

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する基本方針

平成11年3月30日

制定

改正 平成14年4月4日

平成21年4月1日

平成25年5月16日

平成26年9月17日

平成28年12月28日

平成29年4月6日

令和2年3月27日

令和3年3月9日

令和8年9月28日

1 基本的な考え方

セクシュアルハラスメントは、職場の環境を悪化させ、働く男女の人権や働く権利を侵害し、勤務条件に不利益をもたらすものである。また、組織秩序を乱し職務の円滑な遂行を阻害し区政の効率的運営に重大な影響を及ぼすものである。

したがって、区はセクシュアルハラスメントを未然に防止することに積極的に取り組むとともに、苦情や相談に適切に対応し、男女が平等で対等な関係で快適に働くことができる就業環境を確保する。

2 セクシュアルハラスメントとは

セクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対する職員の対応により当該職員が昇任・昇給等の不利益を受け（対価型セクシュアルハラスメント）、又は職場において行われる性的な言動により当該職員の就業環境が害される（環境型セクシュアルハラスメント）ことをいう。また、性別役割分担意識に基づく言動もセクシュアルハラスメントとなることも留意する。なお、セクシュアルハラスメントは、同性に対するものも含まれるほか、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティ（性自認）に関わらず、性的な言動であれば該当する。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

セクシュアルハラスメントは、言葉によるものや、写真を見せる、身体にさわる、更には性暴力に及ぶものまで、その行為の形態には様々なものがある。

（1）セクシュアルハラスメントの要素

ア「職員」とは、区で任用している者をいう。

ただし、指揮命令の下に労働させる派遣労働者も含むものとする。

イ「職場」とは、職員が職務命令に従って職務を遂行する場所。

ただし、職場外で行われた性的言動についても「職場の延長」と考えられる場合には職場に含まれる。

ウ「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動をいう。

・直接相手に向けられたもの

性的な発言、食事・デートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的関係の強要等

・間接的に相手に向けられたもの

性的なうわさを流す等

・不特定多数の者に向けられたもの

ヌードポスター・わいせつ図画の掲示等

エ「性別役割分担意識」とは、性別の違いにより固定的な役割分担意識を持つこと。

・「男（女）のくせに」「結婚はまだか」などの発言等

・職場の酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する言動等

オ「性的指向」とは、人の恋愛・性愛がいずれかの性別を対象とするか、「ジェンダーアイデンティティ（性自認）」とは、性別に関する自己認識をいう。

(2) セクシュアルハラスメントの判断基準

セクシュアルハラスメントか否かを判断する基準は、相手方の意に反する性的な言動及び性別役割分担意識に基づく言動（以下「性的な言動等」という。）により就業環境が不快なものとなり、個人の職務能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業上見過せない程度の支障が生じることである。

しかしながら、性的な言動等に対し「不快」であるかどうかの判断は、男女により大きな差が生じるものである。本人が不快である意思表示をしているにもかかわらず、その性的な言動等が繰り返されるような場合には、被害者本人の気持ちが判断の重要な要素となる。

4 セクシュアルハラスメントを防ぐには

(1) 管理監督者の責務

セクシュアルハラスメントは、日頃のマナーから職場の雰囲気まで広く関係してくる問題である。

所属の管理監督者は、公務能率の確保、職員の保護に十分配慮するとともに、職員が職務に専念できる良好な就業環境の確保に努め、セクシュアルハラスメントの発生を未然に防止する義務がある。又、問題が発生した場合には、相談・苦情担当窓口の事実関係調査に対して積極的に協力し、円滑に苦情処理、就業環境の改善に取り組まなければならない。

(2) 職員の責務

職場でのセクシュアルハラスメントの発生には、男女における性意識の違い等様々な原因が考えられる。職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止するには、男女が対等なパートナーとしてお互いを尊重し、職員一人ひとりが、セクシュアルハラスメントに対する十分な認識と理解を持ち、性的な言動等に十分注意するとともに、職場の構成員として良好な就業環境の維持・確立に努めなければならない。

5 相談・苦情担当窓口の設置及び相談・苦情の申出

セクシュアルハラスメントに関する問題について、職員が気軽に相談できる相談・苦情担当窓口（以下「窓口」という。）を設置する。

(1) 窓口の対応

窓口は、職員からの申出に対し速やかに事実関係を調査するとともに、その内容や状況に応じて適切に対応できる体制を整え、苦情の処理や改善を促す。

(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ていると思う職員（セクシュアルハラスメントの被害を受けるおそれがあり、放置すれば就業環境を害されると思う職員を含む。）は、相談・苦情を窓口申し出ることができる。相談・苦情の申出は直接の被害者だけでなく、他の職員に対するセクシュアルハラスメントを不快に思う職員も行うことができる。

6 苦情の処理及び解決

窓口が調査した結果、より厳正な調査・対応が必要と認めた場合には、総務部長及び人事課長（学校職員においては教育総務部長及び教育総務部学校支援担当課長。以下「総務部長等」という。）に事実を報告する。報告を受けた総務部長等は、関係者に事情聴取を行う等苦情の処理に当たる。また、その事実の内容や状況に応じ、被害者の不利益にならないよう配慮し必要な措置を行う。

7 職員の協力

職員は、5の窓口の調査及び6の総務部長等の苦情の処理に協力するように努めなければならない。

8 不利益な取扱いの禁止

職員が5の相談・苦情を行ったこと又は7の協力の際に事実を述べたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

9 制裁

セクシュアルハラスメントの加害者とされた職員について、公正な調査によりその事実が確認された場合、その態様によっては、地方公務員法の規定に照らし懲戒処分の対象とする。

10 プライバシーの保護

セクシュアルハラスメントに関する苦情処理に当っては、当事者のプライバシーの保護に努め、特に被害者及び申出人が不利益を受けることのないよう十分留意する。

11 職員以外の者に対する言動への注意

職員は、当方針の趣旨を踏まえ、職員以外の者（労働者、個人事業主、大田区職員志望者、インターンシップ・キャリア教育実習を行っている者等）に対する言動に十分に注意しなければならない。

付 則（平成11年3月30日総勤発第440号決定）

この方針は、平成11年4月1日から施行する。

付 則（平成14年4月4日経職発第27号決定）

この方針は、決定の日から施行し、平成14年4月1日から適用する。

付 則

この方針は、平成21年4月1日から施行する。

付 則（平成25年5月8日26総人発第10524号決定）

この方針は、平成25年5月16日から施行する。

付 則（平成26年9月17日26総人発第11792号決定）

この方針は、決定の日から施行する。

付 則（平成28年12月28日28総人発第12987号決定）

この方針は、平成29年1月1日から施行する。

付 則（平成29年4月6日29総人発第10048号決定）

この方針は、決定の日から施行する。

付 則（令和2年3月27日31総人発第14080号決定）

この方針は、令和2年4月1日から施行する。

付 則（令和3年3月9日2総人発第13805号決定）

この方針は、令和3年4月1日から施行する。

付 則（令和8年9月28日8総人発第11823号決定）

この方針は、決定の日から施行する。