

# 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針

—セクシュアル・ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けて—

令和4年4月1日施行

## 1 趣旨

この指針は、非常勤職員を含む府立学校すべての教職員の利益の保護及びその能力の有効な発揮を目的として、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

## 2 基本方針

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけその能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題である。

大阪府教育委員会は、事業主の責務として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する教職員の啓発・研修及び相談体制の整備など、総合的・組織的な対策を講じる。

また、学校においては、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、セクシュアル・ハラスメントについて正しい理解のもとに、十分な認識をもって、すべての職場でセクシュアル・ハラスメントのない快適な働きやすい環境づくりを進める。

## 3 セクシュアル・ハラスメントの概念

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場（教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所〔例：出張先や通勤・出張途上の車内、職場の延長と考えられるような宴会等〕も含まれる。）において行われる性的な言動（性的な関心や欲求に基づく発言及び行動をいう。）への教職員の対応により当該教職員がその勤務条件に関する不利益（任用上又は給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）を受けること、又は当該性的な言動により勤務環境が害されること（職務に専念できなくなる等、教職員の勤務環境が不快なものになることをいう。）をいう。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれる。また、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・ハラスメントも対象となる。

## 4 セクシュアル・ハラスメントの内容

### (1) 対価型セクシュアル・ハラスメント

教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応（拒否や抵抗）により、その教職員が労働条件等に不利益を受けること。

### (2) 環境型セクシュアル・ハラスメント

教職員の意に反する性的な言動により、教職員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その教職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

＜ 典型的な例 ＞

○ 性的な内容の発言

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ③ 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とすること。

○ 性的な行動

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ② 身体を執拗に眺め回すこと。
- ③ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ④ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメール等を送ること。
- ⑤ 身体に不必要に接触すること。
- ⑥ 更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

○ 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① 性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

5 校長等管理監督者の責務

- (1) 校長等管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、セクシュアル・ハラスメントに対する正しい認識を十分にもったうえで、普段から教職員とのコミュニケーションを大切にし、相談や助言にあたっては誤解や行き違いを生まないように留意すること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントの防止を図るため、制度の周知を図るとともに、校内研修等を通じて、日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 勤務環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう十分注意を払うこと。

(4) 教職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、プライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った教職員に対して不利益な取扱いを行わないこと。

(5) 教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

## 6 教職員の責務

(1) 教職員がお互いの人格を尊重し、日頃から言動には十分注意すること。

(2) 職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。

(3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。

(4) 7に掲げる事項に常に留意すること。

## 7 教職員が留意すべき事項

校長等管理監督者を含むすべての教職員は、自らの人権感覚を磨くとともにお互いの人格を尊重し、良好な職場環境の維持に努めること。その上で、次の点に留意し、セクシュアル・ハラスメント防止に努めること。

### (1) セクシュアル・ハラスメントの未然防止のために

ア 教職員はお互いに対等なパートナーであるという意識をもつこと。

イ 相手を性的な関心の対象としてのみでみる意識をなくすこと。

ウ 性に関する言動の受け止め方には、個人で著しい差があるということを認識すること。

エ 親しさを表すつもりであったとしても、そ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。

オ 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。

カ 受け手が不快の意思を表明した場合、同様の言動を繰り返さないこと。

キ 明快に不快の意思表示がない場合であっても、不快な性的言動にあたらないと一方的に判断しないこと。

ク 例えば、職場の人間関係がそのまま維持されるような歓迎会の酒席のような場においても十分注意する必要があること。

ケ 教職員がその職務に従事する際に接する教職員以外の者（教育実習生、保護者、学校関係者等）などとの関係にも十分注意しなければならないこと。

コ セクシュアル・ハラスメントは、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当して、懲戒処分に付されることがあること。

### (2) 良好な勤務環境の維持のために

ア 職場内の性的な言動について問題提起する教職員を逆に問題視するようなことをしないこと。

イ セクシュアル・ハラスメントの問題を当事者間の個人的な問題として終わらせないこと。

ウ セクシュアル・ハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。

エ 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。

オ セクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをするよう心がけること。

また、ケースによっては、被害者の同意を得た上で、校長等に相談できるものであること。

(3) セクシュアル・ハラスメントの被害を深刻なものにしないために

ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

イ 8に掲げる相談窓口又は信頼できる人に早期に相談すること。

## 8 相談体制の整備 (※フロー図参照)

教職員の相談窓口を次のとおり設置し、セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントの相談について一元的に応じ、問題解決を迅速かつ適切に行える体制を整備する。

(1) 大阪府職員総合相談センター

ア 相談員が被害者に適切なアドバイスを行う。

イ 被害者の希望や必要に応じて、専門相談の紹介又は教職員人事課へ引継ぐ。

(2) 専門相談員<「ハラスメント専門相談」(外部相談機関)>

ア 被害者及び校内相談窓口に対して職場におけるセクシュアル・ハラスメント等に関する専門的なアドバイスを行う。

イ 必要に応じて、教職員人事課と連携を行う。

(3) 教職員人事課

ア 被害者に適切なアドバイスを行う。

イ 相談を受けた場合、又は学校から報告を受けた場合には、必要に応じて調査を行う。

ウ 調査によりセクシュアル・ハラスメントと確認した場合、又は必要があると判断した場合には、被害者へのケア及び加害者とされる教職員への指導が行われるよう調整するとともに、人事管理上重大な問題が生じた場合には、所属長又は、加害者とされる教職員に対する指導等を行う。

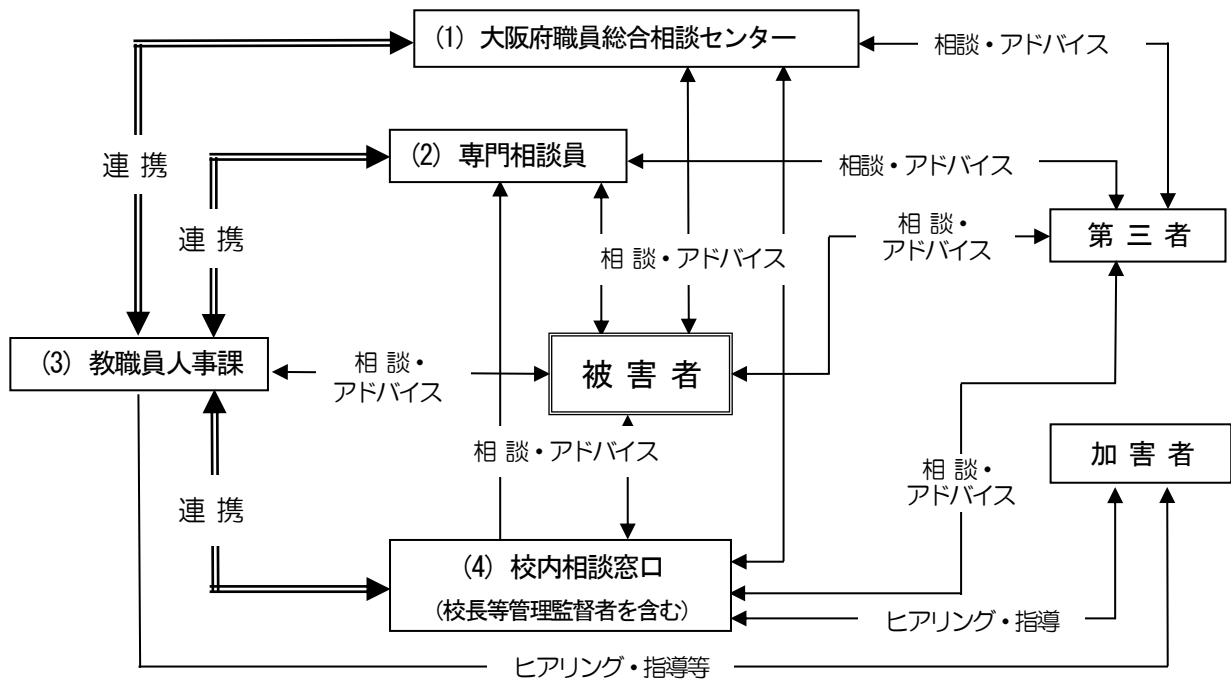
(4) 校内相談窓口(校長等管理監督者を含む校内体制による窓口)

ア 被害者に適切なアドバイスを行う。

イ 必要に応じて関係者からヒアリングを行う。

ウ 必要に応じて大阪府職員総合相談センター、又は専門相談員に相談を行い、アドバイスを受ける。

エ 校長等管理監督者等は、必要に応じて、教職員人事課に報告を行うとともに被害者へのケア及び加害者とされる教職員への指導を行う。



## 9 校長等管理監督者の相談のあり方

実際に相談を受けるに当たっては、次の点を念頭に置いて、迅速かつ適切に対応することが必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

### (1) 相談に当たっての基本的な心構え

- 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）という視点を常にもつこと。
- イ 事態を悪化させないようにするため、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、知り得た秘密は厳守すること。
- エ 自分の価値観を押し付けないこと。

### (2) 相談事務の流れ

- ア 対応の時間的な余裕（緊急性）を確認する。
- イ 相談者の求めるもの（性的な言動の将来に向けての抑止なのか、過去の言動に対する謝罪等の対応なのかといったこと）を把握する。
- ウ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞く。
- エ 事実関係を正確に把握し、記録をとる。

（把握すべき事実関係）

- ・当事者（被害者及び加害者とされる者）間の関係
- ・問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか
- ・相談者が加害者とされる者に対してとった対応

オ 事実関係を把握する上で必要な場合は、相談者の意向を確認したうえで、加害者とされる者からもヒアリングを行う。

カ 当事者間の主張に不一致がある場合などは、必要に応じ、第三者からのヒアリングを行い、正確な事実関係の把握に努める。

キ 相談事案に関し具体的にとった措置について、被害者に説明する。

(3) 具体的な対応例

ア 加害者に対して直接注意、指導する。あるいは被害者の求めるものに応えられるように謝罪を促す。

イ 被害者に対して助言などケアを行う。

ウ 当事者間の斡旋を行う。

エ ケースに応じて教職員人事課との連携をとりつつ人事上必要な措置を講じる。

10 その他

本指針の内容をより具体的に説明した啓発冊子などを十分活用し、セクシュアル・ハラスメントの防止と対応について、教職員一人ひとりが、理解と認識を深めるようにすること。

附則

この指針は、平成11年3月から施行する。

附則

この指針は、平成29年5月12日から施行する。

附則

この指針は、平成29年6月30日から施行する。

附則

この指針は、令和2年6月30日から施行する。

附則

この指針は、令和4年4月1日から施行する。

