

別記 2

「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針」の運用について

第 1 関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・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 関係

- 1 (1)の「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。
- 2 (1)の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。
- 3 (1)の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれる。
- 4 (2)の「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」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・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職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。
- 5 (2)の「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 6 (2)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。

第 3 関係

- 1 所属長の責務には、次に掲げるものが含まれる。
 - (1) セクシュアル・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。
 - (2) セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針、配布されたポスター、相談体制については、全職員に周知される場所に掲示すること。
 - (3) 職員に対する職場研修を実施するに当たり、セクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修を含めるよう努めること。
 - (4) 道立学校においては、職員と児童生徒又は保護者等との間におけるセクシュアル・ハラスメントの防止について、相互の注意を喚起するために、各種会議等の機会を通じて、方針の趣旨を広く周知すること。
- 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^{ひぼう}や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

第 7 関係

- 1 苦情相談は、セクシュアル・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。

- (1) 他の職員がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出
- (2) 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
- (3) 部下等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた管理職員からの相談

2 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。

- (1) 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。なお、苦情相談の対応等に当たり、相談員が留意すべき事項等について、別記3のとおり指針を定める。
- (2) 相談員は、企画総務部総務課主幹（人事）、企画総務部教職員課主幹（人事法規）、各教育局企画総務課長及びその他関係職員とする。