



2 教職第 199 号
平成22年 2月26日

各市町（組合）教育委員会教育長 様

京都府教育委員会
教育長 田原博明

京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱の
一部改正について

京都府教育委員会では、セクシュアル・ハラスメントの未然防止とそれが生じた場合の対応方法を定めた「京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を平成11年4月に定めているところですが、最近、社会問題化しているパワー・ハラスメントについては法令上の定義はないものの、平成21年7月に人事院が作成したメンタルヘルスに関わるガイドブックにおいてパワーハラスメントを取り上げるなど公務職場においても対策の必要性が高まってきているところです。

また、パワー・ハラスメントが引き起こされることによる影響は、セクシュアル・ハラスメントと同じく勤務環境が害されることであるので、今回、これらのハラスメントに対応するため、「京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を別添のとおり改正しましたのでお知らせします。

については、貴市町（組合）教育委員会においても、セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱の改正等を行い、パワー・ハラスメント防止の取組を進めてください。

担当	教職員課法制担当
電話	(075)414-5802



2教職第199号
平成22年2月26日

各府立学校長 様

京都府教育委員会
教育長 田原博明

京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱の
一部改正について

京都府教育委員会では、セクシュアル・ハラスメントの未然防止とそれが生じた場合の対応方法を定めた「京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を平成11年4月に定め、また、その防止のための手引きも作成、配布したところです。

最近、社会問題化しているパワー・ハラスメントについては法令上の定義はないものの、平成21年7月に人事院が作成したメンタルヘルスに関わるガイドブックにおいてパワーハラスメントを取り上げるなど公務職場においても対策の必要性が高まってきているところです。

また、パワー・ハラスメントによる影響は、セクシュアル・ハラスメントと同じく、勤務・学習環境が害されることなど大きいものであるため、今回、これらのハラスメントに対応するため、「京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」を別添のとおり改正したので通知します。

なお、今後、パワー・ハラスメント防止のためのリーフレットを作成し、配布する予定ですが、各府立学校においては、セクシュアル・ハラスメントの防止のための手引きとも併せて活用し、これらのハラスメントの防止についての取組を進めてください。

担当	教職員課法制担当
電話	(075)414-5802

京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱

(目的)

第1 この要綱は、京都府立学校に勤務する職員（以下「職員」という。）がセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、京都府の教育に対する府民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。

(定義)

第2 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。

- (1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称
- (2) セクシュアル・ハラスメント 他の職員や児童生徒を不快にさせる学校における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる学校外における性的な言動をいう。
- (3) パワー・ハラスメント 職員が職務上の権限や地位等を背景に、本来の業務の範疇を超えて継続的に他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動をいう。
- (4) ハラスメントへの対応 ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- (5) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境が害され、又は児童生徒の学習環境が害されること及び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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。
- (6) 勤務・学習環境が害されること 職員や児童生徒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公務能率が損なわれ、あるいは学校にいることや学校に行くことに苦痛を感じる等、学習意欲や登校意欲が損なわれることをいう。
- (7) 勤務条件につき不利益を受けること 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。

(校長の責務)

第3 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- 2 校長は、ハラスメントに起因する問題が学校に生じていないか又はそのおそれがないか、勤務・学習環境に十分な注意を払わなければならない。
- 3 校長は、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的確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職員の対応に起因して、当該職員及び児童生徒が学校において不利益を受けることがないよう、また、同僚等から誹謗や中傷など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 職員は、各号に定めるところに従い、常にハラスメントに対する認識を持ち、ハラスメントをしないように注意しなければならない。
- (1) 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 ハラスメントをなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表1に掲げるような認識を持つことが大切である。
 - (2) 職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習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大きいため、ハラスメントにより勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表2に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。
 - (3) 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 職員はハラスメントを受けた場合、被害を深刻にしないため、別表3の事項について認識しておくことが望まれ、また別表4のような行動をとるよう努めることが望まれる。
 - (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等に該当して、懲戒処分に付されることがある。
- 2 首席副校長、副校長、総括主事及び事務長は、良好な勤務・学習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。

(研修等)

- 第5 校長は、ハラスメントの防止等を図るため、所属職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。
- 2 京都府総合教育センター所長は、新たに校長、首席副校長、副校長、総括主事及び事務長（以下「校長等」という。）となった職員に対し、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 京都府総合教育センター所長は、前項に定めるもののほか、自ら実施することが適当

と認められるハラスメントの防止等のために必要な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6 京都府教育委員会は、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。）がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。

(1) 苦情相談窓口 京都府総合教育センター内

(2) 苦情相談に対応する者（以下「相談員」という。） 教育長が指名する職員

(3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、京都府総合教育センター所長が別に定める。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針（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）に十分注意しなければならない。

3 苦情相談窓口においては、ハラスメントによる直接の被害者だけでなく、次に掲げる職員、児童生徒等からの苦情相談にも応じるものとする。

(1) 他の職員や児童生徒がハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員や児童生徒、保護者からの苦情の申出

(2) 他の職員や児童生徒に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) ハラスメントに関する相談を受けた校長等からの相談

4 苦情又は相談に対応した相談員は、苦情・相談記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。

(苦情相談の処理)

第7 前条の規定により苦情相談窓口で苦情相談があった場合は、教職員課、学校教育課、特別支援教育課及び高校教育課（以下「本庁課」という。）において、速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。

(1) 複数の本庁課職員により事実関係の調査及び確認を行う。

(2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。

(苦情処理委員会の設置)

第8 ハラスメントに関する苦情相談に対し適正かつ効果的に対応するため、苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会はハラスメントに関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。

- 3 委員会は、委員長及び委員をもって組織する。
- 4 委員長は、管理部長の職にある者をもって充てる。
- 5 委員は、指導部長、教職員課長、学校教育課長、特別支援教育課長及び高校教育課長の職にある者をもって充てる。
- 6 5の規定にかかわらず、委員長は、特に必要と認められた者を、委員に委嘱することができる。
- 7 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。
- 8 委員会の庶務は、教職員課において処理する。

(プライバシーの保護等)

第9 苦情処理に当たっては、当事者のプライバシーの保護に努め、苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう注意しなければならない。

附 則 この要綱は、平成11年4月1日から施行する。

附 則 この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

(別表第1)

認識事項	具体的内容
意識	<ul style="list-style-type: none"> ・ お互いの人格を尊重しあうこと。 ・ 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。 ・ 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。 ・ 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。(職員の場合)
心構え	<ol style="list-style-type: none"> 1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒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との関係にも十分注意する必要がある。 2 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、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。 3 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、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。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 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。 (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こみをしないこと。 4 業務と関係ない、あるいは指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと。 5 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。 6 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、教師と児童生徒との立場の違い等から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。

(別表2)

配 慮 事 項	説 明 等
<p>学校内のハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒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やその職員の指導方針として片づけないこと。</p>	<p>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・学習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。</p>
<p>学校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注意して必要な行動をとること。</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</p>	<p>ハラスメントを契機として、勤務・学習環境に重大な悪影響が生じたりしないように、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。</p> <p>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」、「学校から問題児扱いされたくない」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。</p>
<p>職場においてハラスメントがある場合には、教育の場にふさわしい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。</p>	

(別表 3)

認識事項	説明等
一人で我慢している、あるいは我慢させているのでは問題は解決しないこと。	ハラスメントを我慢、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。
ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、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・学習環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、一人で我慢している状況が起こりやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。

(別表 4)

行動	説明等
嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。	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は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。
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、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。

苦情・相談記録簿

相談日時	年 月 日 () 時 分 ~ 時 分
相談者	所属： 氏名： 男・女
苦情相談の内容等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題とされる言動 (誰が) _____ (いつ) _____ (どこで) _____ (具体的内容) ・ それに対する相談者の対応
所属長等への相談の有無	有 無
目撃者の有無	有 無
相談員氏名	
相談員の対応	

改正前	改正後	備考
<p style="text-align: center;">京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱</p> <p>(目的) 第1 この要綱は、京都府立学校に勤務する職員（以下「職員」という。）がセクシュアル・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、京都府の教育に対する府民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p> <p>(定義) 第2 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。</p> <p>(1) セクシュアル・ハラスメント 他の職員や児童生徒を不快にさせる学校における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる学校外における性的な言動をいう。</p> <p>(4) セクシュアル・ハラスメントへの対応 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。</p> <p>(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、又は児童生徒の学習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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</p> <p>(3) 勤務・学習環境が害されること 職員や児童生徒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公務能率が損なわれ、あるいは学校にいたり学校に行くことに苦痛を感じる等、学習意欲や登校意欲が損なわれることをいう。</p> <p>(5) 勤務条件につき不利益を受けること 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。</p>	<p style="text-align: center;">京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱</p> <p>(目的) 第1 この要綱は、京都府立学校に勤務する職員（以下「職員」という。）がセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントを引き起こすことによる、児童生徒の心身に対する悪影響、京都府の教育に対する府民の不信、職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（以下「勤務・学習環境」という。）が害されること等の事態の発生を未然に防ぐとともに、万一、このことが発生した場合においては、適切に対応することによってその行為を制止し、信頼される教育行政の確保、職員及び児童生徒の利益の保護並びに職員の十分な勤務能率の発揮に資することを目的とする。</p> <p>(定義) 第2 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。</p> <p>(1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの総称</p> <p>(2) セクシュアル・ハラスメント 他の職員や児童生徒を不快にさせる学校における性的な言動及び職員が他の職員や児童生徒を不快にさせる学校外における性的な言動をいう。</p> <p>(3) パワー・ハラスメント 職員が職務上の権限や地位等を背景に、本来の業務の範疇を超えて継続的に他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動をいう。</p> <p>(4) ハラスメントへの対応 ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。</p> <p>(5) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境が害され、又は児童生徒の学習環境が害されること及び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、又は児童生徒が心身に被害を被ることをいう。</p> <p>(6) 勤務・学習環境が害されること 職員や児童生徒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公務能率が損なわれ、あるいは学校にいたり学校に行くことに苦痛を感じる等、学習意欲や登校意欲が損なわれることをいう。</p> <p>(7) 勤務条件につき不利益を受けること 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。</p>	<p>セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの両方のハラスメントに対応するものとして改正</p> <p>ハラスメントの定義を追加</p> <p>パワー・ハラスメントの定義を追加</p>

○ 京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱一部改正新旧対照表

No.2

改正前	改正後	備考
<p>(校長の責務)</p> <p>第3 校長は、職員がその能率を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、<u>セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。</u></p> <p>2 校長は、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>に起因する問題が学校に生じていないか又はそのおそれがないか、勤務・学習環境に十分な注意を払わなければならない。</p> <p>3 校長は、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>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的確に講じなければならない。この場合において、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>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<u>セクシュアル・ハラスメント</u>に対する職員の対応に起因して、当該職員及び児童生徒が学校において不利益を受けることがないよう、また、同僚等から誹謗や中傷などを受けることがないよう配慮しなければならない。</p> <p>(職員の責務)</p> <p>第4 職員は、各号に定めるところに従い、常に<u>セクシュアル・ハラスメント</u>に対する認識を持ち、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>をしないように注意しなければならない。</p> <p>(1) <u>セクシュアル・ハラスメント</u>をしないようにするために職員が認識すべき事項 <u>セクシュアル・ハラスメント</u>をなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表1に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習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大いことから、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>により勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表2に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(3) <u>セクシュアル・ハラスメント</u>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 職員は<u>セクシュアル・ハラスメント</u>を受けた場合、被害を深刻にしないため、別表3の事項について認識しておくことが望まれ、また別表4のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>(4) 懲戒処分 <u>セクシュアル・ハラスメント</u>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等に該当して、懲戒処分に付されることがある。</p> <p>2 教頭、部主事及び事務部長は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により<u>セクシュアル・ハラスメント</u>の防止及び排除に努めるとともに、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>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。</p>	<p>(校長の責務)</p> <p>第3 校長は、職員がその能力を十分に発揮でき、児童生徒が安心して学習・生活を行える勤務・学習環境を確保するため、<u>ハラスメント</u>の防止及び排除に努めなければならない。</p> <p>2 校長は、<u>ハラスメント</u>に起因する問題が学校に生じていないか又はそのおそれがないか、勤務・学習環境に十分な注意を払わなければならない。</p> <p>3 校長は、<u>ハラスメント</u>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的確に講じなければならない。この場合において、<u>ハラスメント</u>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<u>ハラスメント</u>に対する職員の対応に起因して、当該職員及び児童生徒が学校において不利益を受けることがないよう、また、同僚等から誹謗や中傷などを受けることがないよう配慮しなければならない。</p> <p>(職員の責務)</p> <p>第4 職員は、各号に定めるところに従い、常に<u>ハラスメント</u>に対する認識を持ち、<u>ハラスメント</u>をしないように注意しなければならない。</p> <p>(1) <u>ハラスメント</u>をしないようにするために職員が認識すべき事項 <u>ハラスメント</u>をなくすためには、意識や心構えが重要であることから、職員は常にこれらの認識をしておく必要があり、具体的には別表1に掲げるような認識を持つことが大切である。</p> <p>(2) 職場の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項 学校は一般の職場環境と異なり、児童生徒の教育の場であることに注意する必要がある。勤務・学習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大いことから、<u>ハラスメント</u>により勤務・学習環境が害され、ひいては教育の場として望ましくない状況が生じることを防ぐため、職員は、別表2に掲げる事項について、配慮するよう努めなければならない。</p> <p>(3) <u>ハラスメント</u>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 職員は<u>ハラスメント</u>を受けた場合、被害を深刻にしないため、別表3の事項について認識しておくことが望まれ、また別表4のような行動をとるよう努めることが望まれる。</p> <p>(4) 懲戒処分 <u>ハラスメント</u>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等に該当して、懲戒処分に付されることがある。</p> <p>2 首席副校長、副校長、総括主事及び事務長は、良好な勤務・学習環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により<u>ハラスメント</u>の防止及び排除に努めるとともに、<u>ハラスメント</u>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。</p>	

改正前	改正後	備考
<p>(研修等)</p> <p>第5 校長は、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>の防止等を図るため、所属職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</p> <p>2 京都府総合教育センター所長は、新たに<u>校長、教頭、部主事及び事務部長</u>（以下「校長等」という。）となった職員に対し、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>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。</p> <p>3 京都府総合教育センター所長は、前項に定めるもののほか、自ら実施することが適当と認められる<u>セクシュアル・ハラスメント</u>の防止等のために必要な研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。</p> <p>(苦情相談への対応)</p> <p>第6 京都府教育委員会は、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 京都府総合教育センター内</p> <p>(2) 苦情相談に対応する者（以下「相談員」という。） 教育長が指名する職員</p> <p>(3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、京都府総合教育センター所長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針（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）に十分注意しなければならない。</p> <p>3 苦情相談窓口においては、<u>セクシュアル・ハラスメント</u>による直接の被害者だけでなく、次に掲げる職員、児童生徒等からの苦情相談にも応じるものとする。</p> <p>(1) 他の職員や児童生徒が<u>セクシュアル・ハラスメント</u>を受けているのを見て不快に感じる職員や児童生徒、保護者からの苦情の申出</p> <p>(2) 他の職員や児童生徒に<u>セクシュアル・ハラスメント</u>をしている旨の指摘を受けた職員からの相談</p> <p>(3) <u>セクシュアル・ハラスメント</u>に関する相談を受けた校長等からの相談</p> <p>4 苦情又は相談に対応した相談員は、苦情・相談記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。</p>	<p>(研修等)</p> <p>第5 校長は、<u>ハラスメント</u>の防止等を図るため、所属職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。</p> <p>2 京都府総合教育センター所長は、新たに<u>校長、首席副校長、副校長、総括主事及び事務長</u>（以下「校長等」という。）となった職員に対し、<u>ハラスメント</u>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。</p> <p>3 京都府総合教育センター所長は、前項に定めるもののほか、自ら実施することが適当と認められる<u>ハラスメント</u>の防止等のために必要な研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。</p> <p>(苦情相談への対応)</p> <p>第6 京都府教育委員会は、<u>ハラスメント</u>に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）がなされた場合に対応するため、次のとおり、苦情相談窓口を設置する。</p> <p>(1) 苦情相談窓口 京都府総合教育センター内</p> <p>(2) 苦情相談に対応する者（以下「相談員」という。） 教育長が指名する職員</p> <p>(3) 苦情相談窓口の開設日及び時間等は、京都府総合教育センター所長が別に定める。</p> <p>2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、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、人事院指針（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）に十分注意しなければならない。</p> <p>3 苦情相談窓口においては、<u>ハラスメント</u>による直接の被害者だけでなく、次に掲げる職員、児童生徒等からの苦情相談にも応じるものとする。</p> <p>(1) 他の職員や児童生徒が<u>ハラスメント</u>を受けているのを見て不快に感じる職員や児童生徒、保護者からの苦情の申出</p> <p>(2) 他の職員や児童生徒に<u>ハラスメント</u>をしている旨の指摘を受けた職員からの相談</p> <p>(3) <u>ハラスメント</u>に関する相談を受けた校長等からの相談</p> <p>4 苦情又は相談に対応した相談員は、苦情・相談記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。</p>	<p>総教センターの苦情相談員がパワー・ハラスメントの苦情相談も担当</p>

○ 京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱一部改正新旧対照表

No.4

改 正 前	改 正 後	備 考
<p>(苦情相談の処理)</p> <p>第7 前条の規定により苦情相談窓口で苦情相談があった場合は、教職員課、学校教育課及び高校教育課（以下「本庁課」という。）において、速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 複数の本庁課職員により事実関係の調査及び確認を行う。</p> <p>(2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p> <p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p>第8 <u>セクシュアル・ハラスメント</u>に関する苦情相談に対し適正かつ効果的に対応するため、苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。</p> <p>2 委員会は<u>セクシュアル・ハラスメント</u>に関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。</p> <p>3 委員会は、<u>管理部長、指導部長、教職員課長、学校教育課長、高校教育課長及び教職員課人事係長</u>をもって組織する。</p> <p>4 <u>委員会には委員長を置き、管理部長をもってこれに充てる。</u></p> <p>5 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。</p> <p>6 委員会の庶務は、教職員課において処理する。</p> <p>(プライバシーの保護等)</p> <p>第9 苦情処理に当たっては、当事者のプライバシーの保護に努め、苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう注意しなければならない。</p> <p>附 則 この要綱は、平成11年4月1日から施行する。</p>	<p>(苦情相談の処理)</p> <p>第7 前条の規定により苦情相談窓口で苦情相談があった場合は、教職員課、<u>特別支援教育課</u>、学校教育課及び高校教育課（以下「本庁課」という。）において、速やかに次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 複数の本庁課職員により事実関係の調査及び確認を行う。</p> <p>(2) 事案の内容又は状況から判断して、必要と認めるときは、次条に規定する苦情処理委員会にその処理を依頼する。</p> <p>(苦情処理委員会の設置)</p> <p>第8 <u>ハラスメント</u>に関する苦情相談に対し適正かつ効果的に対応するため、苦情処理委員会（以下「委員会」という。）を設置する。</p> <p>2 委員会は<u>ハラスメント</u>に関する苦情相談のうち、前条の規定によりその処理を依頼された事案について事実関係を調査し、その対応措置を審議し、及び必要な指導助言を行うものとする。</p> <p>3 委員会は、<u>委員長及び委員</u>をもって組織する。</p> <p>4 <u>委員長は、管理部長の職にある者をもって充てる。</u></p> <p>5 <u>委員は、指導部長、教職員課長、学校教育課長、特別支援教育課長及び高校教育課長の職にある者をもって充てる。</u></p> <p>6 <u>5の規定にかかわらず、委員長は、特に必要と認められた者を、委員に委嘱することができる。</u></p> <p>7 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。</p> <p>8 委員会の庶務は、教職員課において処理する。</p> <p>(プライバシーの保護等)</p> <p>第9 苦情処理に当たっては、当事者のプライバシーの保護に努め、苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより不利益を被らないよう注意しなければならない。</p> <p>附 則 この要綱は、平成11年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 <u>この要綱は、平成22年4月1日から施行する。</u></p>	

改正前		改正後		備考
(別表第1)		(別表第1)		
認識事項	具体的内容	認識事項	具体的内容	
意識	<ul style="list-style-type: none"> お互いの人格を尊重しあうこと。 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。 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。 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。(職員の場合) 	意識	<ul style="list-style-type: none"> お互いの人格を尊重しあうこと。 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。 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。 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。(職員の場合) 	
心構え	<p>1 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。 児童生徒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との関係にも十分注意する必要がある。</p> <p>2 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、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、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。 (1) 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。 (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こみをしないこと。</p> <p>4 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。</p> <p>5 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、教師と児童生徒との立場の違い等から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。</p>	心構え	<p>1 職員間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。 児童生徒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との関係にも十分注意する必要がある。</p> <p>2 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、対職員であれば歓送迎会、対児童生徒であれば部活動の対外試合中等、学校以外の場において、職員が他の職員あるいは児童生徒に対してハラスメントを行うことは、学校における人間関係を損ない、勤務・学習環境を害するおそれがあることから、場所・時間にかかわらず注意することが必要である。</p> <p>3 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、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。 (1) 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。 (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こみをしないこと。</p> <p>4 業務と関係ない、あるいは指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと。</p> <p>5 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。</p> <p>6 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、教師と児童生徒との立場の違い等から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。</p>	<p>パワー・ハラスメントに係る認識・心構えを追加</p>

改 正 前		改 正 後		備 考
(別表2)		(別表2)		
配 慮 事 項	説 明 等	配 慮 事 項	説 明 等	
学校内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒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やその職員の指導方針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・学習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。	学校内のハラスメントについて問題提起する職員、児童生徒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やその職員の指導方針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・学習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。	
学校からセクシュアル・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注意して必要な行動をとること。 (1) 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。 (2) 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。	セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務・学習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。 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」、「学校から問題児扱いされたくない」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。	学校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注意して必要な行動をとること。 (1) 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。 (2) 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。	ハラスメントを契機として、勤務・学習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。 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」、「学校から問題児扱いされたくない」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。	
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、教育の場にふさわしい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。		職場においてハラスメントがある場合には、教育の場にふさわしい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。		

改正前		改正後		備考
(別表3)		(別表3)		
認識事項	説明等	認識事項	説明等	
一人で我慢している、あるいは我慢させているのは問題は解決しないこと。	セクシュアル・ハラスメントを我慢、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。	一人で我慢している、あるいは我慢させているのは問題は解決しないこと。	ハラスメントを我慢、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。	
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。	被害を深刻にしない、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・学習環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、一人で我慢している状況が起りやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。	ハラスメントに対する行動をためらわないこと。	被害を深刻にしない、他に被害者をつくらない、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・学習環境の形成に重要であるとの考えに立って行動することが求められる。 特に児童生徒が被害者の場合、一人で我慢している状況が起りやすいので、第三者の積極的な行動が望まれる。	
(別表4)		(別表4)		
行動	説明等	行動	説明等	
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は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。	嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。	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は、手紙等の手段をとるという方法も考えられる。	
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、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。	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、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。	

改正前		改正後		備考
様式(第6関係) 苦情・相談記録簿		様式(第6関係) 苦情・相談記録簿		改正なし
相談日時	年 月 日 () 時 分 ~ 時 分	相談日時	年 月 日 () 時 分 ~ 時 分	
相談者	所属: 氏名: 男・女	相談者	所属: 氏名: 男・女	
苦情相談の内容等	・ 問題とされる言動 (誰が) _____ (いつ) _____ (どこで) _____ (具体的内容) _____ ・ それに対する相談者の対応	苦情相談の内容等	・ 問題とされる言動 (誰が) _____ (いつ) _____ (どこで) _____ (具体的内容) _____ ・ それに対する相談者の対応	
所属長等への相談の有無	有 無	所属長等への相談の有無	有 無	
目撃者の有無	有 無	目撃者の有無	有 無	
相談員氏名		相談員氏名		
相談員の対応		相談員の対応		