

求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止に関する方針

1 基本的な考え方

三重県教育委員会は、全ての求職者等が安心して求職活動に臨むことができるよう、セクシュアル・ハラスメントの防止に取り組むこととする。

また、求職者等に対するセクシュアル・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るとともに、再発防止に向けた措置を行うこととする。

2 定義

(1) 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント

教職員等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るもの。

(2) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、言動例は別紙のとおりとする。

(3) 「求職者等」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

- ① 三重県教育委員会の教職員等として採用されようとし、その意思を表示している者
- ② 三重県教育委員会が実施する採用説明会、相談会等の求職に資する活動に参加する者
- ③ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者（介護等体験、教育アシスタントを含む）
- ④ 講師登録者（学校司書を含む）

(4) 「求職活動等」とは、次に掲げる活動をいう。

- ① 採用選考に係る活動への参加
- ② 採用説明会、相談会等の求職に資する活動への参加
- ③ 教育実習、看護実習その他の実習の受講（介護等体験、教育アシスタントを含む）
- ④ 講師等の任用に係る面接への参加

3 教職員等及び管理監督者の責務と心構え

(1) 教職員等の責務

- ① 求職活動等に関わる全ての教職員等は、自らの言動により求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを生じさせてはならない。
- ② 管理監督者は、日常の執務を通じた指導等により、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努め、問題が生じた場合

には、迅速かつ適切に対応しなければならない。

(2) 基本的な心構え

- ① 性に関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。
- ② 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。
- ③ セクシュアル・ハラスメントは、相手から明確な拒否等の意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。

4 求職活動等における遵守事項

求職活動等に関わる全ての教職員等は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

(1) 面接・面談の実施

- ・ 面接は原則として複数の教職員等が立ち会って実施すること。
- ・ 個室での1対1の面接・面談は原則として行わないこと。やむを得ない場合は、ドアを開放するなど第三者が確認できる状態を確保すること。
- ・ 性的な事項に関する質問は行わないこと。

(2) 求職者等との連絡

- ・ 求職者等との連絡は、緊急時を除き、公用メールアドレス・電話番号を使用すること。

5 相談への対応

- (1) 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに関する相談に対応するため、相談窓口を設置する。相談窓口の連絡先は、県ホームページ等を通じて求職者等に周知する。
- (2) 相談を受ける教職員等は、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もち、事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- (3) 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。
- (4) 求職者等の相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントへの対応により、当該求職者等が求職活動等において不利益を受けることがないようにすること。
- (5) 当事者以外の職員による相談の申出、当該相談等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントへの対応により、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にすること。

- (6) 三重県教育委員会の教職員等によるセクシュアル・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であり、求職者等が他任命権者の機関に属する職員からセクシュアル・ハラスメントを受けたとされる場合には、他任命権者に対して事実確認の調査を要請するとともに、必要に応じて職員に対する指導等の対応を行うよう求めるものとする。

6 その他

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の対象となることがある。

附則

この方針は、令和8年10月1日から施行する。

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動例

1 どんな行為がセクシュアル・ハラスメントになるのか

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の代表的な例は次のようなものである。

なお、ここにある言動例は代表的な例であり、これ以外のケースでもセクシュアル・ハラスメントになり得るので十分留意すること。

(1) 性的な内容の発言関係

- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- 性的な経験や性生活について質問すること。
- 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- 「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。
- 「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。
- 性的指向や性自認をからかい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。

(2) 性的な行動関係

- 性的な関係を強要すること。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・電子メールを送ること。
- 身体に不必要に接触すること。
- 身体を執拗に眺め回すこと。
- 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ヌードや水着のポスター等を職場に貼ったり、パソコンのスクリーンセーバーに載せたりすること。
- 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。
- 女性であるというだけで職場のお茶汲み、掃除、私用等を強要すること。
- カラオケでのデュエットを強要すること。
- 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やダンス等を強要すること。