

セクシュアル・ハラスメント
のない職場づくりのために

(セクシュアル・ハラスメント防止指針)

[平成 12 年 9 月 策定]

[平成 22 年 12 月一部改正]

[平成 23 年 8 月一部改正]

[平成 25 年 4 月一部改正]

[平成 28 年 4 月一部改正]

総務部人事室

1 はじめに

市に勤務するすべての職員は、お互いに個人として尊重され、働きやすい職場環境にしていく必要があります。

特に、近年、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題が大きく取り上げられています。また、『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』（いわゆる男女雇用機会均等法）の規定により、事業主は職場における性的な言動の防止のための配慮やそれにより問題が生じた場合に適切に対処しなければならないことが明確になりました。

そのような中で、市は平成12年6月23日に「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」を制定しました。それを踏まえて、セクシュアル・ハラスメントを、職場環境を害する重大な問題であると位置づけ、それを防止するための一環としてこの指針を定めました。

2 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの定義と範囲

(1) セクシュアル・ハラスメントとは

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」のことです。

「職場」とは

実際に勤務している職場だけではなく、職場のメンバーによるアフターファイブの宴会や出張先についても職場の延長と考えて対象となります。

「性的な言動」とは

性的な内容の発言及び行動。性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ることはもちろん、性的な事実関係を尋ねること、性的な噂を意図的に流すこと、性的な冗談なども含まれます。

(2) セクシュアル・ハラスメントにはどのようなものがあるか

| セクシュアルハラスメントの類型 | 説明 | 事例 |
|-----------------|--|--|
| 対価型 | 職場において、職員の意に反する性的な言動に対してその職員が拒否や抵抗及び抗議をした場合に、免職や懲罰的な異動及び昇任昇格を妨害すること等 | ・上司が人事異動に関する権限をほのめかして、職員に性的な関係を要求した。 ・先輩の食事の誘いを断ったら、そのことを理由に仕事を教えてくれなくなった。 |
| 環境型 | 職場において、職員の意に反する性的な言動により、職員の職場環境が不快となり、職場能率に重大な影響があること。 | ・職員の腰、胸等に度々触ったため、職員が苦痛に感じて勤労意欲が低下している。 ・同僚の職員が性的な噂を意図的、継続的に流したため、その職員が苦痛に感じて仕事が手に付かない。 ・職員が抗議しているのに職場にヌードポスターなどを貼っている。 |

(3) 注意しなければセクシュアル・ハラスメントになり得る例

セクシュアル・ハラスメントの形態は極めて多様であり、判断に迷う例もありますが、以下のようなことは放置すれば、セクシュアル・ハラスメントになる可能性があります。

- ① 職場で顔をあわせる度に、「子供はまだできないのか。」と繰り返し尋ねる。
- ② 職場のメンバーによる宴会で、上司の隣に座らせることやカラオケのデュエット、お酌を強要する。
- ③ 男性の職員が集まり、女性職員のいる前で性的な会話をする事。
- ④ 休憩時間に、女性職員のいる側でヌードがある雑誌や新聞を読むこと。

3 職員の基本的な心構え

- (1) 「性的な言動」であるかどうかについては、個人や性別で差があり、相手の受け取り方が重要です。特に次のことに注意してください。
 - ① 親しみや冗談のつもりであった言動でも、相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - ② この程度のことは大丈夫という勝手な憶測はしないこと。
 - ③ 相手とはいい人間関係ができていると思いたまないこと。
- (2) 自分の言動に対して相手が嫌がっていることが分かったら、決してしつこく繰り返さないでください。
- (3) セクシュアル・ハラスメントであっても、相手は我慢している場合があります、必ずしもはっきりと抗議されるとは限りません。
- (4) セクシュアル・ハラスメントは職員だけの問題ではありません。アルバイト、派遣社員等との関係にも注意してください。

(参考)

日頃の自分の言動をチェックするために、次のような基準をあてはめてみましょう。

- ① 自分の娘、配偶者や恋人等が他人から同じようなことを言われたり、されたりしても平気かどうか。
- ② その場に幼い子どもがいても、同じような言動ができるか。

4 管理・監督者について

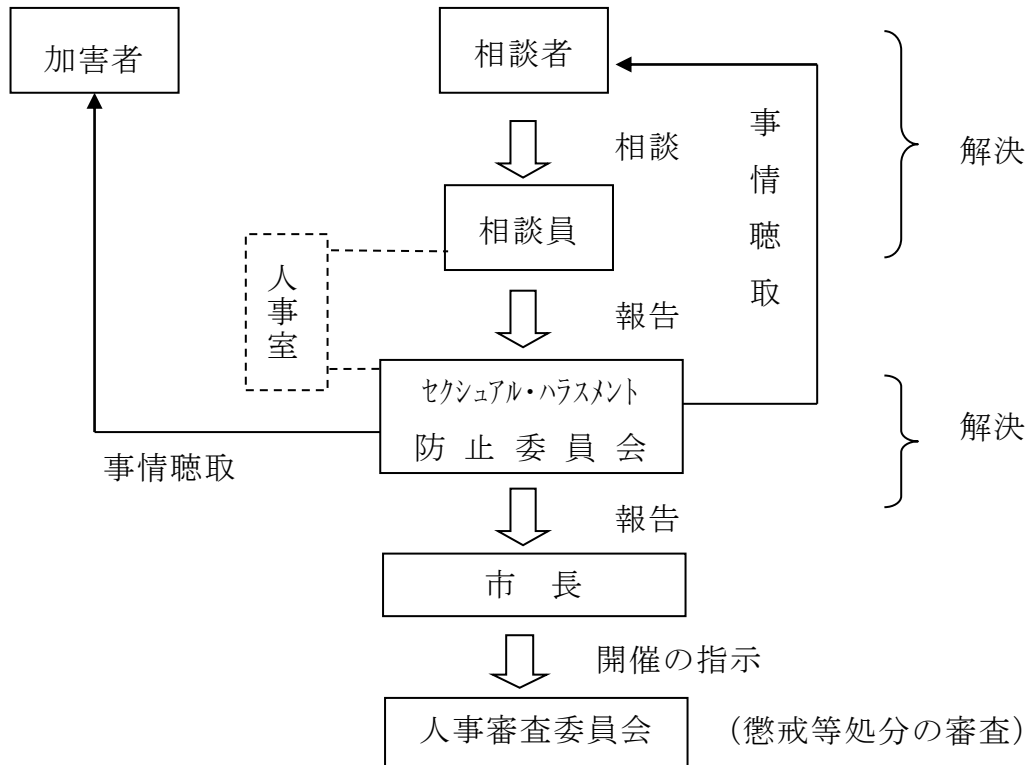
管理・監督者は、公務が適正かつ効率的に執行されるよう職場秩序の維持に努める義務があります。セクシュアル・ハラスメントの問題は、職員の職場環境あるいは勤労意欲に関わる問題であるという認識のもとに部下の指導・啓発を通じて、その防止に努める必要があります。特に、次のことに留意してください。

- ◆ 自ら率先して、セクシュアル・ハラスメントについての認識を深め、職員の意識の向上にも努めること。
- ◆ セクシュアル・ハラスメントが発生した場合には、その事実関係をはやく正確に確認し、プライバシー保護にも留意しながら適切に対応すること。
- ◆ セクシュアル・ハラスメントについて、問題を訴える職員をトラブルメーカーと見たり、当事者の問題として放置しないこと。

5 セクシュアル・ハラスメントを受けたときは

「恥ずかしい。」「自分にも落ち度がある。」と思わずに、まず相談してください。原則として手続は次のとおりです。

(※ 相談者の意向・プライバシー等を最大限に配慮して進めます。)



6 相談員

職員がセクシュアル・ハラスメントに悩んだりした場合の相談窓口として、職員による相談員を設置します。

(1) 相談員の構成 人・ふれあい部人権文化課 2名 総務部人事室 2名

| | | | |
|-------------------|----|-------|------|
| 経営企画部、監査・公平委員会事務局 | 2名 | まち政策部 | 2名 |
| 財務部、会計室 | 2名 | まち建設部 | 2名 |
| 人・ふれあい部 | 1名 | 上下水道局 | 2名 |
| 総務部、選挙管理委員会事務局 | 1名 | 議会事務局 | 1名 |
| 市民生活部 | 2名 | 学校教育部 | 2名 |
| 環境部 | 2名 | 社会教育部 | 2名 |
| 健康部 | 1名 | | |
| 福祉部 | 1名 | | |
| こども部 | 1名 | | |
| | | | 計28名 |

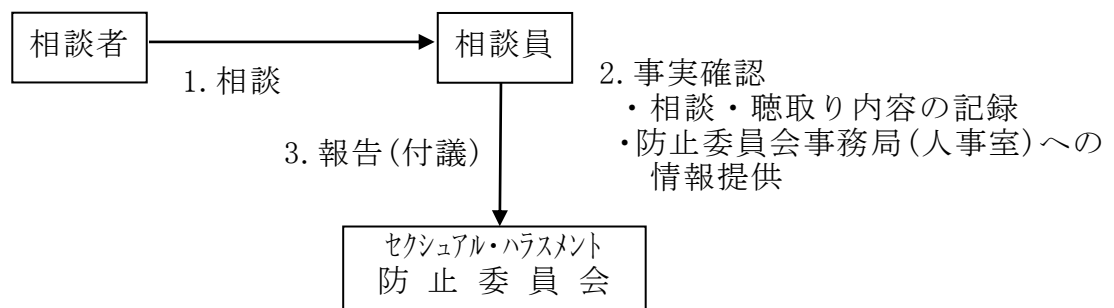
※ 相談員は、係長・副係長又は勤続年数 15 年以上の者から選任することとします。

(2) 相談員の役割

- ・ 被害者又は被害者から相談を受けている職員からの相談対応、事実確認
- ・ セクシュアル・ハラスメント防止委員会への情報提供・付議
- ・ ハラスメント研修・相談員養成研修への参加

(3) 相談対応の手引き

① 流れ



② 相談員の心得

- 相談者を信頼し、相談者の立場を尊重すること
- ゆっくり丁寧に時間をかけて聴き、自分の意見は言わず、相談者に語ってもらうようにすること
- プライバシー等には十分配慮すること

③ 相談員が確認すべき事実の内容

- 加害者の特定
- 事件が起こった場所・時間・頻度・具体的内容
- 相談者が感じたこと・対応した内容
- 相談者以外にも加害者が行為を行っているか
- 他に相談した者がいるか
- 現在の状況（加害者との関係・心身の状態）

④ 相談の進め方

- 場の設定（プライバシーの守られる場所で、リラックスして話せる机や椅子の配置とすること）

- 「秘密を保持すること」及び「不利益な取扱いがないこと」の保証
- 確認した事実についての記録（相談者の意向に配慮すること）

⑤ 今後の対応の確認

- 相談者が、どのような解決を望むのか（話を聴いてほしいだけなのか、謝罪を求めているのか、加害者との接点をなくしてほしいのか、加害者へ懲戒等処分をしてほしいのか等）の把握
- 継続的に相談が続いた場合の対応（人事室と連携する、所属と協力する等）の検討

7 セクシュアル・ハラスメント防止委員会

セクシュアル・ハラスメントが発生した場合、調査審議及び善後策の協議機関として、次のとおりセクシュアル・ハラスメント防止委員会を設置します。

(1) 委員の構成

- 委員長・・・・・・・・総務部人事室長
- 委員・・・・・・・・総務部人事室課長
- 委員・・・・・・・・人・ふれあい部人権文化課長
- 委員・・・・・・・・上下水道局経営総務課長
- 委員・・・・・・・・教育委員会事務局 学校教育部教育政策総務課長
- 委員・・・・・・・・（課長以上の女性職員）3名

※ 副委員長は、委員のうちから委員長が指名した者とします。

(2) 防止委員会の権限

- ・関係者への対応（配置転換・メンタルケア対策）案の検討
- ・関係者への事情聴取
- ・加害者の行為がセクシュアル・ハラスメントであるかについての協議、総務部長への報告
- ・今後の防止対策案の検討

(3) 外部からの助言・指導

委員長は、必要があると認めるときは、外部の専門的機関等に対し、助言・指導を求めることができるものとします。

(4) 定例会・研修の開催

防止委員会は、事案がなくても、少なくとも年1回開催するとともに、各委員がコンプライアンス研修及び相談員養成研修に参加し、ハラスメントに関する意識を共有するものとします。

8 セクシュアル・ハラスメントに対する懲戒等処分

発生したセクシュアル・ハラスメントについて、その内容が職場秩序の面で重大な影響があったり、公務員としての信用失墜行為につながる可能性がある場合は、セクシュアル・ハラスメント防止委員会が市長へ報告します。

その後、人事審査委員会により、加害者の行為について懲戒等処分の指針の規定に基づき審査されることとなります。

このことについても、各自が充分注意しておく必要があります。