

県立学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための指針

(目的)

第1条 この指針は、県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置（以下「セクシュアル・ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を示すことにより、健全な勤務環境を確保することを目的とする。

(定義)

第2条 セクシュアル・ハラスメントとは、職場において、職員又はその他の者を不快にさせる性的な言動をいう。

2 この指針において、次の各号に掲げる養護の意味は、当該各号に示すところによる。

(1) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため、職員又はその他の者の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントに起因して職員又はその他の者が不利益を受けることをいう。

(2) 職場

通常、職員が勤務している場所をいうが、それ以外であっても、職員が勤務を遂行する場所であれば職場に該当する。また、勤務時間外であっても、職場の人間関係が実質的に存在する場合には職場に該当する。

(3) その他の者

児童・生徒及びその保護者、関係事業者等職務上の関係を有する者をいう。

(職員の責務)

第3条 職員は、次に示すところに注意し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に務めなければならない。

(1) 性に関する言動の受け止め方には個人間や男女間で差があり、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。

(2) 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。

(3) 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り、不快に感じていることを明確に意思表示することをためらわないこと。

(4) セクシュアル・ハラスメントを見聞きした職員は、注意を喚起する等必要な行動をとること。

(校長の責務)

第4条 校長は、セクシュアル・ハラスメントを防止するため、次に示す措置をしなければならない。

- (1) セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、職員に対し必要な研修を実施する等その主旨の徹底を図ること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じていないか又はその恐れはないか、職務環境に十分な注意を払うこと。
- (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は、迅速かつ適切に対処すること。

(苦情相談への対応)

第5条 セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、各学校においては適切な体制を整えるものとする。

2 教育庁における相談窓口は、教職員課県立学校人事管理係とする。

(相談を受けた者の責務)

第6条 相談を受けた者は、苦情相談に係わる問題の事実関係の確認を行うとともに、当該相談に係る当事者に対する指導助言等を行うことにより、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題を迅速かつ適切に解決するよう努めなければならない。

2 相談を受けた者は、苦情相談への対応に当たり、関係者のプライバシーか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しなければならない。

(その他)

第7条 職員又はその他の者が、苦情相談及び当該苦情相談に係る調査への協力を理由に、不利益な取扱いを受けることがあってはならない。