

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針（一部改正）

養父市教育委員会

平成21年4月1日 策定

平成23年4月1日 一部改正

平成29年4月1日 一部改正

1 はじめに

セクシュアル・ハラスメントの防止について、このたび、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止措置を定める「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）が改正され、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントについても当該指針の対象となる旨が明確化された。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、その対象となった教職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為である。さらに、就業意欲の低下や職務遂行上の能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場環境を悪化させる重大な問題である。

2 定義

- (1) セクシュアル・ハラスメントとは、教職員が他の教職員、児童生徒及びその保護者等を不快にさせる職場における性的な言動並びに教職員が他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- (2) 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。
- (3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題とは、セクシュアル・ハラスメントのため、教職員の就業上又は児童生徒等の修学上の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して教職員が就業上又は児童生徒等が修学上の不利益を受けることをいう。

3 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、世代間、その人の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であり、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること、相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないことなどの点に注意すること。
- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意志表示があるとは限らないこと。
- (4) 勤務時間内又は職場内に限らず、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会等の酒席等の場におけるセクシュアル・ハラスメントについても同様に注意する必要があること。
- (5) 児童生徒への指導等や児童生徒の保護者との関係において、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為によって、信頼関係を損ねる事態を招かないよう注意すること。

(6) セクシュアル・ハラスメントの態様によっては処分を含め、厳正な措置が講じられる場合があること。

4 セクシュアル・ハラスメントの未然防止のために

セクシュアル・ハラスメントが起きると、人権、職場環境、教育活動の観点から、回復し難い重大な結果をもたらすため、何よりもその発生を未然に防ぐことが重要である。

そのために、男女の相互理解を深めること、とりわけ、男性においては、女性を対等な職場仲間と見ていないことや「性」の対象として見がちなこと等に起因する問題を解消する視点に立って考える必要がある。

(1) 基本姿勢の明確化及びその周知・啓発

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、男女がともに職場における対等なパートナーとして相手の立場を尊重することが求められる。さらに、男女共同参画社会の実現をめざして、セクシュアル・ハラスメントを絶対に起こさないことを明確にし、これを積極的に周知・啓発することによって、職場環境や慣習を変えることが重要である。

このため、所属長はセクシュアル・ハラスメントの防止を職場環境づくりの課題として捉え、職場において、セクシュアル・ハラスメントの防止のための委員会や、セクシュアル・ハラスメントに対応する相談窓口の担当者を設置するなどの体制を整える等、必要な措置を講じるとともに、日頃から研修会等の開催を通して、教職員の意識啓発をしなければならない。

(2) ころこ通いあう快適な職場環境づくり

職場における性別による役割分担意識を見直し、互いに個人として尊重し合う中で、相手に不快感を与えることのない職場環境づくりをしなければならない。

また、職場環境は、教職員相互の協力の下に形成されるものであることから、所属長をはじめ教職員一人一人が、職場の構成員として快適な職場環境の整備のため、働きやすい相互の人間関係づくりに努めなければならない。

(3) 児童生徒の人権を尊重する教育環境づくり

すべての教育活動を通じて、児童生徒の人権を尊重し、一人一人がいきいきと活動できる教育環境づくりに努めなければならない。

5 良好な環境の維持のために

就業上又は修学上の環境は、その構成員である教職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントによりこれらの環境が害されることを防ぐため、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

(1) 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題と片づけないこと。

(3) 職場からセクシュアル・ハラスメント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、必要な行動をとること。

① セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、就業上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないように、行為者に対し職場の同僚として注意を促すこと。

② 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

③ 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく就業又は修学できる環境づくりをする上で、同僚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。

6 セクシュアル・ハラスメント発生の際の迅速かつ適切な対応のために

- (1) 事態を悪化させないために、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、事実が確認できた場合においては、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行わなければならない。
- (2) 改めて職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じなければならない。
- (3) 当事者間で事実関係に関する主張に不一致があるなど、苦情・相談の状況や内容に応じては、カウンセラー、弁護士等中立な第三者機関に委嘱するなど、適切な体制を整備しなければならない。
- (4) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアル・ハラスメントに係る事後の対応にあたっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を教職員に対して周知しなければならない。
- (5) 教職員が職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を教職員に周知・啓発しなければならない。

7 苦情相談への対応

- (1) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情・相談の申し出に応ずるため、次の苦情・相談窓口を設置する。
 - ① 学校教育課 電話相談窓口 〈電話〉 079-664-1627
E-mail : gakkoukyouiku@city.yabu.lg.jp
 - ② 但馬教育事務所教育総務課 電話相談窓口 〈電話〉 0796-23-1001 (代表)
*相談時間 9:00 ~ 17:00
- (2) 相談窓口の担当者は、セクシュアル・ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生の恐れがあったり、セクシュアル・ハラスメントに該当するか否か微妙な場合を含めて、広く相談に対応するとともに相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- (3) 児童生徒及びその保護者等から苦情・相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情・相談にあたって、児童生徒の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するなど、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮をすること。