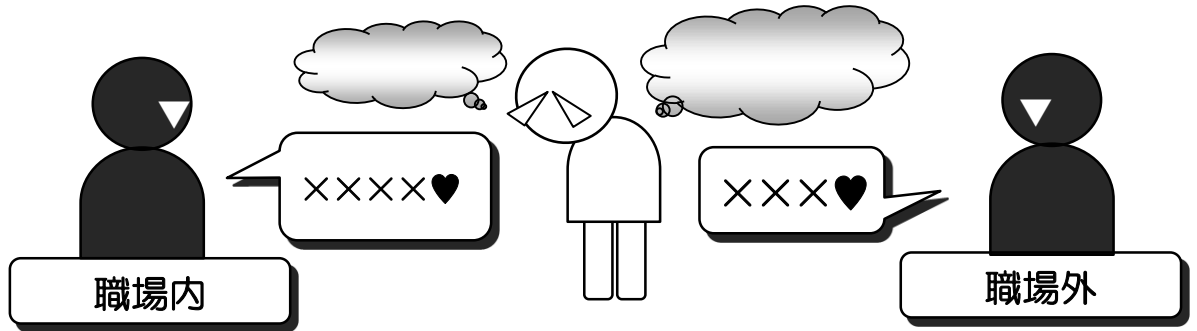


⑨ セクハラ防止

1 セクハラ防止の必要性

セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）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」と定義されるとともに、**人権侵害行為**とされています。



セクハラ防止は、次の点から、必要不可欠なものです。

第1に、防衛省・自衛隊は、階級といった明確な上下関係が存在するため、特に注意が必要です。

第2に、他の職員を不快にさせる言動により、職場の雰囲気が悪化して、職員のやる気を減退させるととどまらず、精神的ダメージによる人権侵害を生むおそれがあるため、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮という観点から注意が必要です。

第3に、セクハラの問題は、単に個人と個人の問題では収まらず、場合によっては管理者等も責めを負うことがあるので、注意が必要です。



⑨ セクハラ防止

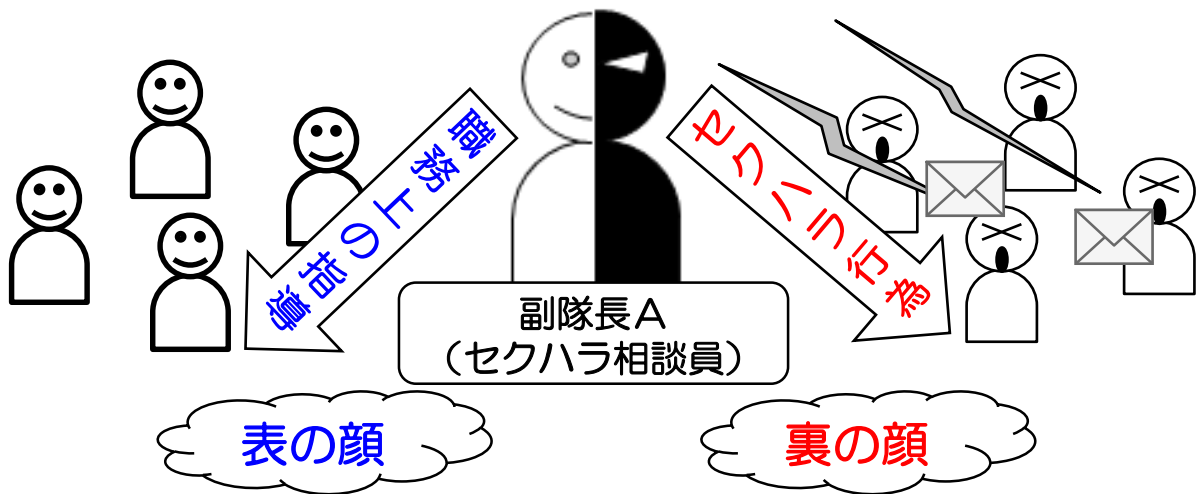
2 過去の違反事例

事例1：セクハラ相談員という立場にありながらセクハラ行為

【概要】

副隊長Aは、セクハラ相談員という立場にありながら、演習場や隊舎において、部下である女性隊員7名に対し、身体への接触、キスの強要の他、わいせつメールの送信を常習的に行いました。

このため、副隊長Aは、懲戒処分（停職）となりました。



【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
<u>セクハラ相談員という立場にある者の行為</u>	人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第8条第2項（苦情相談への対応）
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令第7条第2項（苦情相談への対応）
<u>一連のセクハラ行為</u>	人事院規則10-10の運用について 別紙1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項について指針」
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達） 別紙第1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」

⑨ セクハラ防止

事例2：セクハラに対する必要な処置の放置等

【概要】

上司B（管理者）は、部下の女性職員Cに対し、私的メールの送信、身体への接触、飲み会への同行強要等を行いました。職員Cは、職員D（セクハラ相談員）に対し、上司Bの一連の行為について相談するとともに、適正な処置を求めました。

しかしながら、職員Dは相談を受けたにも関わらず、セクハラ相談員として適切な処置を行いませんでした。

調査の結果、上司B及び職員Dは、それぞれ立場上の責任を問われて懲戒処分等（減給、訓戒）となりました。

【問題となる事象及び該当法令等】

問題となる事象	該当法令等
<u>管理者という立場の者の行為</u>	人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第5条第2項（職員の責務）
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令第4条第2項（職員の責務）
<u>相談員としての対応（対応不十分）</u>	人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第8条2項（苦情相談への対応）
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令第7条第2項（苦情相談への対応）
<u>一連のセクハラ行為</u>	人事院規則10-10の運用について 別紙1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項について指針」
	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（通達）別紙第1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」

⑨ セクハラ防止

3 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等

監督者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等によりセクハラの防止及び排除に努めるとともに、セクハラに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければなりません。

セクハラ防止の観点から、以下のポイントを心掛けて、業務を行いましょう。

(1) 相手の反応を考慮し、気遣いや思いやりのある対応

セクハラに当たるか否かは相手の判断によるため、相手が拒否、又は嫌がっていることが分かった場合、同じ言動を繰り返さないことが重要です。

(2) 異性についての意識改革

相手を性的な関心の対象としてのみ見る、あるいは劣った性として見る意識を排除するとともに、共に職務を遂行する大切なパートナーと認識する必要があります。

(3) セクハラ防止に関する意識の保持

容姿・年齢・結婚等の話題をする行為は、セクハラになり得るという意識を常に持ち、その防止に取り組むことが必要です。

(4) 防衛省・自衛隊の特性を認識

厳格な上下関係、訓練や営舎内居住等特殊な環境は、防衛省・自衛隊特有のものであり、同時に、セクハラにつながりやすいことを認識する必要があります。

(5) 監督者としての責務

部下に対して、日頃からセクハラをしないよう指導したり、相談員を適切に配置（階級構成や男女の比率等に配慮）し、相談体制が機能するよう指導するとともに、相談員に任せきりにすることなく継続した教育を行う責任があります。

また、部下からセクハラに係る問題について相談を受けた場合は、相談者の了解を得た上で、相談員等に協力を要請するなどして、迅速かつ適切な対応が求められます。

(6) その他

ア 職場外、課業時間外、委託・派遣契約者、関係業者等の部外者も含めたセクハラ防止にも注意する必要があります。

イ セクハラの問題は、単に個人と個人の問題では収まらず、場合によっては管理者等も求償を負うなどの責めを受けることがあるので、注意が必要です。

⑨ セクハラ防止

4 性的指向や性自認への対応について

(1) 性的指向、性自認とは

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念を言います。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、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指します。

性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念です。

一般的に、LGBT（レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性が不一致な人））も、性的指向、性自認に含まれます。

(2) 性的指向や性自認への対応について

平成29年の「人事院規則10-10の運用について」の改正により性的指向と性自認が明記され、対応が求められることとなりました。

(3) 変化事項について

ア セクハラに、「性的指向若しくは性自認に関する偏見」が追加
性別により差別しようとする意識等に基づくものに、性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とすることが追加

イ 研修等に、性的指向や性自認に関するものが含まれています。

ウ 一元的に苦情相談を受けることのできる体制の整備に努めること
(ア) 苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席するよう努めること

(イ) セクハラ・パワハラは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、セクハラ・パワハラの苦情相談を受ける体制を整備する。

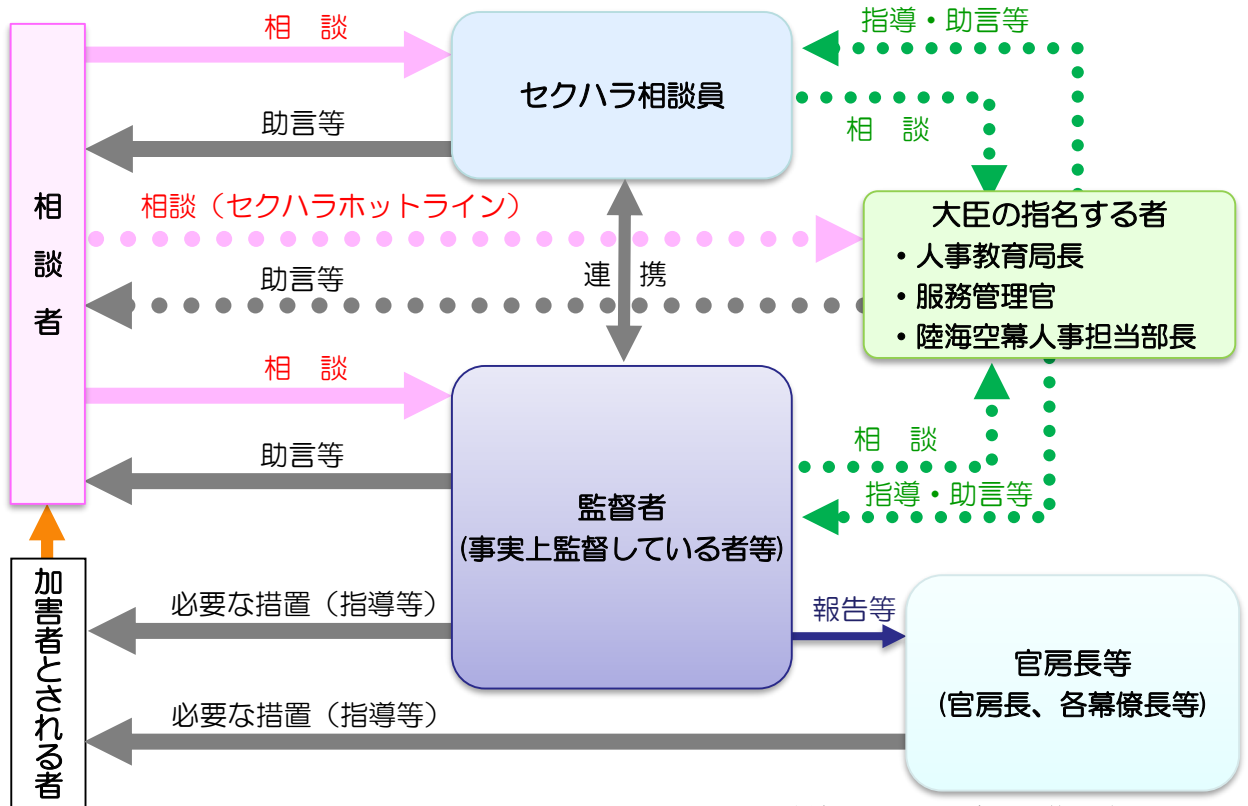
(4) 違反の一例

- 「同性が好きなんて気持ち悪い。」という発言
- 「女々しい」「男（女）のくせに」「おとこおんな」という発言等

⑨ セクハラ防止

5 相談体制

○ セクハラ相談の流れ



なお、上級のセクハラ防止担当部署にも直接相談できます。

セクハラ防止担当部署		セクハラ防止担当部署	
内部部局	大臣官房秘書課	情報本部	総務部
防衛大学校	事務局総務部総務課	防衛監察本部	総務課
防衛医科大学校	総務部総務課	防衛装備庁	長官官房人事官
防衛研究所	企画部総務課	地方防衛局	
統合幕僚監部	総務部人事教育課	北海道防衛局 東北防衛局 北関東防衛局 南関東防衛局 近畿中部防衛局 中国四国防衛局 九州防衛局 沖縄防衛局	総務部総務課
陸上自衛隊			
陸上幕僚監部	人事教育部人事教育計画課サービス室		
海上自衛隊			
海上幕僚監部	人事教育部補任課サービス室		
航空自衛隊			
航空幕僚監部	人事教育部補任課サービス室		

2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等