

新セクシュアルハラスメント等 防止対応マニュアル

管理監督者・相談対応員用

～男女がお互いに尊重し合う
明るい職場づくりに向けて～



秋田県人事課
平成29年4月版

はじめに

「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（昭和47年法律第113号）」では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、女性はもちろん、男性に対するハラスメントや同性に対するハラスメントも含め、性的言動に関する防止措置を講じるよう事業主（県の場合は任命権者である知事）に義務付けています。また、平成29年1月からは、改正後の同法並びに「地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律（平成28年法律第95号）」が施行され、新たに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下、セクシュアルハラスメントと複合的に発生するハラスメントとして「セクシュアルハラスメント等」という。）の防止についても措置を講じることが義務付けられました。

県では、これまで平成19年4月にセクシュアルハラスメント防止対応マニュアルを作成し、その後も適宜改正したマニュアルを周知するなどして、職員のセクシュアルハラスメント等に対する意識の向上に努めています。

セクシュアルハラスメント等は、人権の侵害であり、単に当事者間の出来事にとどまるものではなく、快適な職場環境を損なうものだとすることを再認識し、職員一人ひとりがセクシュアルハラスメント等に対する正しい理解と相手を思いやる気持ちを持つことで、これらのハラスメントの防止を心掛けていきましょう。

あなたの職場のセクハラ相談対応職員

所属等	氏名	連絡先

1 セクシュアルハラスメントはなぜ問題なのか？

セクシュアルハラスメントは、個人間の問題にとどまるものではありません。多くの職員が働く集合体として、被害者は勿論のこと組織全体にも影響を及ぼす問題です。

◆被害者の名誉や個人の尊厳を傷つける人権問題です！

- 被害者の心身に支障を及ぼします。
- 最悪の場合、退職に追い込まれる可能性もあります。



◆職場環境の悪化を招きます！

- 職員の勤労意欲や能力発揮を阻害してしまいます。
- 職場秩序や業務の円滑な遂行に支障を及ぼします。
- 事業主としての社会的信用（評価）の低下を招きます。

(1) 男女雇用機会均等法の改正について

職場に働く人々が性別により差別されることなく、また働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた「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」が一部改正され、平成19年4月1日に施行されました。



改正のポイント(セクシャルハラスメント対策)

<改正後>

- 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象
- 職場におけるセクシュアルハラスメント対策として、事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付け
- 是正指導にに応じない場合の企業名公表の対象に追加
- 事業主と労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加

<改正前>

- 職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として事業主に雇用管理上必要な配慮を義務付け

「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」(第1項のみ)

<改正後>

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な措置を講じなければならない。

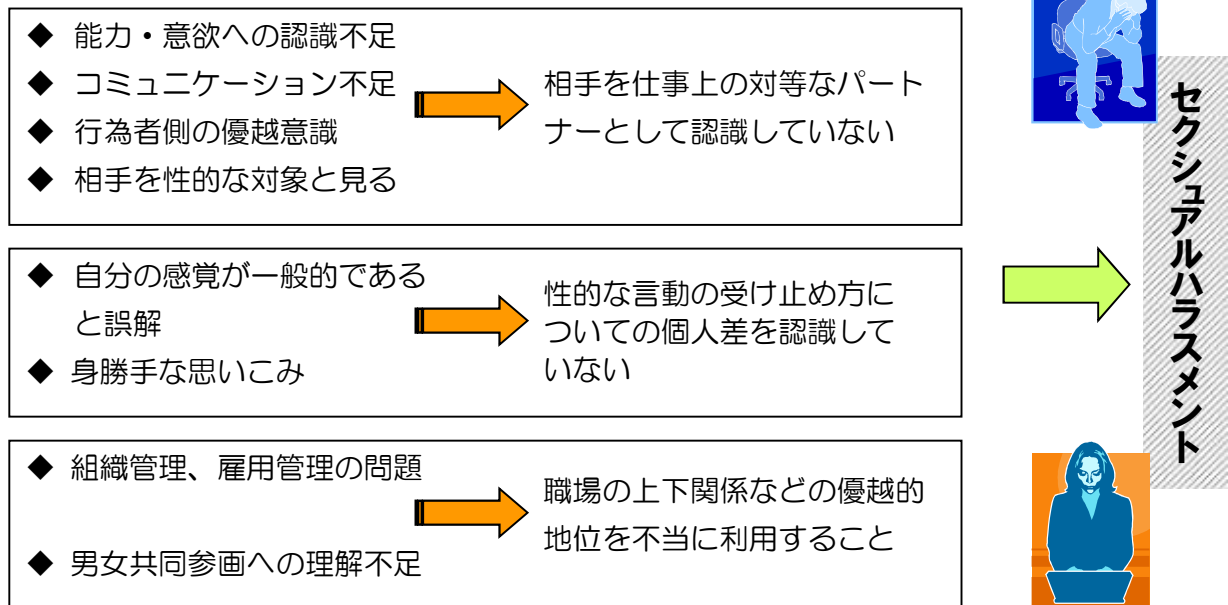
<改正前>

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 セクシュアルハラスメントとは

(1) セクシュアルハラスメントはなぜ起こるのか？

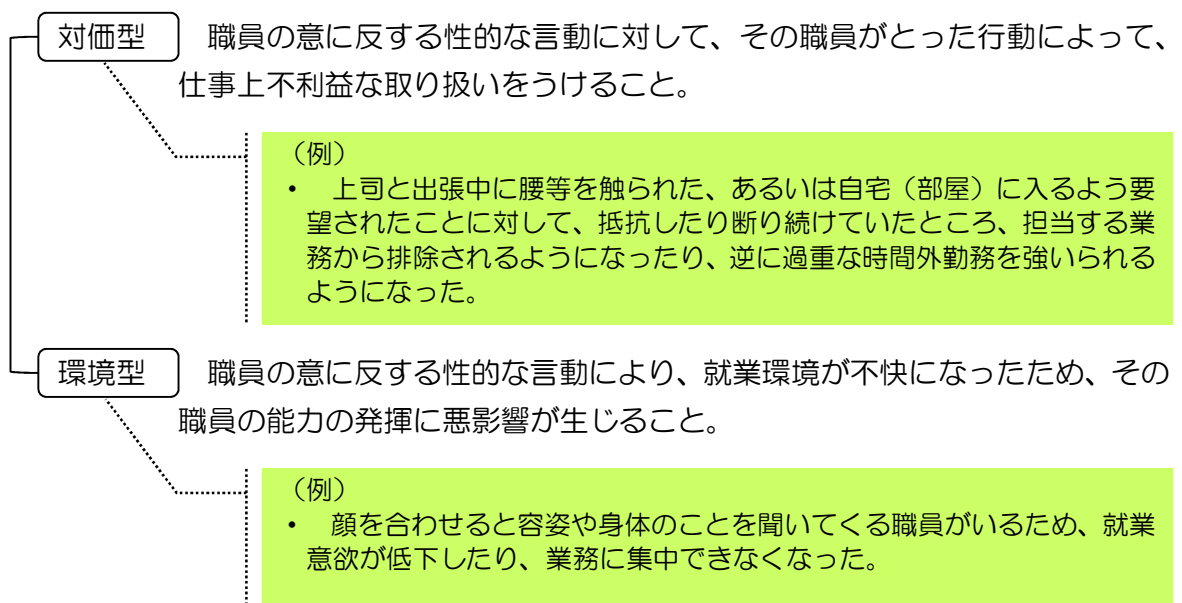
セクシュアルハラスメントは行為者側の意識や認識に大きく依存するものであり、主に次のような要因が考えられます。



(2) セクシュアルハラスメントの種類と具体例

職場において他の者を不快にさせる性的な言動がセクシュアルハラスメントになりますが、次の2つに分類されます。

※ 職場とは、通常の勤務課所をはじめ、出張先や出張の目的地までの間、出張中に食事のために立ち寄った飲食店のほか、職場の延長上にある勤務時間後の宴会も含まれます。



発言

性的関心・欲求に基づくもの

- スリーサイズなど身体的特徴を話題にする。
- 卑猥な冗談を交わす。
- 交際関係や性に関するプライバシーを質問する。
- 交際関係や性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

性別による差別意識等に基づくもの

- 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「職場の花」などと発言する。
- 「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」などという人格を認めない呼び方をする。

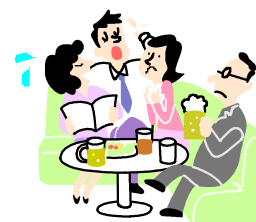
行動

性的関心・欲求に基づくもの

- 必要がないのに身体に触る。
- 卑猥な記事や写真等を不特定多数の人に見える場所に置いたり、わざと見せたりすること。
- 食事やデートにしつこく誘う。
- 交際を強要する。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メールを送る。
- 身体を執拗に眺め回す。
- 用もないのにつきまとう。
- 更衣室等をのぞき見する。

性別による差別意識等に基づくもの

- 宴会の時に上司の隣に座席を指定したり、お酌を強要する。
- カラオケでデュエットを強要する。



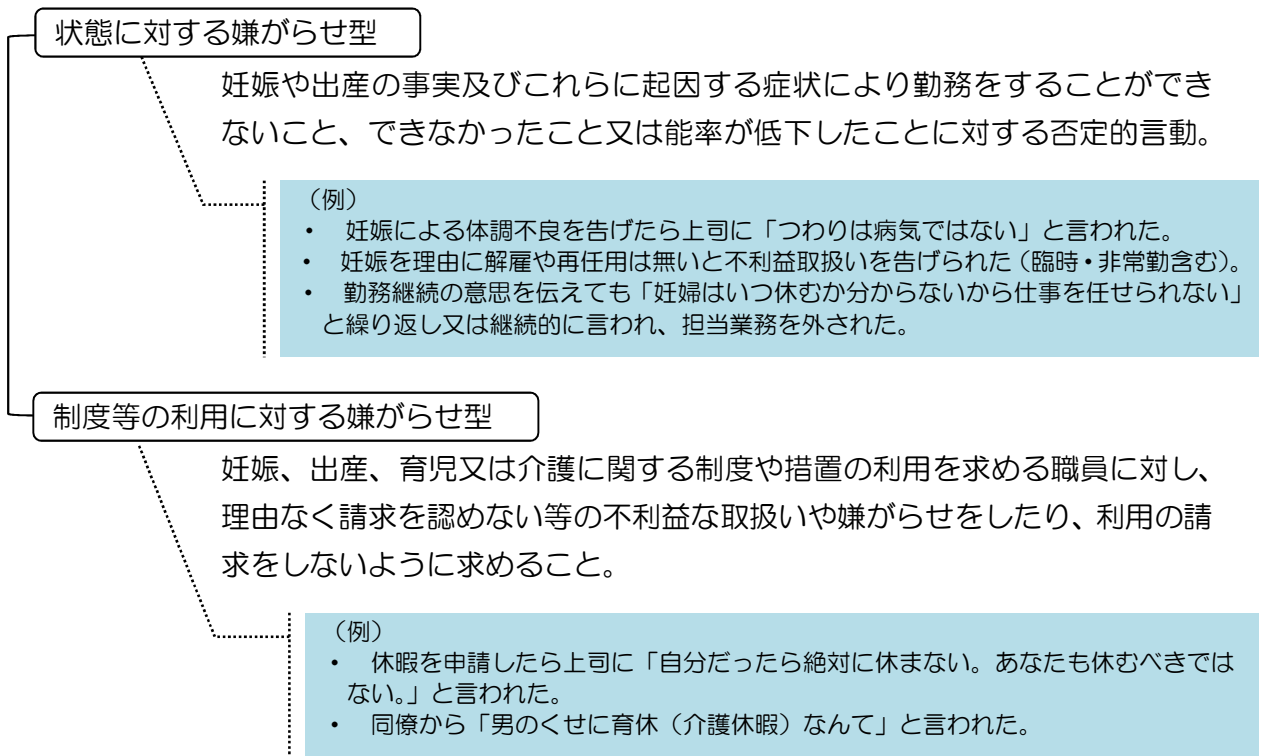
※同性に対する発言や行動であってもセクシュアルハラスメントの対象となります。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

※ 平成29年4月改訂版 追加

(1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

妊娠、出産期にある女性職員については、体調不良のため勤務できないことや作業の能率が低下する場合があります。また、性別にかかわらず育児や介護を必要とする家族を抱える職員については、仕事との両立を支援する制度（休暇等）の取得や措置を職場に求めることが可能です。これらの事情によって、周囲の職員の業務負担が増大した結果、妊娠、出産、育児又は介護に関する上司や同僚からの否定的な言動に繋がり、受け手にとっては「ハラスメント」と感じる恐れがあるので注意が必要です。これらのハラスメントについては、セクシュアルハラスメントと複合的に生じることが多く、おおむね次の2つの類型に整理が可能です。



(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当しない例

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを職場で防止するためには、上司・同僚と妊娠等の事情のある職員間のコミュニケーションが大切です。例えば、部下が休業を予定するとなれば、上司は業務の調整を行う必要があり、日程確認や体調等を確認することも必要です。一般に「業務上の必要性」があると考えられる次の言動はハラスメントに該当しません。

- (例)
- 定期的な妊婦健診の日時について、上司から「業務の都合、この日は避けて欲しいが可能か」日程の確認を行うこと。
 - 上司が長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働の負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、残業量を減らしたいと思うがどうか」と配慮すること。

4 セクシュアルハラスメント等の相談対応

(1) 相談への対応

いったん発生したセクシュアルハラスメント等は、当事者間での解決が困難なケースがほとんどです。事態の悪化を招かないよう相談や苦情を受けたら、迅速に対応することが重要です。

相談対応職員の対応

- 相談への第一次対応は、各所属で指定された職員が対応するようにしてください。



相談を受ける際のポイント

- ① 相談等により知り得た秘密を厳守するとともに、関係者のプライバシーの保護に十分注意する。
 - 相談を受ける際は、周りから遮断された場所にする。
- ② 相談には、可能なかぎり相談者と同性の職員と異性の職員が一緒にあたるようにし、次の事柄に留意する。
 - 相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聴くこと。
 - 相談者の求めるもの（言動の抑止や謝罪等）を把握すること。
 - 発生した日時・場所、目撃者の有無、行為者側への対応や上司等への相談の有無について把握すること。
 - 聴取した内容は必ず記録に取っておくこと。
- ③ 相談者が二次被害（相談したことで再び傷つくこと）を受けないように注意すること。
 - 「なぜ今頃になって」など、相談者の落ち度や責任を指摘しないこと。
 - 「あなたはきまじめだから」など、相談者の性格の問題にしないこと。
 - 「そんな人もいる」など、行為者を一般化しないこと。
- ④ 相談者の同意を得た上で、行為者とされる職員からも事実関係を聴取すること。
 - 相談者からの相談と同様に丁寧に話を聴くとともに、相手に十分な弁明の機会を与えること。（②の相談の留意事項を参考）
- ⑤ 当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実確認が不十分な場合など、相談者の同意を得た上で、必要に応じて第三者からも事実を確認すること。
- ⑥ 最初に当事者ではなく第三者から相談があった場合には、第三者から事情を聴いた後に当事者から聴取すること。


所属長の対応

- 相談内容やセクシュアルハラスメント等の態様に応じて、行為者に対する注意や自覚の喚起、相談者に対する助言等必要な対応をとってください。
 - ※ 被害者を含む当事者にとって適切な対応は何かという視点を持つことが必要です。
 - (例)・ 性的な冗談等を頻繁に行う職員がいて、それがセクシュアルハラスメント等であるとの認識をしていない場合、それがハラスメントであると直接注意する。
 - ・ 相談者が行為者に謝罪を求めている場合、行為者に対して謝罪を促す。
- 今後講じようとしている措置や講じた措置を相談者に対して説明してください。なお、対応に時間を要する場合には、相談者に中間的に進捗状況を知らせ、不信・不安感を募らせることのないようにすることも必要です。


人事課への引継ぎ

- 所属において、実効性のある措置がとれない場合、人事課へ連絡してください。(その際は事実関係の聴取記録等を提出してください。)
- 所属での対応の途中でも、人事課と連携して対応することが必要な場合については連絡してください。
- セクシュアルハラスメント等の相談があった場合は、その概況を四半期ごとに報告してください。(※ 相談がなかった場合は報告の必要はありません。)

(2) セクシュアルハラスメント等の事実を知ったときは

問題を当事者間の個人的問題として片付けることがないように意識することが必要です。

同僚や部下が被害を受けた場合は・・・

- ◎ 被害者は他の人に相談することをためらうことがあります。被害を受けていることを見聞きした場合や悩んでいるようだとと思われるような場合は、声をかけて相談しやすくすることも大切です。
- ◎ 同僚や部下がセクシュアルハラスメント等を受けているにもかかわらず、直接拒否できないような場合は、行為者に対してそれとなく注意をしたり、上司または相談対応職員に相談するという方法もあります。

5 セクシュアルハラスメント等のない職場にするために

セクシュアルハラスメント等は未然に防ぐことが重要です。職員個人が自身の言動に気を付けることは当然ですが、特に管理監督者として、日頃から職場環境や職員の言動等に十分配慮することが必要です。

セクシュアルハラスメント等及び職場における相談体制等についての理解

- セクシュアルハラスメント等に対する正しい認識を持ち、ハラスメントに対しては毅然とした態度をとるとともに、部下の模範となるような言動を心がけること。
- 管理監督者として、セクシュアルハラスメント等に関する意見・要望・相談に対する職場の対応について明確にするとともに、理解しておくこと。

職場環境への配慮と防止対策

- セクシュアルハラスメント等は、当事者間の個人的問題にとどまるものではないことを職員に認識させること。
- 良好な職場環境を確保し、職員が能力を発揮するために、日常の話し合いなどにおいて日頃の言動に注意喚起すること。
- 職員の言葉遣いや勤務態度、心身の状況などにも十分注意をし、問題の兆候を見逃さないようにすること。

自らがハラスメントをしないためには

- ◎ 相手の人格を尊重することが重要です。
- ◎ 親しさを表すつもり言動などであっても、自分の意図や思いこみとは別に相手を不快に感じさせることがあります。性に関する言動に対する受け止め方には、個人差があることに注意しなくてはなりません。
- ◎ 相手が拒否したり、嫌がっていることが分かったら、二度と同じ行動をとらないようにすることが大切です。また、相手の抗議を受けたら、すぐに謝ることも必要です。
- ◎ 相手は職場関係や人間関係を考慮して、拒否や不快である意思表示をすることができないこともあることを念頭に置く必要があります。
（「上司だからはっきり言えない」「仕返しされるかもしれない」「思い出したくもない」）
- ◎ セクシュアルハラスメント等は職場の中だけでなく、勤務時間終了後の宴会の場などで起こることがあります。
- ◎ 職場にいるのは、職員だけではありません。他の企業や機関から研修で来ている人や県民や企業などの来庁(所)者もいますので、対応の言動にも注意する必要があります。
- ◎ 自分の言動が「相手にとって不快な性的なもの」にあたるかどうか迷う場合には、次のような基準に当てはめて振り返ってみることも必要です。
 - 自分にとって大切な人（親、配偶者、子ども、兄弟姉妹等）が同じような言動を受けても、「たいしたことではない」と言えるかどうか。
 - その場に自分の身内がいても同じような言動ができるかどうか。
 - その言動を周囲の人に見聞きされても、気にしないでいられるかどうか。
 - 部下や同僚が他の上司から同じような言動を受けて悩んでいる場合でも、「我慢しろ」と言い切れるかどうか。

6 Q&A

Q1 セクシュアルハラスメント等を規制する根拠法令はありますか。

A1 広く地方公務員の信用失墜行為を禁止する規定としては地方公務員法第33条がありますが、セクシュアルハラスメント等そのものを規制対象としているのは「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」第9条第3項及び第11条であり、地方公務員も一般企業の労働者同様、この法律の適用を受けます。

Q2 セクシュアルハラスメント等に該当するかどうか判断が微妙な場合はどのように取り扱うべきでしょうか。

A2 セクシュアルハラスメント等に該当するか微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにしてください。職員が受けている性的言動などの性格や態様によって、例えば、①状況を注意深く見守る、②上司、同僚などを通じ、行為者に対し間接的に注意を促す、③行為者に対し直接注意を促す、などの対応も考えられます。いずれにしても、公正な立場から真摯に対応することが必要です。

Q3 セクシュアルハラスメント等が実際に発生した場合、懲戒処分の対象となることもあり得ますか。

A3 「被害者への接近度」「行為の回数」「職場での地位や仕事の力関係」「被害者の受け止め方」「悪意性」「職場全体に与える影響」などハラスメントの態様によっては、懲戒処分の対象となる場合も考えられます。

Q4 相談・苦情は人事課に直接持ち込んでもよいのでしょうか。

A4 相談等への最初の対応については、事実関係の確認・把握がしやすいよう、所属での対応をお願いしています。ただし、相談対応者として指定された職員が長期不在であったり、相談対応者として指定された職員からセクシュアルハラスメント等を受けた場合など、職場で相談することが困難な場合は人事課人事班（TEL：018-860-1043）に直接相談してください。



セクシュアルハラスメント等理解度チェックシート

①	職員を「うちの女の子」「うちの男の子」と呼ぶことは、セクシュアルハラスメント等にはならないと思う。	YES・NO
②	上司が部下に「いつ結婚するか」「いつ子どもを産む予定なのか」と聞くことは、セクシュアルハラスメント等にはならないと思う。	YES・NO
③	男性であれば、育児や介護より仕事を優先することが当然だと思う。	YES・NO
④	勤務時間後に食事に誘うなどの男女の個人間のことは、セクシュアルハラスメント等とは直接関係がないと思う。	YES・NO
⑤	宴会で女性が男性にお酌をすることは当たり前のことなので、強要しても構わないと思う。	YES・NO
⑥	カラオケでデュエットを頼んだら付き合うのが当然だと思う。	YES・NO
⑦	宴会の余興で、裸踊りを見せることはセクシュアルハラスメント等にはあたらないと思う。	YES・NO
⑧	肩を叩いたりする軽いボディタッチは親しさの表れだと思う。	YES・NO
⑨	多少の性的な話題や冗談は、男性も女性も笑って受け流すほうが普通だと思う。	YES・NO
⑩	セクシュアルハラスメント等に敏感になりすぎると、職場の雰囲気は堅苦しい感じになると思う。	YES・NO

セクシュアルハラスメント等理解度チェック(解説)



①	<p>相手を仕事上の対等なパートナーとみなさない「女の子」「男の子」といった言動はセクシュアルハラスメント等になる可能性が高いといえます。</p> <p>女性も男性も人間として対等であり、仕事上の大切なパートナーであると認識することが大切です。</p>
②	<p>親心で尋ねたとしても、個人のプライバシーに関することであり、①と同様に相手を仕事上のパートナーとして認識しないうでの言動は、セクシュアルハラスメント等になる可能性が高いと言えます。</p>
③	<p>性別にかかわらず全ての職員が仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりが大切であり、優先順位を決められる問題ではありません。なお、人事課では男性の育児休業を推奨しており、積極的な制度の活用をお願いします。</p>
④	<p>個人間のことは直接関係がないとはいえ、相手が嫌がっているのにしつこく何度も誘う場合はセクシュアルハラスメント等になります。</p>
⑤	<p>上司に対して異性の部下がお酌やデュエットをするのは当たり前という性差別的な認識によるセクシャルハラスメント等といえます。</p>
⑥	<p>当然と考えるのではなく、日頃からその相手ときちんとコミュニケーションしておくことが重要です。</p>
⑦	<p>相手が不快に思う言動はセクシャルハラスメント等になります。職場以外の場での言動にも十分注意することが大切です。</p>
⑧	<p>自分の思い込みとは逆に、相手が不快に思う言動はセクシャルハラスメント等になります。</p>
⑨	<p>冗談だとしても相手が傷付いたり、不快に思うこともあります。自分の思い込みや価値観よりも、相手はどう思うかを考えることが重要です。</p>
⑩	<p>多少の性的な冗談は職場を和ませるもの、という誤った認識です。日頃から相手を思いやる本当のコミュニケーションをとることが重要です。</p>

(様式)

平成 年 月 日

人事課 人事班 あて

セクハラに関する相談状況の報告について（第〇四半期）

所属名 _____

NO	相談の概要	所属の対応
1		
2		
3		
4		
5		

- ※ 相談のみの場合も記入すること。
- ※ 記入しきれない場合は適宜別紙を添付すること。

【セクシュアルハラスメント等の最終相談窓口・本マニュアルに関する問合せ】

総務部人事課人事班

TEL 018-860-1043

FAX 018-860-3855

E-mail jinjika@pref.akita.lg.jp