

セクシュアルハラスメントの防止等に関する基本方針

1 セクシュアルハラスメントの防止に向けて

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）において、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する事業主の雇用管理上の措置が義務づけられています。

セクシュアルハラスメントは、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、業務の円滑な遂行を妨げるとともに、県の信用失墜など重大な支障をもたらすおそれがあります。

したがって、いかなる形であってもセクシュアルハラスメントは行ってはならないものです。

セクシュアルハラスメントの防止のためには、職員一人一人がお互いを尊重し、性的差別のない良好な勤務環境の維持に努める必要があります。

セクシュアルハラスメントが生じる要因としては、相手を性的な関心の対象としてとらえ、対等なパートナーとして意識していないこと、性に関する受け止め方には個人や男女間で差があることを十分認識せずに不用意な言動をとることがあげられます。

また、職場における上下関係などの優越的な地位を不当に利用し、性的な言動をとることは、勤務環境の悪化などセクシュアルハラスメントに起因した問題を生じさせる要因の一つとなっているものと思われます。

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をいいます。

ア 「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者（岩手県教職員志望者や教育実習生等を含む。以下同じ。）を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいいます。

イ 「職場」には、職員が通常その業務を遂行する場所のほか、出張先その他当該職員が通常勤務する場所以外の場所であって、当該職員が業務を遂行する場所も含まれます。

ウ 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動を言い、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ます。

(セクシュアルハラスメントになり得る言動の例)

- ・ 卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかうこと。
- ・ 性的な噂を立てること。
- ・ 食事やデートに執拗に誘うこと。
- ・ 容姿、年齢、結婚等について話題にすること。
- ・ 意識的に身体に触ったり、もたれかかること。
- ・ 裸や水着のポスター等を職場に貼ること。
- ・ 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。
- ・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙やEメールを送ること。
- ・ 歓迎会等の酒席において、女性職員に対し、上司を含めた男性職員の隣に座ることやお酌を強要すること。
- ・ カラオケでデュエットを強要すること。
- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言すること。
- ・ 「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。
- ・ 女性であるということだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・ 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) セクシュアルハラスメントに起因する問題には、「対価型セクシュアルハラスメント」と「環境型セクシュアルハラスメント」があります。

ア 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる職員の意に反する性的な言動に対する職員の拒否、抗議、苦情の申出等の対応により、当該職員が勤務条件につき不利益を受けることをいいます。

イ 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる職員の意に反する性的な言動により、職員の勤務環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

3 セクシュアルハラスメントの防止のために

セクシュアルハラスメントを防止し、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これに適正に対応するために、所属長及び個々の職員は、それぞれ責務を負っています。

(1) 所属長の責務

- ・ 職場又は職場外におけるセクシュアルハラスメントの防止の必要性について、所属職員に周知を図ること。
- ・ 職員がそれぞれ対等なパートナーとして業務を遂行できるように良好な職場環境の維持に努めること。
- ・ 所属職員の言動に留意し、セクシュアルハラスメントになり得る言動があった場合は注意を喚起すること。
- ・ 職場にセクシュアルハラスメントに起因する問題が生じていないか、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。
- ・ 勤務時間外における職場の懇親会等での言動や、職員以外の者に対する言動においても、セクシュアルハラスメントを行うことがないよう注意を払うこと。
- ・ 所属職員からセクシュアルハラスメントに関する相談又は苦情があった場合は、直ちにこれに対応するとともに、関係機関と必要な連絡調整を行うこと。
- ・ セクシュアルハラスメント及びそれに起因する問題が生じた場合には、事態をより深刻なものにしないよう、事実関係を迅速かつ正確に確認し、速やかに被害を受けた職員に対する配慮のための措置を適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること。
- ・ セクシュアルハラスメントに対する苦情の申出、調査への協力等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必要な措置を講ずること（あらかじめ、不利益を受けないことを周知することを含む。）。
- ・ 自らも、セクシュアルハラスメントを行ってはならないこと及びセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）への関心と理解を深め、職員に対する言動に必要な注意を払うこと。

(2) 職員の責務

- ・ お互いの人格を尊重し、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。
- ・ 職場又は職場外におけるセクシュアルハラスメントを許さず、また、自ら行うことなく、お互いに良好な勤務環境の維持に努めること。
- ・ セクシュアルハラスメント問題への関心と理解を深め、他の職員に対する言動に必要な注意

を払うとともに、セクシュアルハラスメント防止等のための措置に協力すること。

4 セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情への対応

(1) 相談・苦情窓口及び相談員の設置

セクシュアルハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、相談・苦情窓口を別紙「ハラスメントに関する相談・苦情取扱要領」に定めるとおり設置します。

(2) 相談・苦情の申出

セクシュアルハラスメントの被害を受けたと感じた職員及び職員以外の者（以下「職員等」という。）は、相談・苦情窓口で相談又は苦情を申し出ることができます。

この申し出は、セクシュアルハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の職員等に対するセクシュアルハラスメントを不快に思う職員等によっても行うことができます。

なお、相談・苦情には公平に対処し、プライバシーは守られます。

また、相談をし、苦情を申し出たこと等を理由にして、不利益な取扱いを受けることも一切ありません。

(3) 苦情の処理

職員等からのセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情の申出があった場合は、相談員が上記要領により、対応します。

5 懲戒処分

セクシュアルハラスメントに該当する言動には、様々なものがありますが、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に規定する信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合には、原則として懲戒処分に付されます。