

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 8 年 9 月 1 8 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とともに、教職員志望者等の求職活動等が阻害されないよう、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、教職員志望者等へのセクシュアル・ハラスメントとは、「職場において行われる、職員による性的な言動により教職員志望者等の求職活動等が阻害されること」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、それらだけでなく、性的な差別意識や優越意識又は性的指向若しくはジェンダーアイデンティティ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。

(5) 「教職員志望者等」とは、教育実習生、教職員採用内定者をはじめ、採用に資する活動としてのインターンシップや各種説明会・懇親会、いわゆるOB・OG訪問、各種学校等への要請活動、職場実習・見学参加者等（いずれも主催者や対面・オンライン等の手法を問わない）をいい、専ら教育を目的として行われる社会科見学等の参加者は含まれない。

また、「求職活動等」とは、教職員の採用のために実施される試験の受験や選考へ

の参加、上記採用に資する活動をいう。

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 職場における上下関係などの優越的地位の不当な利用し、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、育児、介護に関する否定的な言動をとること。

イ 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。

ウ 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。

(3) 職員志望者等へのセクシュアル・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、教職員採用志望者等を将来の同僚になり得る者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 職員と教職員志望者等という優越的地位を不当に利用し、性的な言動をとること。

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な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ことが必要である。

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、職場での服務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、各人事主管課（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な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、各人事主管課が窓口となる。

教職員志望者等へのセクシュアル・ハラスメントに関する相談・苦情については、当該求職活動を所管する所管する所属が窓口となる。

教育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管課は、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管課においては、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を職員が受ける等、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管課は、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8年9月18日8教職第335号）
令和8年10月1日から施行する。