

セクシュアルハラスメント 防 止 の し お り

鳥取県総務部行財政改革局職員支援課
(鳥取県ハラスメント防止委員会)
平成30年4月

◆ 職場における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、「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」のことです。

◆ 「性的な言動」とは？ ◆

性的な内容の発言や、性的な行動のほか、性的な差別意識等に基づく言動が含まれます。

○ 対価型

自分か望んでいないのに受けた性的な言動に対する対応によって、解雇、降格、減給等の不利益な扱いを受けることです。

例) ・昇進などを引き替えに性的関係を迫る。

・交際を迫ったが断られたため、仕事を増やした。・・・等

○ 環境型

性的な言動により、職場環境が不快になり、見過ごしに出来ないほどの支障が生じていることです。

例) ・腰、胸等に度々触られ、嫌な思いをしている。

・職場のインターネットでヌード写真などを壁紙に使用するなどしている。

・女性ということでお茶くみを強要され、苦痛を感じている。・・・等

◆ 「職場」とは？ ◆

通常職員が勤務している場所をいいますが、それ以外であっても、職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当します。

例) ・出張先

・勤務時間外であっても、職場の上下関係や人間関係がそのまま持続する宴席
その他実質的に職場の延長線上にあるものも含まれます。

◆ 人によってセクハラであるかどうかの判断基準が違うのでは？ ◆

本人の訴えや第三者から見て、見過ごすことのできない程度の具体的な不利益や支障が生じるおそれがあることが判断のポイントになります。
また、環境型では、判断しにくい面がありますが、被害者が不快と感じ、その性的な言動が繰り返されたりした場合は、被害者の気持ちが尊重されます。

◆ 職員がもつべき意識としては、どのようなものがありますか？ ◆

- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
- ② 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。
- ③ 相手を性的な関心の対象としてみる意識をなくすこと。
- ④ 性別により差別しようとする意識をなくすこと。

◆ どのような点に気をつければよいのでしょうか？ ◆

- ① 相手が不快に感じるか否かには、個人差、男女間での差があり、親しさを表現したつもりでも、受け手の判断によっては本人の意図とは関係なくセクハラとみなされることもあり得ます。この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしたり、相手との人間関係ができていると勝手に思いこんだりすることは厳に慎むべきことです。
- ② 受け手がノーと言ったら、決して繰り返さないことが大切です。相手が嫌がっていること、望んでいないことがわかった場合は、相手の痛みを理解し、同じ過ちを繰り返さないことです。
- ③ 不快な性的言動であるか否かについて、いつも明確な意思表示があるとは限りません。受け手は職場の上下関係や、人間関係等を考慮して、本当は拒否したいにもかかわらず、それができない場合もあることを理解すべきです。

- ④ 「職場」における言動にだけ気をつけるのでは、不十分です。アフター5でも、職場の上下関係や人間関係がそのまま維持されるような歓送迎会等の宴席におけるセクハラは、勤務環境を害するおそれがあることから、**十分注意する必要があります**。
- ⑤ 職員間の言動にだけ注意するのではなく、行政サービスの相手方や委託契約により職場で勤務するもの等、職務上接する職員以外の者との関係にも注意する必要があります。
- ⑥ セクハラになり得る個々の言動を理解するばかりでなく、相手の人格を尊重し、相手の意に反することをしないなど、セクハラの本質を十分理解し、認識する必要があります。

男性から女性へのセクハラ、女性による男性へのセクハラ、同性による同性へのセクハラに対しても注意することが必要です。

◆ 良好な職場環境確保のためには？ ◆

- ① セクハラについて問題提起する人に対し冷ややかな態度をとらない。
- ② セクハラに関する問題を当事者の個人的問題として片づけない。
- ③ セクハラ?と思ったときは
 - 同僚として注意を促しましょう。
 - 声をかけ、相談に乗りましょう。
 - 上司や相談員等信頼のできる人に相談しましょう。

◆ セクハラを受けてしまったときは ◆

- ① **イヤな言動には相手に対して明確に意思表示しましょう。**

イヤなことをされても、黙って無視したり、受け流したり、我慢していても相手に伝わりません。相手にあなたがイヤがっていることをはっきり伝えることがとても重要です。
- ② **自分を責める必要はありません。**

「自分にすぎがあったのでは」とか「うまく受け流せない自分が悪いのでは」などと自分を責めるのはやめましょう。
- ③ **一人で悩まず、信頼できる人に相談しましょう。**

まず、職場の同僚・上司など身近な信頼できる人に相談しましょう。他にもあなたと同じ思いをしている人がいるかもしれません。
- ④ **記録を残しましょう。**

セクシュアル・ハラスメントが発生した状況（いつ、どこで、誰が、どんな、自分の対応、目撃者等）の記録を残しましょう。後日相談するときに必ず役に立ちます。
- ⑤ **職場内で解決できない又は相談しにくいと思われるときは、遠慮なく相談窓口を利用してください。**

窓口では、あなたや関係者のプライバシーを守るのはもちろん、秘密も厳守しますので、安心して御相談ください。相談は本人からのものには限りません。

◆ セクハラ相談窓口はこちらです。 ◆

- 外部相談員・内部相談員は、別紙一覧です。
- 職員支援課
電話 0857(26)7038
手紙 住所：鳥取市東町1丁目220番地 * **親展** としてください。
- 電子メール nandemo@pref.tottori.lg.jp 自宅のパソコン、携帯電話も利用できます。
- 庁内LAN ハラスメント相談室 ノーツのあて先 nandemo soudanshitsu
- フリーダイヤル 0120-78-3847 (24時間対応の留守番電話です。)