

「県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」  
の運用について

平成11年 9月 1日  
平成25年12月 1日改正  
平成29年 1月 1日改正  
令和 2年 4月 1日改正  
令和 2年10月29日最終改正

## 第1条（目的） 関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

「職員」は、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）を含む。

## 第2条（定義） 関係

- 1 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、いわゆる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ような言動も含み、職場の内外を問わない。
- 2 「セクシュアル・ハラスメントのため職員の職務遂行上又は児童・生徒等の修学上の環境が害される」とは、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程度に職務遂行上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになることをいう。
- 3 「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務遂行上又は修学上の関係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。
- 4 「不利益」には次のようなものを含む。（第7条も同じ）
  - (1) 昇任、配置換え等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益
  - (2) 進学、進級、卒業、成績評価及び教育活動上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益
  - (3) 誹謗中傷を受けること、その他事実上の不利益

## 第3条（職員の責務） 関係

第3条の指針は、別紙1のとおりとする。

## 第4条（校長の責務） 関係

- 1 校長の責務には、次に掲げるものが含まれる。
  - (1) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
  - (2) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。

- (3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。
  - (4) 職員に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。
- 2 第2項の「不利益」には、勤務条件に関する不利益（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。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。
  - 3 第4条に関連して、校長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、当該県立学校の児童・生徒等に対し、必要に応じ、啓発活動を実施するなど、児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、適切な配慮をするものとする。なお、併せて、関係者に対しても、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、適切な配慮をするものとする。

#### 第5条（苦情相談への対応）関係

- 1 苦情相談の窓口は別紙2のとおりとする。
- 2 「苦情相談」には、セクシュアル・ハラスメント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。
  - (1) 他の者がセクシュアル・ハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員からの苦情相談の申出
  - (2) 他の者から、セクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
  - (3) 他の者からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた校長や相談員からの相談
- 3 苦情相談には複数の相談員で対応するとともに、苦情相談を行う者と同性の相談員が同席できるような体制を整備するものとする。
- 4 校長は、所属職員の意見も踏まえながら、男女を含む3～5名程度の相談員を指定するものとする。

ただし、複数の課程を置く学校については、課程ごとに指定するものとする。  
相談員の任期は、年度毎とする。
- 5 委員会の長は、校長の指定する副校長、教頭若しくは事務(局・室)長とする。

委員会は、相談員が受けた相談内容等について、セクシュアル・ハラスメント相談カード等（取扱いについては、プライバシー保護の観点から十分に留意すること。）を利用して随時整理するとともに、必要に応じて対応等について協議し、校長に報告・連絡・相談等を行うものとする。  
なお、セクシュアル・ハラスメント相談カードについては、別紙3として例示する。
- 6 児童・生徒等又は児童・生徒等の保護者を含む関係者から、職員のセクシュアル・ハラスメントについて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、苦情相談に当たっては、とりわけ児童・生徒等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、適切な配慮をするものとする。

#### 第6条（相談員等の責務）関係

第6条の指針は、別紙4のとおりとする。

第8条（懲戒処分等）関係

「懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置」とは、地方公務員法第29条第1項の懲戒処分又は訓告、注意その他人事管理上必要な措置をいう。

## 別紙 1

### セクシュアル・ハラスメントの防止等のために職員が認識すべき事項について (要綱第3条の規定により教育長が定める指針)

#### 第1 セクシュアル・ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項

##### 1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントを行わないようにするために、職員は他の職員、児童・生徒等及び関係者と接するに当たり、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切な存在であるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 性別により差別する意識をなくすこと。

##### 2 基本的な心構え

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、その人物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ること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ア 親しさを表すつもりと言動であったとしても、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
- 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 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

- (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、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、人間関係を考えて拒否することができないなど、拒否の意思表示がないことをもって、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) 勤務時間内又は職場内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会や懇親会等の酒席等の場において、職員が他の職員や関係者に、あるいは逆に、関係者が職員に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

### 3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

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

#### (1) 職場内外で起きやすいもの

##### ア 性的な内容の発言関係

###### (ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- a スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- b 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- c 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
- d 性的な経験や性生活について質問すること
- e 性的な風評を流したり、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いう意識等に基づくもの

- a 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること
- b 成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「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
- c 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象にしたり、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。

##### イ 性的な行動関係

###### (ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- a スードポスター等を職場に貼ること
- b 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
- c 職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること
- d 身体を執拗に眺め回すこと
- e 食事やデートにしつこく誘うこと
- f 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールなどを送りつけること
- g 身体に不必要に接触すること
- h 浴室や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

- a 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- b 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること

(2) 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
  - a 性的な関係を強要すること
  - b 職員旅行等の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること
  - c 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼んだりすること
  - d 自宅までの送迎を強要すること
  - e 住居等までつけ回すこと
- (イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
  - a カラオケでのデュエットを強要すること
  - b 酒席で座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

#### 4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメント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して、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

#### 第2 職務遂行上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

職務遂行上又は修学上の環境は、職員、児童・生徒等、関係者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職務遂行上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について積極的に意を用いるようにしなければならない。

- 1 セクシュアル・ハラスメントについて問題提起をする職員、児童・生徒等及び関係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して片づけないこと。

職員の会議等を活用することなどにより解決できる問題については、問題提起を契機として、職務遂行上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- 2 セクシュアル・ハラスメント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、必要な行動をとること。  
具体的には、次の事項について十分留意して行動する必要がある。

- (1) セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、職務遂行上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- (2) 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気がついたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

- 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、気持ちよく職務遂行や修学ができる環境づくりをするために、上司や身近な職員に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。
- 4 相手が気付かず又は軽い気持ちで行っていると思われるときは、日常的なコミュニケーションで解消できる場合もあることを認識すること。

### 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、その被害を深刻にしないため、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切である。

- (2) セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく職務遂行上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

#### 2 セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- (1) 嫌なことは、相手に対して明確な意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在するため直接相手に言いにくいなどの場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

## (2) 信頼できる人に相談すること

まず、相談員等や職場の同僚、友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場において解決することが困難な場合には、教育局の相談員に相談する。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時・場所、具体的なやりとり、周囲の状況（他に誰かいたか等）などについて記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

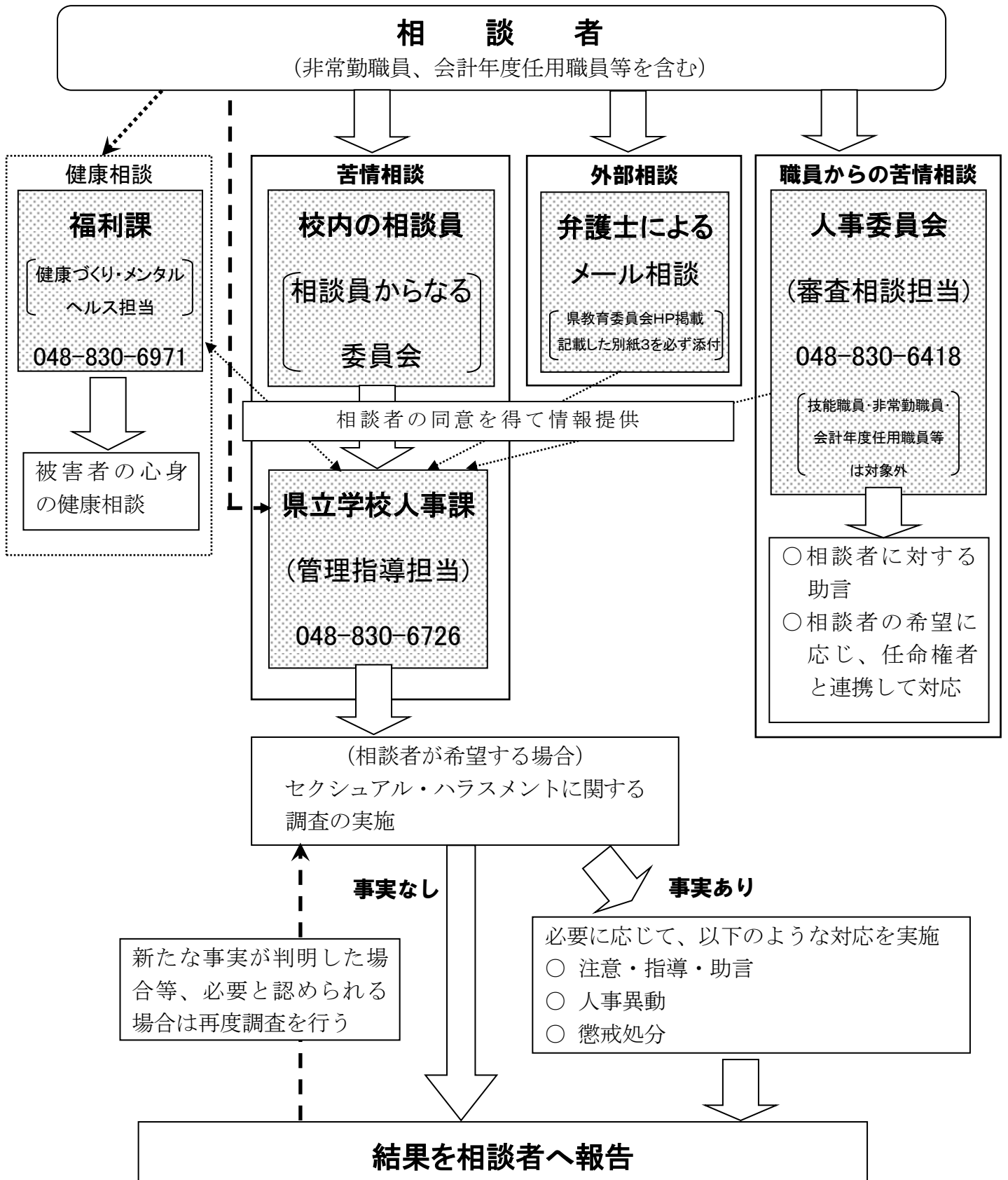
## 第4 児童・生徒等への指導

県立学校における児童・生徒等が対象となるセクシュアル・ハラスメントの防止等のためには、児童・生徒等に対し本指針の趣旨を理解するよう指導する必要がある。その際、児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、児童・生徒等の中のセクシュアル・ハラスメントについても、その防止等に努める必要がある。



# セクシュアル・ハラスメント苦情相談の窓口



学校名 ( )

セクシュアル・ハラスメント相談カード (例)

相談日時	令和 年 月 日( ) 午前・午後 時 分～午前・午後 時 分				
相談場所			相談方法	電話・面接・その他 ( )	
相談者	氏名			性別( )	相談員名
相談形態	被害者本人・行為者・第三者( )				
相談内容	<p>(1) いつ行われたか</p> <p>(2) どこで行われたか</p> <p>(3) 誰によって行われたか</p> <p>(4) 何が行われたか (できるだけ客観的に詳しく)</p> <p>(5) 周囲の状況 (目撃者等)</p> <p>(6) 相談者が、セクシュアル・ハラスメントと思う行為を受けた際、取った行動の内容 (その言動が不快である旨を相手に伝えたか、校長・相談員等に相談しているか等)</p>				

(裏面)

対応内容（対応した結果も含む）

総括相談員が指定する相談員

「県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」第5条第3項第2号の定めにより、教育局の相談員は下記のとおりとする。

記

部 名	課 名	担 当	電 話 番 号
県立学校部	県立学校人事課	管理指導担当	048(830)6726

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に  
対応するに当たり留意すべき事項について  
(要綱第6条の規定により教育長が定める指針)

第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談への対応に当たっては、相談員等は次の事項に留意する必要がある。

- (1) 被害者を含む相談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。
- (2) 事態を適切に判断し、迅速な対応を心がけること。
- (3) 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。

第2 苦情相談事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の体制等

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、同性の相談員が同席するよう努めること。
- (3) 相談員等は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し協力すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、相談を受ける相談員以外の者に、その内容を見聞きされないよう周りから遮断した場所で行うこと。

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかについて把握すること。

- (2) 対応の緊急性の有無を把握すること。

相談者の心身の状態等を鑑み、苦情相談への対応に当たり、どの程度の緊急性があるのかを把握すること。

- (3) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聞くように努めること。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。

- (4) 事実関係については、次の事項を把握すること。

ア 当事者（セクシュアル・ハラスメントの被害者及び行為者とされる者）間の関係。

イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

ウ 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。

エ 相談員以外の職員等に相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのか等を把握する。

- (5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面（相談カード等）で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

- (6) 聴取した事実関係については、必ず記録して保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

### 3 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

- (1) 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。

ただし、セクシュアル・ハラスメントが校内で行われ比較的軽微なものであり、対応に緊急性がない場合などは、校長等の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応すること。

- (2) 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、行為者とされる者に対して、十分な弁明の機会を与えること。

- (3) 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考に、適切に対応すること。

### 4 第三者からの事実関係等の聴取

校内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考に、適切に対応すること。

### 5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に誠実に説明する。

## 第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員等が苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して、相談員同志が委員会において情報交換するなど柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的な方策としては、事例に応じて次のような対処が考えられる。

## 1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする者からの苦情相談

- (1) 校長から、行為者とされる者に対し指導するよう要請する。

例えば、校内で行われたセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に緊急性がないと判断されるものについては、校長は、校内の相談員等に状況を観察させ、問題があると認められる言動を適宜注意させることなど。

- (2) 行為者に対して直接注意する。

例えば、性的なからかひの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題になっている場合において、そのことを行為者とされる者は親しみの表現であるとして、セクシュアル・ハラスメントであるとの認識がない場合には、相談員等が行為者とされる者に対し、そのことはセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意することなど。

- (3) 被害者に対して指導、助言する。

例えば、職員から好意を抱かれ、食事やデートに執拗に誘われ、そのことを被害者が苦痛に感じている場合、被害者本人が相手の職員に対して明確に意思表示するよう助言することなど。

- (4) 当事者間の斡旋を行う。

例えば、被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った行為者に謝罪を求めている場合において、行為者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を行為者に伝え、行為者に対し謝罪を促すことなど。

- (5) 校長が人事当局と連携をとるなどの措置を講ずる。

例えば、内容がかなり深刻な事例で、被害者及び行為者が同一校に勤務等をすることが適当でないと判断される場合などには、校長は、人事当局と十分な連携をとり、人事異動等の必要性等について進言することなど。

## 2 セクシュアル・ハラスメントとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

例えば、言動がセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を職員から受けたが、納得がいかないということで相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意を喚起することなど。

### 3 第三者からの苦情相談

- 例1：職員が繰り返し行っている性的なからかいなどの言動を不快に思う他の職員から相談があった場合、言動の対象の職員及びその言動を行っている職員から事情を聞き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、性的な言動を行っている職員に対して、相談員等が直接に注意を促すことなど。
- 例2：被害者が苦情を申し出ることをしないような場合について、第三者から相談があった場合は、被害者本人から事情を聞き、事実が認められるときには、本人の意向を踏まえた上で、相談員等が直接に行為者とされる職員から事情を聞き、注意することなど。

#### 第4 児童・生徒等又は関係者に係る苦情相談について

児童・生徒等又は関係者に係る苦情相談への対応については、第1から第3までの事項に準じて留意するとともに、児童・生徒等の場合は、当該児童・生徒等の心身の発達段階を十分に考慮する必要がある。