

## 監督者として特に認識すること

### セクハラが職員や職場に及ぼす影響

#### ●職員に対する影響

- (1) 名誉、プライバシーなど個人の尊厳を害します。
- (2) 職務の能率が低下します。
- (3) 精神や身体の健康を害します。
- (4) セクハラに耐えきれずに退職せざるを得なくなることもあります。

#### ●職場に対する影響

- (1) 職場の人間関係を悪化させます。
- (2) 職場の士気を低下させます。
- (3) 職場の秩序を乱します。
- (4) 公務の信頼性を失墜させます。



監督者として、セクハラを放置し良好な勤務環境を確保できなかった場合は、管理・監督責任を問われることもあります。

### 上司などによるセクハラが多い

●監督者は部下などに対して強い立場にあり、セクハラを行う職員は、上司など被害者より地位が上の者が特に多くなっています。

●監督者は、セクハラを行わないよう次のことに留意し、十分な注意をする必要があります。

- 性に関する言動に対する受け止め方には個人差があります。
- 親しさを表すつもりの方であっても、相手を不快にさせてしまう場合があります。
- セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考えて我慢することもあり、不快であることを必ず意思表示するとは限りません。



### 監督者によるセクハラには厳しい処分

セクハラは国家公務員としてふさわしくない非行などに該当し、セクハラをした職員は、懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)を受けることがあります。

強い立場にある監督者によるセクハラは、それだけ問題が大きく、厳しい処分が行われます。



※詳しくは、人事院のホームページ (<http://www.jinji.go.jp>) をご覧ください。

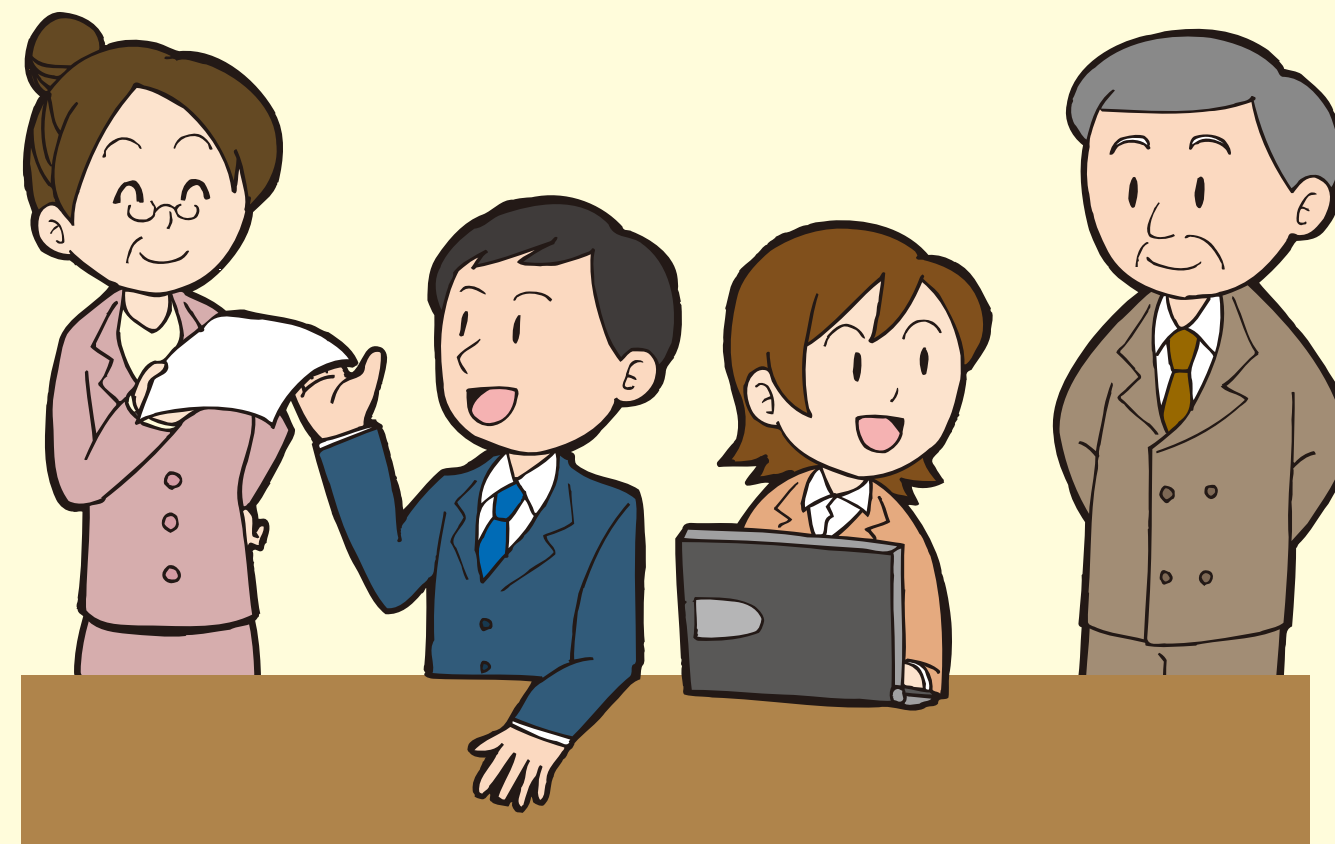
監督者は、セクハラと同様に、いわゆる「パワー・ハラスメント」についても留意する必要があります。このため、日頃から相手の人格を尊重したコミュニケーションを通じて相互理解に努めることが大切です。

セクハラ防止制度については、人事院職員福祉局職員福祉課  
(直通電話03-3581-5336) までご照会ください。



# セクシュアル・ハラスメントのない職場にするために

## 監督者の役割



# セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは

- 職場において他の者（職員以外も含む）を不快にさせる性的な言動
- 職場外において職員が他の職員を不快にさせる性的な言動

## 性的な言動の内容

「性的な言動」は、性的な内容の発言及び行動からなり、それぞれ性的な内容や欲求に基づくものをいい、性別により差別しようとする意識等も含まれます。

## 対象者の範囲

職場においては、常勤職員や非常勤職員のほか、行政サービスの相手方や委託契約業者等により公務職場に勤務する者も対象となります。また、セクハラの対象は女性に限らず女性から男性、男性から男性もあります。

## 場所的・時間的な範囲

職員間においては、職場内や勤務時間内に限定されるものではありません。

## 不快であるか否かの判断

不快であるか否かは、基本的には受け手が不快に感じるか否かによって判断します。

## セクハラの実例

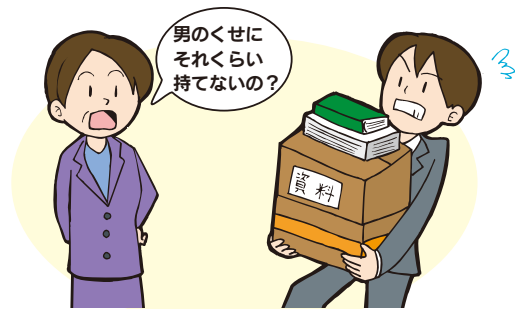
### 発言

#### 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズなど身体的な特徴を話題にする。
- ② 卑猥な冗談を交わす。
- ③ 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

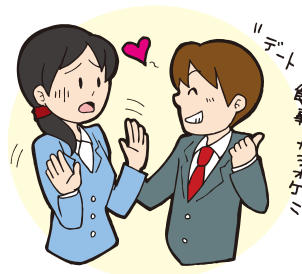
- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
- ② 「坊や」、「お嬢さん」、「おじさん」、「おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。



### 行動

#### 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードカレンダー等を職場に貼る。
- ② 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。
- ③ 身体を執拗に眺め回す。
- ④ 食事やデートに仕こく誘う。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、メールを送る。
- ⑥ 身体に不必要に接触する。
- ⑦ 浴室や更衣室等でのぞき見る。
- ⑧ 性的な関係を強要する。



#### 性別による差別意識等に基づくもの

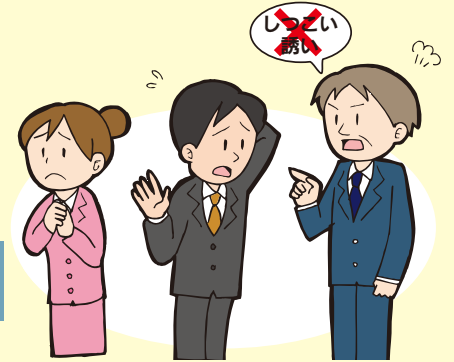
- ① 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除等を強要する。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したりお酌等を強要する。

## 監督者の役割

「監督者」とは、職員を監督する地位にある者で、「他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含む」とされており、係長以上の職員を指します。

### 監督者は職場の良好な勤務環境を確保する立場にいます。

- (1) 日頃からの指導などにより、職場内のセクハラ防止に努めなければなりません。
- (2) 職場でセクハラが起きた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。(セクハラを見つけた場合は、直ちにやめさせます。)



### 監督者は部下からセクハラに関する苦情相談を受ける立場にいます。

相談をしっかりと受け止めるため、次のことに留意します。

- (1) 相談者の話に真摯に耳を傾け丁寧に聴き、相談者の意向などを的確に把握すること。(被害者の場合、セクハラを受けた心理的影響から理路整然と話すとは限らないので、忍耐強く聴くように努めること。)
- (2) 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。(加害者には、厳正に対応すること。)
- (3) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- (4) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、秘密を厳守すること。

**秘密を洩らすなどの不適当な対応をすると、被害者を更に傷つけることになります。**

### 監督者だけでは十分な対応ができない時は、監督者としても次のところに相談できます。

#### ■各府省に置かれている相談員

各府省にはセクハラに関する苦情相談を受ける相談員が置かれています。苦情相談は本人だけでなく、監督者からでもできます。

#### ■人事当局への相談

苦情相談は、各府省の人事当局に対しても直接行うことができます。



#### ■人事院への相談

苦情相談は、人事院に直接行うこともできます。

### 人事院の連絡先は以下のとおりです

苦情相談担当部署	直通電話番号	苦情相談担当部署	直通電話番号
人事院公平審査局職員相談課	03-3581-3486	人事院近畿事務局第一課	06-4796-2181
人事院北海道事務局第一課	011-241-1249	人事院中国事務局第一課	082-228-1182
人事院東北事務局第一課	022-221-2002	人事院四国事務局第一課	087-831-4869
人事院関東事務局第一課	048-740-2005	人事院九州事務局第一課	092-431-7732
人事院中部事務局第一課	052-961-6839	人事院沖縄事務所調査課	098-834-8401