

## セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針

(平成11年3月31日教育長決定)

### 第1 趣旨

この方針は、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（昭和47年法律第113号）第21条第1項で、事業主に対して職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮が義務づけられたことなどにかんがみ、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、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に関し、必要な事項を定めるものとする。

### 第2 定義

この方針において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ次のとおりとする。

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

#### (2) 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の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

### 第3 所属長の責務

所属長（本庁の課長（部に置かれる参事を含む。）、出先機関及び所管機関の長をいう。以下同じ。）は、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、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、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、セクシュアル・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ることのないよう配慮しなければならない。

### 第4 職員の責務

1 職員は、第5の1の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないよう注意しなければならない。

2 管理職員は、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セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、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は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

### 第5 職員に対する指針

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職員が認識すべき事項及びセクシュアル・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対応等について、別記1のとおり指針を定める。

2 所属長は、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。

### 第6 研修等

1 セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めるものとする。

2 新たに職員となった者に対し、セクシュアル・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、及び新たに管理職員となった職員に対し、セクシュアル・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、研修等を実施するものとする。

### 第7 苦情相談への対応

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、苦情相談を受ける職員（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するとともに、職員に対して苦情相談を受ける体制を明示するものとする。