

## 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策等について

|    |            |            |          |
|----|------------|------------|----------|
|    | 平成11年4月1日  | 11教職第24号   | 高知県教育長通知 |
| 改正 | 平成15年8月26日 | 15高教職第526号 | 高知県教育長通知 |
| 改正 | 平成29年4月18日 | 29高教福第47号  | 高知県教育長通知 |
| 改正 | 令和2年6月9日   | 2高教福第348号  | 高知県教育長通知 |
| 改正 | 令和3年12月24日 | 3高教福第1230号 | 高知県教育長通知 |
| 改正 | 令和8年9月28日  | 8高教福第1021号 | 高知県教育長通知 |

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（いわゆる男女雇用機会均等法）が改正され、平成11年4月1日から、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について事業主の配慮義務が定められています。（平成19年4月1日からは措置義務）

また、令和8年10月1日から、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が新たに規定されることとなりました。

同法の規定に基づく厚生労働省告示（概要は別紙のとおり＜略＞）等により、具体的な指針が示されたことに伴い、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策等について下記のとおり定めましたので、適切な対応をお願いします。

また、本通知の写しを教職員（臨時的任用教職員及び会計年度任用職員その他の非常勤教職員を含む。）全員に配布するなど、周知を図ってください。

### 記

#### 第1 職員に対するセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）について

##### 1 職場におけるセクハラ等の定義

- (1) 「セクハラ」とは、人としての尊厳を傷つけ、その能力の発揮を阻害する行為であり、職場におけるセクハラとは次のようなことをいう。

ア 職場における性的な言動に対して教職員が否定的な対応をしめすことにより、その教職員が勤務条件等について不利益な取扱いを受けること。

イ 職場における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害されること。

なお、職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれる。

また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する職場におけるセクハラも対象となる。

- (2) 「性的な言動」とは、「性的な冗談やからかい」、「性的な内容の情報を意図的に流布すること」などの性的な内容の発言と、「性的な関係を強要すること」、「不必要に身体に触ること」、「猥褻な図画を配布すること」などの性的な行動をいう。
- (3) 「職場」とは、教職員がその職務を遂行する場所をいい、勤務公署をはじめ、出張先、業務上の関係者との打合わせの場所、職場の親睦会の宴席その他実質的に職場の延長線上にある場所も含まれる。
- (4) 「教職員」には、臨時的任用教職員及び会計年度任用職員その他の非常勤教職員のほか、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年法律第88号) 第47条の2の規定により、派遣労働者も含まれる。

## 2 学校長の責務

- (1) 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、職場環境や人間関係に注意し、セクハラ防止に努めなければならない。
- (2) 校内研修などの活用により、教職員にセクハラ防止の啓発を行わなければならない。
- (3) セクハラが発生した場合には、被害者の以後の就業環境が更に悪化しないよう努めるとともに、4に定める苦情相談員と連携し、その解決に向けて適切な対応をとらなければならない。

## 3 教職員（学校長を含む。）の責務

- (1) 教職員は、セクハラをしてはならない。
- (2) 教職員は、別紙「セクシュアルハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項」を十分認識して行動するよう努めなければならない。

## 4 相談・苦情の窓口の設置等

- (1) セクハラに対する相談・苦情の窓口として、各学校に苦情相談員を置く。
- (2) 苦情相談員は、原則として副校長又は教頭の職にある者を充てる。  
当該職が複数配置されている場合には学校長が指名する者とする。
- (3) 学校長、苦情相談員と連携して適切な対応をとるため、教職員・福利課及び所属する学校を所管する課の課長補佐を総括苦情相談員とする。

## 5 苦情・相談の方法

苦情相談は、次の(1)から(4)までのいずれかにより、口頭又は文書（特に様式は定めない。メールも可。）で行うものとする。

- (1) 被害者本人等による相談  
セクハラを受け、又は受けるおそれがあると感じた教職員自らによる苦情相談員への相談。この場合、同僚、上司その他の教職員を介することも含まれる。
- (2) 被害者以外による相談  
他の教職員がセクハラを受け、あるいは受けるおそれがあると認めた教職員による苦情相談員への相談
- (3) 総括苦情相談員への相談  
苦情相談員又は学校長が行為者である場合、苦情相談員又は学校長の対応に不満がある場合、その他特別の事情がある場合は、被害者又は仲介人から直接総括苦情相談員への苦情相談をすることができる。
- (4) その他の相談窓口  
その他の相談窓口については教職員・福利課課長補佐を充てる。なお、外部の相談窓口として外部相談員へ苦情相談をすることも可能とする。  
これらの他、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第8条第1項11号に基づき、人事委員会事務局（職員相談員）に対しても苦情相談をすることができる。

## 6 相談・苦情の処理

- (1) 苦情相談員は、苦情相談を受けた場合、セクハラ of 被害者、行為者その他必要に応じて他の教職員から速やかに事実関係の調査と確認を行い、記録を取るととも

に、学校長に報告をするものとする。

- (2) 学校長は、必要があると認める場合は、自ら再度事実確認を行うとともに、事案に応じて適切な対応を講じるものとする。

なお、学校内での解決が困難と思われる場合は、総括苦情相談員に事案の内容を報告し、対応を協議する。

- (3) セクハラ事案の内容や状況に応じて、行為者からの謝罪、当事者間の関係改善に向けての援助又は配置転換、被害者の不利益の回復等の措置及び再発防止に向けた措置を講じるものとする。
- (4) 行為者に対しては、懲戒処分その他適切な措置をとるものとする。

## 7 プライバシーの保護等

セクハラ之苦情相談を受ける教職員及びその対応等を担当する教職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、苦情の申出、調査へ協力したことに起因して、関係者が不利益を受けることがないようにしなければならない。

この不利益には、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教職員が受けるその他の不利益が含まれる。

## 8 今後の取組

- (1) 学校長等管理職員、教職員については、研修会等その他の機会をとらえて注意喚起を行うなど周知徹底を図る。
- (2) ハラスメント対策ガイドブック等を利用した随時の啓発を行う。

## 9 児童生徒や保護者のほか教育実習生に対するセクシュアルハラスメントの防止

上記1から8までの内容に準じた取扱いを行うことにより、セクシュアルハラスメントの防止に努めるものとする。

## 第2 求職活動等におけるセクハラについて

### 1 求職活動等におけるセクハラ等の定義

- (1) 「求職活動等におけるセクハラ」とは、教職員による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該求職者等が求職活動を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

なお、求職活動等におけるセクハラには、同性に対するものも含まれる。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する求職活動等におけるセクハラも対象となる。

- (2) 「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、採用面接への参加、就職説明会への参加、教職員への訪問、インターンシップへの参加などをいう。

なお、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれる。また、教職員が通常就業している場所で行われるものに限らない。

- (3) 「教職員」には、臨時的任用教職員及び会計年度任用職員その他の非常勤職員のほか、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年法律第88号）第47条の2の規定により、派遣労働者も含まれる。

- (4) 「性的な言動」とは、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その他の性的な内容の発言及び性的な関係を強要すること、不必要に身体に触ること、猥褻な図画を配布することその他の性的な行動をいう。

## 2 学校長の責務

- (1) 求職者等がその能力を十分に発揮できるよう、教職員の求職者等に対する言動に必要な注意を払い、求職活動等におけるセクハラ防止に努めなければならない。
- (2) 教職員が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、教職員に求職活動等におけるセクハラ防止の啓発を行わなければならない。

## 3 教職員（学校長を含む。）の責務

第1の3に留意するものとする。

## 4 相談・苦情の窓口の設置等

第1の4によるものとする。

## 5 相談・苦情の処理

第1の6によるものとする。

## 6 プライバシーの保護等

求職活動等におけるセクハラ之苦情相談を受ける教職員及びその対応等を担当する教職員は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、苦情の申出、調査へ協力したことに起因して、関係者が不利益を受けることがないようにしなければならない。

この不利益には、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教職員が受けるその他の不利益が含まれる。

## 7 今後の取組

第1の8によるものとする。

附 則（令和2年6月9日2高教福第348号教育長通知）

この2高教福は、公布の日から施行する。

附 則（令和8年9月28日8高教福第1021号教育長通知）

この8高教福は、令和8年10月1日から施行する。

セクシュアルハラスメントをなくするために教職員が認識すべき事項

第1 セクシュアル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

セクシュアル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 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。
- 四 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2 基本的な心構え

教職員は、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。

- 一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、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。

- (1) 親しさを表すつもりの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。
- (2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
- (3) 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。
- (4) 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。

- 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 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、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 職場におけるセクシュアル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セクシュアル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セクシュアルハラスメントについても十分注意する必要がある。

- 五 教職員間のセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

教職員がその職務に従事する際に接することとなる外部や学校関係者などの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

係にも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。

#### 一 職場内外で起きやすいもの

##### (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」、「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 性的指向やジェンダーアイデンティティをからかいやいじめの対象としたり、性的指向やジェンダーアイデンティティを本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

##### (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・記事等をわざと見せたり、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り、性的な内容の手紙・E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。

###### 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。

#### 二 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

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。

#### 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きいことから、セクシュアル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、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 職場内のセクシュアル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、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必要な行動をとる必要がある。

- 一 セクシュアル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。

セクシュアル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 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教職員に望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル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。

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まず認識することが大切である。

二 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 セクシュアルハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

教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。

一 嫌なことは相手に対して明確に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。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、セクシュアル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。