

沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント  
防止規程

平成11年11月30日  
教育委員会教育長訓令第4号  
(最終改正平成25年3月30日)

(趣旨)

第1条 この訓令は、沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員（以下「職員」という。）の良好な勤務環境の確保、職員の利益の保護及び職員の職務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。

(定義)

第2条 この訓令において、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。

- (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。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、職員がその職務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がないよう配慮しなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、職員が認識すべき事項等について別に定める指針に従い、セクシュアル・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 職員を監督する地位にある者は、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。

(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。）に対応するため、総務課及び学校人事課に苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 相談員は、総務課長又は学校人事課長の指名する者をもって充てる。
- 3 学校に勤務する職員を除く職員については総務課長の指名する相談員が、学校に勤務する職員については学校人事課長が指名する相談員が、苦情相談に対応するものとする。
- 4 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速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、苦情相談への対応について別に定める指針に従い、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。

(補則)

第6条 この訓令に定めるもののほか、この訓令の施行に関して必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成11年12月1日から施行する。

附 則

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント  
防止規程の運用について

(平成11年11月16日教総第1033号  
各所属長(学校を除く。)あて教育長通知)  
最終改正：令和3年3月30日 教総第1379号

沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程(平成11年沖縄県教育委員会教育長訓令第4号)の運用について、下記のとおり定めたので、平成11年12月1日以降はこれによってください。

記

**第1条関係**

「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条関係**

- 1 この条の第1号の「他の者を不快にさせる」とは、次のことをいう。
  - (1) 職員が他の職員を不快にさせること。
  - (2) 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。
  - (3) 職員以外の者が職員を不快にさせること。
- 2 この条の第1号の「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 この条の第1号の「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又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。
- 4 この条の第2号の「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職務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 この条の第2号の「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 この条の第2号の「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、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条関係**

- 1 所属長の責務には、次のことが含まれる。
  - (1) セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員に対する研修計画を立て、実施すること。

なお、研修の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。
  - (2) セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図ること。

具体的には、パンフレット、ポスター等の啓発資料の配布、掲示又はイントラネットへの掲載、職員の意識調査の実施等が挙げられる。
  - (3) 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。
  - (4) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。
  - (5) 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、再発防止に向けた措置を講ずること。
  - (6) 職員が他の任命権者の所管に属する職員（以下「他部局の職員」という。）からセクシュアル・ハラスメントを受けたとされる場合には、総務課長と連携して、当該他部局の職員に係る任命権者に対し、当該他部局の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他部局の職員に対する指導等の対応を行うよう求めること。

また、他の任命権者から職員に対する同様の調査又は対応を求められた場合は、これに応じて必要と認められる協力を行なうものとする。
- 2 この条の 「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職員が受けるその他の不利益が含まれる。

#### 第4条関係

- 1 この条の第1項の「別に定める指針」は、別紙第1のとおりとする。
- 2 この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の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5条関係

- 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し出
  - (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監督者からの相談
- 2 この条の第3項の「学校」とは、沖縄県教育庁組織規則第6条の学校人事課の分掌事務で規定する県立学校をいう。

- 3 セクシュアル・ハラスメントに関する職員の情報がプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意し、職員が苦情相談を申し出たこと等を理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けないよう特に留意するものとする。
- 4 苦情相談には、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような相談員の指名をするよう努めるものとする。
- 5 この条の第3項の「別に定める指針」は、別紙第2のとおりとする。

## 別紙第 1

### セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針

#### 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

##### (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、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。

ア お互いの人格を尊重しあうこと。

イ お互いが職場の大切なパートナーであるという意識を持つこと。

ウ 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。

エ 性別による優劣があるという意識をなくすこと。

##### (2) 基本的な心構え

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。

ア 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、受け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。

(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ても勝手な思いこみをしないこと。

イ 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。

ウ 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、職場での地位、力関係、人間関係等を考え、否定することが出来ないなど、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。

エ 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、職員が他の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恐れがあることから、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。

オ 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。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる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。

ア 職場内外で起きやすいもの

(7) 性的な内容の発言関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- (b) 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと。
- (c) 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。
- (d) 性的な経験等について質問すること。
- (e) 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- (a) 「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。
- (b) 「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。
- (c) 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

(イ) 性的な行動関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) ノードポスター等を職場に貼ること。
- (b) 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。
- (c) 身体を執拗に眺め回すこと。
- (d) 食事やデートにしつこく誘うこと。
- (e) 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。
- (f) 身体に不必要に接触すること。
- (g) 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

b 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。

イ 主に職場外において起こるもの

(7) 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

- a カラオケでのデュエットを強要すること。
- b 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) 懲戒処分等

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。

## 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職員の協力の下に形成される部分が多いことから、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、職員は、次の事項について、積極的に努力しなければならない。

- (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出来る問題については、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必要がある。

- (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、必要な行動をとる必要がある。

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。

- ア 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。

- イ 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、気がついたことがあれば、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。

### 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職員に望まれる事項

- (1) 基本的心構え

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。

- ア 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。

- イ 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、他に被害者を作らない、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きに望まれる対応

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。

ア 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志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。

イ 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に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、4の苦情相談窓口相談すること。

また、上記苦情相談窓口のほかに人事委員会事務局に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会事務局への苦情相談は職員本人に限る。

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。

#### 4 苦情相談窓口

- (1) 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。）については、「沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程（平成11年沖縄県教育委員会教育長訓令第4号）」により定めた、総務課に置かれた相談員により対応するものとする。
- (2) 職員は、(1)の相談員に対して直接、苦情相談を行うほか、教育委員会ホームページにおける相談窓口からの電子申請による苦情相談及び人事委員会に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会への苦情相談は職員本人に限る。

## 別紙第2

### セクシュアル・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

#### 1 基本的な心構え

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。

- (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ようにするために、迅速な対応を心がけること。
- (3) 公正な立場に立って真摯に対応すること。
- (4) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

#### 2 苦情相談事務の進め方

- (1) 苦情相談を受ける際の相談員の体制等
  - ア 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。
  - イ 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（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。
  - ウ 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。
  - エ 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されないよう周りから遮断した場所で行うこと。
- (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。

  - ア 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。
  - イ どの程度の緊急性があるの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緊急性があるのかを把握する。
  - ウ 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、セクシュアル・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、忍耐強く聴くよう努める。

また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。
  - エ 事実関係については、次の事項を把握すること。
    - (1) 当事者（セクシュアル・ハラスメントの被害者及び行為者とされる者）間の関係
    - (2) 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

(3) 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。

(4) 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。

オ 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、復唱したりするなどして相談者に確認する。

カ 聴取した事実関係等については、必ず記録して保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

(3) 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

ア 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・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、対応に緊急性がない場合などは、監督者の観察又は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。

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

ウ 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、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セクシュアル・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。

### 3 問題処理のための対応の在り方

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即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) セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

ア 職員の監督者等に対し、行為者とされる者に指導するよう要請する。

(例)

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に緊急性がない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、行為者とされる者の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

イ 行為者に対して直接注意する。

(例)

性的なからかひ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、行為者は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が行為者に対し、その行動がセクシュアル・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職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。

エ 当事者間のあっせんを行う。

(例)

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った行為者に謝罪を求めている場合において、行為者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を行為者に伝え、行為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)

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と行為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とることも必要となる。

(2) セクシュアル・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の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職員から、他の職員の目に触れるのはセクシュアル・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、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

(3) 第三者からの苦情相談

(例)

同僚の女性職員がその上司から性的なからかひを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例)

非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、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、監督者を通じ、又は相談員が直接に行為者とされる者から事情を聴き、注意する。