

矢巾町セクシュアルハラスメント防止等
ガイドライン

令和 8 年 10 月
(矢巾町総務課)

目次

1 はじめに

- (1) ガイドライン策定の目的
- (2) ガイドラインの位置づけ

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の背景
- (2) セクシュアルハラスメントの定義
- (3) 類型
- (4) セクシュアルハラスメントの判断基準
- (5) セクシュアルハラスメントになり得る言動

3 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

- (1) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義
- (2) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントになり得る言動
- (3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために

4 セクシュアルハラスメントに対する基本方針

5 セクシュアルハラスメント防止のために

- (1) 基本の心構え
- (2) 所属長及び職員の責務

6 事案発生時における職員の対応指針

7 職員の配慮措置

8 組織体制

- (1) 相談窓口の設置
- (2) 再発防止の取組
- (3) 研修の実施

9 懲戒処分

1 はじめに

(1) ガイドライン策定の目的

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）（以下、「男女雇用機会均等法」という。）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。

また、令和 7 年の改正によって令和 8 年 10 月から求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に係る必要な措置を講ずることが事業主の義務となりました。

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、町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の人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであることを十分認識して、自らがセクハラをしないようにしなければなりません。

(2) ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインでは、セクシュアルハラスメントの定義、セクシュアルハラスメントに対する基本方針、当町における判断基準や対応例、組織体制などを示します。

セクシュアルハラスメント防止に組織的に取り組み、職員一人一人が安心して職務に専念し、能力を発揮できる環境の実現を目指していきましょう。

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の背景

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の定義

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、「対価型」と「環境型」があります。なお、対象者の範囲については、セクハラは男性から女性に行われるものに限らず、女性から女性、女性から男性、男性から男性に対して行われるものも対象になります。

※ 「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。

「職場」とは

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(以下同じ。)

「性的な言動」とは

性的な関心や欲求に基づく言動をいいますが、これには、性別により仕事の役割を分担すべきとする意識又は性的志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。

「性的指向 (Sexual Orientation)」とは

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、両性に向かう両性愛などを指します。

「性自認 (Gender Identity)」とは

性別に関する自己意識のことをいいます。

(3) 類型

① 対価型セクシュアルハラスメント

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対応により、その職員が不利益を受けることです。

【典型的な例】

- ・ 出張中の車中において上司が職員の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その職員について不利益な配置転換をすること。
- ・ 職場内において上司が日頃から職員に係る性的な事柄について公然と発言していたが抗議されたため、その職員を降格させること。

② 環境型セクシュアルハラスメント

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など、その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です。

【典型的な例】

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

(4) 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の状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。また、判断に当たっては、相談者の主観を重視しつつも、当町が防止措置義務を負う組織として適切な対応を行うことを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することになり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮する必要があります。

(5) セクシュアルハラスメントになり得る言動

国家公務員におけるセクシュアルハラスメントを防止するために定められた人事院規則10—10（セクシュアルハラスメントの防止等）の運用においては、セクシュアルハラスメントになり得る言動について以下のとおり具体例が明示されています。

これらの例は限定列举ではありません。個別の事案の状況等によって判断が異なることもあり得るため留意が必要です。

【職場内外で起きやすいもの】

（１）性的な発言関係

① 性的な関心・欲求に基づくもの

- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ・ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」等と言うこと。

② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 「男のくせに根性がない」「女には仕事は任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」等と発言すること。
- ・ 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」等と人格を認めないような呼び方をする事。
- ・ 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）性的な行動関係

① 性的な関心・欲求に基づくこと

- ・ 身体に不必要に接触すること。
- ・ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙や電子メール等を送ること。
- ・ 雑誌等の卑猥な写真や記事等をわざと見せたり読んだりすること。
- ・ ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・ 更衣室等を覗き見すること。

② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 女性であるというだけで、職場でお茶くみや掃除、私用等を強要すること。

【主に職場外において起こるもの】

（１）性的な行動関係

① 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ 性的な関係を強要すること。

② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

3 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

令和7年に改正された男女雇用機会均等法において、求職者に対するセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることが義務付けられました。併せて、事業主が行う求職者等からの相談への対応に協力したことによる職員に対する不利益取扱いも禁止されています。

(1) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

※ 「求職者等」とは

求職者（職員の採用試験・選考等に応募する者）に加え、求職者以外の者であって、

- ・ 職員の採用に資する活動に参加する者
- ・ 看護実習その他の実習を受ける者

を指します。

なお、授業の一環としての社会科見学や専ら教育を目的として行われる講演会等に参加するものは含まれません。

「求職活動等」とは

求職者等が行う求職活動や職業の選択に資する活動を指します。

【求職活動の例】

- ・ 採用面接への参加
- ・ 就職説明会への参加
- ・ 職員への訪問
- ・ インターンシップへの参加
- ・ 看護実習等の実習の受講

なお、SNS等のオンラインを介したものとオンライン上で行われるものも含まれます。また、職員が通常就業している場所で行われるものに限られません。

(2) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントになり得る言動

求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、被害を受ける者の性的指向やジェンダーアイデンティティに関わらず「性的な言動」であれば該当します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントになり得る言動について以下のとおり具体例が明示されています。これらの例は限定列举ではありません。個別の事案の状況等によって判断が異なることもあり得るため留意が必要です。

- ① インターンシップにおいて、職員が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛を感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- ② 求職者等が職員への訪問を行った際、当該職員に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ③ インターンシップ中に職員が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ④ 面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛を感じてその求職活動の意欲が低下していること。

(3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のために

求職活動等に関するルールや相談窓口について、あらかじめ明確化し、求職者等に対して周知します。求職活動等に関するルールには、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いる SNS の種類の指定等、面談等を行う際の規則などを含みます。なお、相談窓口については、後述の「8. 組織体制」を参照してください。

4 セクシュアルハラスメントに対する基本方針

勤務環境は、その構成員である職員の協力の下に形成される部分が大きいため、セクシュアルハラスメントにより勤務環境が害されることを防止するため、すべての職員がセクシュアルハラスメントを正しく理解し、その防止に努めることが重要です。

職場において、セクシュアルハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーとみなしたり、問題を当事者間の個人的な問題として片づけたりすることがあってはなりません。ミーティングの活用等により解決できる問題については、問題提起を契機として、職場全体で良好な勤務環境の確保に取り組むことを日頃から心掛けることが必要です。

職場からセクシュアルハラスメントの行為者や被害者を出さないためにも、疑われる言動が見受けられる場合には、同僚として注意を促すなど、周囲に気を配り、必要な行動をとることが大切です。セクシュアルハラスメントを放置して職員間の信頼関係が損なわれ、勤務環境に重大な悪影響が生じることのないよう、日頃から互いに配慮することが求められます。

また、被害を受けていることを見聞きした場合には、被害を受けている職員に声をかけて相談に乗りましょう。被害を受けた職員は、周囲への相談をためらうことがあります。被害を深刻にしないためにも、周囲の職員が気付いたことがあれば声をかけて必要に応じて相談窓口や上司等につなげるなど、職員同士が支え合うことが大切です。

職場においてセクシュアルハラスメントがある場合には、被害を受けた職員だけでなく、第三者である職員も、良好な勤務環境をつくる観点から、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないことが重要です。

本町は、セクシュアルハラスメントに関する相談や問題提起を行った職員が、そのことを理由として不利益な取扱いを受けることのないよう配慮するとともに、相談者及び関係者のプライバシーの保護に努めます。すべての職員が互いの人格と人権を尊重し、安心して職務

に専念できる良好な勤務環境を確保するため、一人一人がセクシュアルハラスメントを自らの問題として認識し、組織全体で防止及び解決に取り組みます。

5 セクシュアルハラスメント防止のために

セクシュアルハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- ① お互いの人格を尊重し合うこと。
- 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のみ見る意識をなくすこと。
- ④ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

(1) 基本の心構え

- ① 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
 - ・ 親しさを表すつもりの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - ・ 不快に感じるか否かには個人差があること。
 - ・ 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ないこと。
 - ・ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- ② 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ③ セクシュアルハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要があります。

- ④ 職場におけるセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアルハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアルハラスメントについても十分注意する必要があります。

- ⑤ 職員間のセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方、地方公務員志望者など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければなりません。

(2) 所属長及び職員の責務

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（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）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。

【所属長の責務】

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 職場にセクシュアルハラスメント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。
- ⑤ 勤務時間外における職場の懇親会等での言動や、インターンシップ生等、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に注意を払うこと。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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に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。）。
- ⑨ 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問題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。

【職員の責務】

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

6 事案発生時における対応指針

職員は、セクシュアルハラスメントを受けた場合にその被害を深刻化しないために、セクシュアルハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないことを認識することが大切です。「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちですが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアルハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められます。

セクシュアルハラスメントによる被害を受けた場合は、セクシュアルハラスメントに対しては毅然とした態度をとります。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もあります。また、問題を一人で抱え込まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。各所属内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考えてください。なお、相談するに当たっては、セクシュアルハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましいです。

7 職員の配慮措置

職員がセクシュアルハラスメントの被害を受けた場合、速やかに被害を受けた職員に対する配慮の措置を行います。対応すべき事項として、職員の精神面への配慮が必要であるほか、職員がセクシュアルハラスメントを受けた際は被害内容に合わせた配慮を行います。

8 組織体制

(1) 相談窓口の設置

当町においては、セクシュアルハラスメントへの対応を現場任せにすることなく、庁内全体の問題として組織的に対応します。職員の心の健康にも配慮するため、セクシュアルハラスメントに関する相談を受け付ける相談窓口を総務課に設置します。

相談に当たっては、当事者や相談内容に関係する者のプライバシーや名誉を尊重し、知り得た事実の秘密を厳守します。また、相談等を理由に不利益な取扱いをされることは一切ありません。

① 相談窓口

セクシュアルハラスメントに関する相談窓口として以下の相談対応者を設定します。相談者は、いずれの相談対応者への相談も可能とします。

【相談対応者】総務課長、総務課長補佐、職員係職員

なお、当町では、地方公務員法に基づき、公平委員会の事務を岩手県人事委員会に委託しており、一般職の職員（会計年度任用職員を含む）は、岩手県人事委員会に対しても苦情相談を行うことができます。

（参考）URL：<https://www.pref.iwate.jp/iinkai/jinji/shinsasoudan/1015621.html>

② 相談方法

ハラスメントの被害を受けたと感じた職員又は職員に対するハラスメントを見聞した職員

は、上記相談員に電話やメール等により相談してください。

③ 相談対応の手順

相談対応者は、以下の手順で相談対応を実施します。

- ・ 相談者から聞き取りを行い、発生時の事実関係を確認する。ただし、フラッシュバックによる二次被害が生じないよう、事案に応じて、状況を把握する所属長等を確認する。
- ・ 相談者が証拠（文書・デジタル記録、録音・録画データ等）を保有していれば、内容を確認する。
- ・ 客観的な証拠等に基づき検討し、セクシュアルハラスメントに当たる行為か判断する。セクシュアルハラスメントに該当する場合、内容や状況に応じて適切に対応する。

④ 相談対応者の留意事項

相談対応者は、以下の事項に留意して相談対応を実施します。

- ・ 将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。
- ・ 相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の緊急性があるのかを把握する。
- ・ 特に相談者が被害者の場合、セクシュアルハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるため、相手の心情に配慮しながら聴くよう努める。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握する。

【事実関係の把握事項】

- ・ 当事者（被害者及び行為者とされる者）間の関係について。
 - ・ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
 - ・ 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。
 - ・ 管理又は監督の地位にある職員等に対する相談を行っているか。
- なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。
- ・ 聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるため、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。
 - ・ 聴取した事実関係については、必ず記録として保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

(2) 再発防止の取組

セクシュアルハラスメントの発生後、再発防止に向けて以下の取組を実施します。

① メッセージ発信

- ・ 職員、特に所属長等に向けて注意喚起等のメッセージを発信する。
- ・ セクシュアルハラスメントについて相談を申し出たこと、又は事実関係の確認や調査に協力したことを理由に不利益な取扱いをされることはない旨を周知する。

② 事例の検証

- ・ 実際の事例を検証し、新たな防止対策の検討、対応ガイドラインの改定、研修の見直しや改善等に役立てる。
- ・ 職員のプライバシーに配慮しつつ、同様の問題が発生しないよう、庁内会議で情報共有する。

③ 研修の実施

- ・ 事例発生に関わらず下記(3)の研修を定期的実施する。
- ・ 庁内研修に加え、庁外セミナー等も活用する。

④ 取組の見直し

- ・ 過去の職員の相談内容の変化、相談件数の推移、相談対応者の感想等を基に、定期的
に取組の見直しを図る。

(3) 研修の実施

当町のすべての職員がセクシュアルハラスメントに対して適切に対応できるよう、以下の事項を基本として定期的な対応研修を実施します。

- ① セクシュアルハラスメントに関する基本知識
- ② セクシュアルハラスメントへの対応
- ③ 組織的な対応
- ④ 職員のフォロー

その際、セクシュアルハラスメントの判断基準、ケーススタディなど、現場で実践する上で役立つ内容を盛り込むこととします。

9 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、懲戒処分に付されることがあります。