

## 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 18 年 4 月 1 日  
世田谷区社会福祉事業団

### 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、働く職員の人権や働く権利を侵害し、その勤務条件に不利をもたらすものであり、また、組織秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害し、事業団の運営に重大な影響を及ぼすものである。

したがって、事業団は、男女雇用機会均等法第21条の規定に基づき、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、セクシュアル・ハラスメントに関する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こととする。

### 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よって当該職員がその勤務条件につき不利益を受け、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ことをいう。

### 3 セクシュアル・ハラスメントの構成要素と判断基準

セクシュアル・ハラスメントは、言葉によるものや、写真をみせる、身体にさわると、さら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・ハラスメントの構成要素

ア 「職場」とは、職員が職務命令に従って職務を遂行する場所（職場外であっても、「職場の延長」と考えられる場合には、職場に含まれる。）

イ 「性的な言動」とは、性的な内容の発言や視覚に訴える等の行動

a 直接相手にむけられたもの（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）

b 間接的に相手に向けられたもの（性的なうわさを流す等）

c 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）

ウ 「勤務条件につき不利益を受ける」とは、昇任・昇格、昇給、異動等においての不利益をうけること

エ 「就業環境が害される」とは、不快感による職員の士気の低下や職場の人間関係の悪化をまねくこと

#### (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、就業上見過ご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。本人が不快であると意思表示をしているにもかかわらず、その性的な言動が繰り返されるような場合には、被害者本人の気持ち判断の基準となる。

#### 4 セクシュアル・ハラスメントをなくすために

##### (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。このため所属の管理監督者は、業務能率の確保、職員の保護に十分に配慮するとともに、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。

また、万が一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

事業団は、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ものとする。

##### (2) 苦情の申出

苦情の申出は、セクシュアル・ハラスメントの直接の被害者だけでなく、被害を受けている当事者に代わる者、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は、総務課長に事実を報告する。報告をうけた総務課長は、関係者に事情聴取を行い、適切な調査活動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、関係所属長と協議した上で必要な措置を行う。

#### 7 処分等

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、事業団の信用を損ない、職員たるにふさわしくない非行として、懲戒処分の対象とする。

#### 8 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たっては、当事者の保護に努め、特に被害者及び申出者が不利益を受けることのないよう十分留意することとする。