

## 徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱

(趣旨)

**第一条** この要綱は、人事行政の公正の確保、教職員の利益の保護及び教職員の能率の発揮を目的として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の職場におけるあらゆるハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止及び排除のための措置並びに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に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

**第二条** この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 セクシャルハラスメント 職場において行われる教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応により、当該教職員がその勤務条件につき不利益を受けること、又は当該性的な言動により当該教職員の勤務環境が害されることをいう。
- 二 パワーハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与えること、又は勤務環境が害されることをいう。
- 三 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場において行われる教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されることをいう。
  - イ 妊娠したこと、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つたこと又は能率が低下したこと。
  - ロ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用。
- 四 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため教職員の勤務環境が害されること及び妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用を妨げること並びにハラスメントへの対応に起因して教職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

(県教育委員会の責務)

**第三条** 県教育委員会は、ハラスメント防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各所属長がハラスメント防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(各所属長の責務)

**第四条** 各所属長は、教職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境

を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する教職員の対応に起因して、当該教職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(教職員の責務)

**第五条** 教職員は、次条第一項の指針に定めるところに従い、ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 教職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(教職員に対する指針)

**第六条** 県教育委員会は、ハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

- 2 各所属長は、教職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

**第七条** 各所属長は、ハラスメントの防止等を図るため、教職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

- 2 各所属長は、新たに教職員となった者に対し、ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった教職員その他職責等を考慮して県教育委員会が定める教職員に対し、ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。
- 3 県教育委員会は、各所属長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるハラスメント防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

**第八条** 各所属長は、県教育委員会の定めるところにより、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。）が教職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける教職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要

な体制を整備しなければならない。この場合において、各所属長は、苦情相談を受ける体制を教職員に対して明示するものとする。

- 2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、県教育委員会が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。
- 3 教職員は、各所属の相談員に対して苦情相談を行うほか、県教育委員会に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、県教育委員会は、苦情相談を行った教職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該教職員に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

また、県教育委員会は、教職員以外の者であつて教職員からハラスメントを受けたと思料するものからの苦情相談について受けるものとする。

- 4 県教育委員会は、苦情相談の迅速かつ適切な処理を行わせるため、県教育委員会事務局の教職員のうちから、当該苦情相談を受けて処理する者を、「ハラスメント相談員設置要綱」の規定に基づき、ハラスメント相談員として指名するものとする。この場合において、当該苦情相談の処理については、「ハラスメント相談等の対応に関する要綱」によるものとする。

#### 附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

## 徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱の運用について

### 第1条関係

- 1 この要綱において「教職員」とは、県教育委員会事務局及び県教育機関の職員、県立学校の教職員等（非常勤講師を含む臨時教職員や外国語指導助手、教育実習生等を含む。）をいう。
- 2 この要綱において「職場」とは、教職員が業務を遂行する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。
- 3 「ハラスメントの防止及び排除」とは、ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、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。

### 第2条関係

- 1 この条の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換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し不利益を受けることをいう。
- 2 この条の「勤務環境が害されること」とは、教職員が直接又は間接的に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等その能率の発揮が損なわれる程度に当該教職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。
- 3 この条の第1号の「セクシャルハラスメント」には、同性に対するものも含まれるものである。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ャルハラスメントも、本要綱の対象となるものである。
- 4 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

なお、性別役割分担意識に基づく言動がセクシャルハラスメントの発生の原因や背景になり得ることについても留意する必要がある。

- 5 この条の第2号の「優越的な関係を背景とした言動」とは、当該所属の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける教職員が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

一 職務上の地位が上位の者の言動

- 二 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
  - 三 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶するのが困難であるもの
- 6 この条の第2号の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該所属の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。
- 一 業務上明らかに必要性のない言動
  - 二 業務の目的を大きく逸脱した言動
  - 三 業務を遂行するための手段として不適当な言動
  - 四 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動
- この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた教職員の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、教職員の属性や心身の状況、行為者等の関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における教職員の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要となることについても留意が必要である。
- なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しない。
- 7 この条の第3号の「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」には、職場の上司（当該教職員を事実上監督していると認められる者及び当該教職員の人事に関する行為に関与する者も含まれる。以下同じ。）又は同僚（当該教職員と共に日常の執務を行う者（部下を含む。）をいう。以下同じ。）の言動によるものが該当する。
- なお、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は該当しない。
- 8 この条の第3号の「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産したことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。
- 9 この条の第4号の「妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用」とは、次に掲げるものをいう。
- 一 妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないこと。
  - 二 深夜勤務又は正規の勤務時間等以外の時間における勤務をさせないこ

と。

三 保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないこと。

四 業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせること。

五 妊娠、出産、育児、介護に関する休暇又は休業、短時間勤務等を取得すること。

六 その他妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置。

10 この条の第4号の「ハラスメントへの対応」とは、ハラスメント行為に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。

#### 第4条関係

1 各所属長の責務には、次に掲げるものが含まれる。

一 県教育委員会が定めるハラスメント防止等に関する方針、具体的な対策等を示した指針を各所属の教職員に対して明示すること。

二 教職員に対する研修の計画を立て、実施するに当たり、ハラスメントの防止等のための研修を含めること。

三 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。

四 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。

五 教職員に対して、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ハラスメントに対する教職員の対応に起因して当該教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 職場における「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など教職員が受けるその他の不利益が含まれる。

#### 第5条関係

この条の第2項の「教職員を監督する地位にある者」には、他の教職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

#### 第6条関係

この条の第1項の教育委員会が定める指針は、別紙1のとおりとする。

#### 第7条関係

1 この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、教職員の意識調査の実施等が含まれる。

2 この条の第1項の「研修等」の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。

3 この条の第2項の「県教育委員会が定める教職員」は、次に掲げる教職員とする。

一 各所属のコンプライアンス推進員

## 二 県教育委員会事務局のハラスメント相談員

### 第8条関係

- 1 苦情相談は、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。
  - 一 他の教職員がハラスメントをされているのを見て不快に感じる教職員からの苦情
  - 二 他の教職員からハラスメントをしている旨の指摘を受けた教職員からの相談
  - 三 部下等からのハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。
  - 一 各所属においては、ハラスメントに関する教職員からの苦情相談に対応するため必要な体制をその所属の規模等を勘案して整備するものとする。
  - 二 各所属の相談員は、苦情相談を行う教職員の希望する性の相談員が同席できることを考慮して、原則として男女各1名以上の複数名の相談員を置くこととする。
- 3 この条の第2項の教育委員会が定める指針は、別紙2のとおりとする。
- 4 この条の第3項の「苦情相談を行った教職員等」には、他の教職員からハラスメントを受けたとする教職員、他の教職員に対しハラスメントをしたとされる教職員その他の関係者が含まれる。

## 別紙 1

### ハラスメントをなくすために教職員が認識すべき事項についての指針

#### 第 1 ハラスメントをしないようにするために教職員が認識すべき事項

##### 1 意識の重要性

ハラスメントをしないようにするためには、教職員の一人一人が、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。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 三 性別により差別しようとする意識をなくすこと。

##### 2 基本的な心構え

教職員は、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。

- 一 ハラスメントに関する言動の受け止め方には個人差があり、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、次の点に注意する必要がある。

###### (1) セクシャルハラスメント

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) パワーハラスメント

ア 指導のつもりであったとしても、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合があること。

イ 苦痛に感じるか否かには個人差があること。

ウ 相手との良好な人間関係ができているならば、この程度のことはパワーハラスメントに当たらないなどと勝手に思い込まないこと。

###### (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の教職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該教職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。



イ 妊娠、出産、育児又は介護に関すること、及びその制度又は措置の利用について、自分の価値観を押し付けないようにすること。

ウ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

二 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。

三 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。

ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

四 職場におけるハラスメントにだけ注意するので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迎会の酒席のような場において、教職員が他の教職員にハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるハラスメントについても十分注意する必要がある。

五 教職員間におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、行政サービスの相手方など教職員がその職務に従事する際に接することとなる教職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係についても注意しなければならない。

### 3 ハラスメントになり得る言動

ハラスメントになり得る言動としては、例えば、次のようなものがある。

#### 一 セクシャルハラスメント

##### (1) 性的な内容の発言関係

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 聞くに堪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 性的な経験など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」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「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。

③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・電子メールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。
- ⑧ 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 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。
- ② カラオケでのデュエットを強要すること。
- ③ 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。

二 パワーハラスメント

(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ア 殴打、足蹴りを行うこと。
- イ 相手に物を投げつけること。

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

- ア 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- イ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと。
- ウ 他の教職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
- エ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該教職員を含む複数の教職員宛に送信すること。

(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ア 自身の意に沿わない教職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- イ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

- (4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
  - ア 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命ずること。
  - イ 初任者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの目標を課し、達成できなかつたことに対し厳しく叱責すること。
  - ウ 教職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。
- (5) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
  - ア 管理職である教職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
  - イ 気にいらぬ教職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
  - ア 教職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
  - イ 教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該教職員の了解を得ずに他の教職員に暴露すること。

### 三 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
  - ア 教職員が妊娠等したこと、制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- (2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの（客観的にみて、阻害されるものに限る）
  - ア 教職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該教職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
  - イ 教職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該教職員に対し、当該請求等を取り下げるように言うこと。
  - ウ 教職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないように言うこと（当該教職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。
  - エ 教職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるように言う

こと（当該教職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）

- (3) 教職員が妊娠等したこと又は制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が妊娠等したこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該教職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該教職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含み、客観的にみて、言動を受けた教職員の能力発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該教職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

#### 4 懲戒処分

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などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

## 第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務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大いことから、ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について積極的に気を配るように努めなければならない。

- 1 職場内のハラスメントについて問題提起する教職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、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付けないこと。

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 職場からハラスメントに関する問題の加害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必要な行動をとる必要がある。

- 一 ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- 二 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。

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」などとの考えから、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、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- 3 職場においてハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司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。

### 第3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

教職員は、ハラスメントを受けた場合に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。

- 一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

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まず認識することが大切である。

- 二 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、他に被害をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務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 ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

教職員はハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるように努めることが望まれる。

- 一 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

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。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

- 二 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

## 別紙 2

### 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の指針

#### 第 1 基本的な心構え

教職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 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。
- 2 事態を悪化させないために、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 苦情相談の事務の進め方

##### 1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- 一 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。
- 二 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う教職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること。
- 三 相談員は、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。
- 四 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞きされないよう周りから遮断した場所で行うこと。
- 五 苦情相談の問題処理に際し、加害者とされる者又は第三者からの事実関係等の聴取及び加害者への指導、謝罪のあっせん等については、原則として所属長（監督者及び相談員を含む。）において行うこと。

##### 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

相談者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。

- 一 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のか、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のかについて把握する。
- 二 どの程度の時間的な余裕があるかについて把握すること。  
相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。
- 三 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、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、忍耐強く聴くようにする。

四 事実関係については、次の事項を把握すること。

ア 当事者（被害者及び加害者とされる教職員）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、加害者とされる教職員に対してどのような対応をとったか。

エ 監督者等に対する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、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

五 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、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

六 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと。

3 加害者とされる教職員からの事実関係等の聴取

一 原則として、加害者とされる教職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、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。

二 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

三 加害者とされる者から事情聴取をするに当たっては、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し、適切に対応する。

4 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされる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し、適切に対応する。

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、ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に則して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、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

#### 1 セクシャルハラスメント

##### 一 セクシャルハラスメントを受けたとする教職員からの苦情相談

ア 教職員の監督者等に対し、加害者とされる教職員に指導するよう要請する。

(例) 職場内で行われるセクシャルハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる教職員の言動のうち問題があると認められる場合には、監督者等が適宜注意する。

イ 加害者に対して直接注意をする。

(例) 性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる教職員は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシャルハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる教職員に対し、その行動がセクシャルハラスメントに該当することを直接注意する。

ウ 被害者に対して指導、助言をする。

(例) 職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の教職員に対して明確に意思表示をするように助言する。

エ 当事者間のあっせんを行う。

(例) 被害者がセクシャルハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すようあっせんする。

オ 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例) セクシャルハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置を執ることも必要となる。

##### 二 セクシャルハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨



## の相談

(例) 昼休みに自席で週刊誌のグラビアヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性教職員から、他の教職員の目に触れるのはセクシャルハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の教職員が不快に感じる以上はセクシャルハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

### 三 第三者からの苦情相談

(例) 同僚の女性教職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う教職員から相談があった場合には、同僚の女性教職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシャルハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して所属長又は監督者が注意を促す。

(例) 非常勤講師に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る教職員がいるが、非常勤講師である本人は、立場が弱いため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ときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、所属長又は監督者が加害者とされる教職員から事情を聴き、注意する。

## 2 パワーハラスメント

### 一 パワーハラスメントを受けたとされる教職員からの苦情相談

ア 教職員の監督者等に対し、加害者とされる教職員に指導するよう要請する。

(例) 職場内で行われるパワーハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる教職員の言動のうち問題があると認められる場合には、監督者等が適宜注意する。

イ 加害者に対して直ちに注意する。

(例) パワーハラスメントに該当する行為又はパワーハラスメントに近い行為を頻繁に行うことが問題にされているにもかかわらず、加害者とされる教職員がその行為についてパワーハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる教職員に対し、その行動がパワーハラスメントに該当することを直接注意する。

ウ 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例) パワーハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合など

には、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置を執ることも必要となる。

## 二 第三者からの苦情相談

(例) パワーハラスメントと思われる行為を日常的に繰り返し受けている教職員を見た、又は、そのような教職員がいることを聴いた教職員から相談があった場合には、加害者とされる教職員の言動を観察したり、被害者とされる教職員から事情を聴き、その事実がパワーハラスメントであると認められる場合には、その加害者に対して所属長又は監督者が注意を促す。

## 3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

### 一 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けたとされる教職員からの苦情相談

#### ア 加害者に対して直接注意する。

(例) 業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害や不利益な取扱いの示唆、制度等を利用したことにより嫌がらせをするなど、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当する行為を頻繁に行うことが問題にされているにもかかわらず、加害者とされる教職員がハラスメントであるという意識がない場合には、相談員が当該教職員に対し、その言動がハラスメントに該当することを指摘した上で、直接注意する。

#### イ 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置を執ることも必要となる。

## 二 第三者からの苦情相談

(例) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントと思われる行為を日常的に繰り返し受けている教職員を見た、又は、そのような教職員がいることを聴いた教職員から相談があった場合には、加害者とされる教職員の言動を観察したり、被害者とされる教職員から事情を聴き、その事実が認められる場合には、その加害者に対して所属長又は監督者から注意を促す。