次の点を把握すること。

- ① 当事者（被害者及び行為者とされる者）間の関係。
- ② 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- ③ 相談者は行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。
- ④ 上司等に対する相談についてはどうなっているか。

オ 聴取した事実関係を相談者に確認すること。

カ 聴取した事実関係は必ず記録して保管しておくこと。

(5) 行為者とされる者からの聴取

ア 事実関係を把握する際は、原則として、行為者とされる者からも聴取すること。
ただし、セクシュアル・ハラスメント等が所属内で行われ、比較的軽微なものであり、対応に時間的余裕のある場合などには、管理監督者の観察、指導による対応が適する場合も考えられるので注意して対応すること。

イ 行為者とされる者から事情を聴取する場合は、行為者とされる者に十分な弁明の機会を与えて対応すること。

ウ 聴取するに当たっては、行為者とされる者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者からの聴取の際の留意点を参考にし、適切に対応すること。

(6) 第三者からの聴取

当事者の間の事実関係に関する主張に不一致があり、それだけでは事実の確認ができない場合などは、第三者からの聴取を行うことも必要であること。

(7) その他

相談・苦情に関し具体的にとった対応について、相談者に説明すること。

6 聴取後に行う事案に応じた具体的対応

(1) 明らかにセクシュアル・ハラスメント等に該当すると思料される事案

相談者の了解を得て、速やかに事案を各人事主幹課に知らせる必要がある。各人事主幹課又は相談者の意向によっては、相談員も事実関係等の聴取の実施等に引き続き協力する。なお、相談者が各人事主幹課に知らせることを望んでいない場合でも、相談者が自傷行為に及ぶ可能性がある場合、深刻な状況にあるとうかがわれる場合など、緊急性が高いと考えられる場合には、相談者自身は各人事主幹課に知らせることを望んでいない旨も含めて、各人事主幹課に連絡する必要がある。

(2) セクシュアル・ハラスメント等に該当するかどうか判断が難しい事案

(注) 以下の対処は、相談者がこれらの対処を行うことを希望していることが前提であり、相談者の意向を確認せずに相談員限りの判断で行ってはならない。

ア 当事者双方の主張を公平かつ丁寧に聴き、隔たりを埋める。

(例)

各人事主幹課と連携して、行為者とされる者からの事実関係等の聴取及びそれを踏まえた相談者からの事実関係等の聴取を実施する（必要があればそれぞれ複数回実施する。）。その際、過去の事実関係を確認していずれの言い分が正しいのかを判定することを目指すのではなく、双方の主張を聴いて、認識の隔たりを埋めつつ、将来に向けて双方がとるべき対応について共通認識に到達することを目指す。

イ 第三者からの事実関係等の聴取を実施し、その結果を踏まえ、各人事主幹課としての判断を示す。

(例)

アの対応を行っても当事者双方が共通認識に到達することが困難な場合には、第三者からの事実関係等の聴取を実施して、事実関係を明らかにした上で、各人事主幹課としての判断を示し、必要な措置を行う。この段階においては、事案への対応は相談員から各人事主幹課に完全に移行していることが多いと考えられるが、各人事主幹課又は相談者の意向によっては、相談員も事実関係等の

聴取の実施等に引き続き協力する。

(3) 明らかにセクシュアル・ハラスメント等には該当しないと思料される事案

相談者の話の内容からすれば、明らかにセクシュアル・ハラスメント等には該当しないと思料される場合であっても、相談者が組織的対応を求めているときには、相談者の了解を得て、事案を各人事主幹課に知らせる必要がある。一方、相談者が、相談員限りでの対処や相談員からのアドバイスを望んでいる場合には、業務遂行やコミュニケーションの在り方の見直しなどによる解決を助言することも考えられる。