セクハラ防止

1　定義及び必要性等

（1）セクハラの定義

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隊員が他の隊員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義されています。セクハラは人権侵害行為であるだけでなく、組織としての力を損なう行為です。態様によっては、犯罪行為になる場合もあります。

性的な噂・からかい

不必要なスキンシップ

デュエットの強要

（2）セクハラ防止の必要性

ア　他の隊員を不快にさせる言動により、職場の雰囲気が悪化して、隊員のやる気を減退させるにとどまらず、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、隊員の利益の保護及び隊員の能率の発揮という観点からセクハラを防止することが必要です。

イ　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、下級者が拒否しづらい環境であることに、特に注意が必要です。

ウ　セクハラの問題は、単に個人と個人の問題では収まらず、例えばセクハラを放置した場合は、管理者等も健全な職場の環境を確保しなかったことに対する責任を負うことがあるので、注意が必要です。

（3）新たな取組

平成３０年７月、昨今の公務員のセクハラ事案を受け、「すべての女性が輝く社会づくり本部」において「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」が決定されました。防衛省としても従来の施策に加えて、「セクシュアル・ハラスメント防止対策の徹底について（通知）（防人服第１２３１５号。３０．７．３１）」により、「監督者等に対するセクハラ防止に関する教育の義務化」、「部外者に対するセクハラホットラインの直通電話の開設」等、新たに施策を追加してセクハラ防止を図ることとなりました。

２　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、次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がどのように受け止めるかによるため、常識的に考えて不快に感じるかもしれないと思われるような言動は避けるべきです。また、悪気なく行ったような言動でも相手が拒否、又は嫌がっていることが分かった場合には、直ちに言動をやめて、同じ言動を繰り返してはいけません。

（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。また、セクハラの被害者が、上下関係や職場環境に配慮し、被害に対する明確なサインを出しづらい場合があり、長期化する事案も発生していることを踏まえておく必要があります。

（５）監督者としての責務の自覚

ア　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。

セクハラ対応は、まずセクハラ被害者がどのような対応を求めているのかを確認し、その意向を尊重して対応することが重要です。セクハラ被害者が、加害者への対応を望んでいない場合には、まず状況をきちんと調査して事実関係を把握し、それに応じた措置を講じるとともに、被害者への説明なども可能な範囲で尽くす必要があります。

イ　監督者及び新入隊員に対する教育

監督者に対するセクハラ防止教育を確実に受講させることが義務化されたため、新入隊員及び新任監督者に対し、セクハラ防止教育を受講させる必要があります。

ウ　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放置していたことについて、職責を問われるなどの責任を負うことがあるので、注意が必要です。

（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。平成３０年７月３１日以降、部外者に対するセクハラにも対応できる直通電話のホットラインが設けられました。

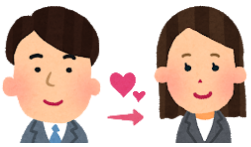
イ　相談室やソファーセット等、相談しやすい環境の整備に努める必要があります。

３　その他

性的指向や性自認への対応について

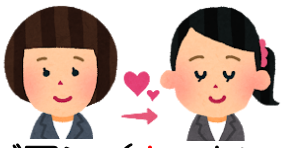
（１）性的指向、性自認とは

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。性自認と併せてＬＧＢＴＱと表記されます。



異性愛

ゲイ（Gay）
男性の同性愛者



レズビアン（Lesbian）
女性の同性愛者

バイセクシャル（Bisexual）
両性愛者

性自認とは、自分の性をどのように認識しているかということであり、身体の性と心の性が一致していないため、身体の性に違和感を持つ人のことをトランスジェンダー（Transgender）といいます。多様な状態があり得ることを認識することが必要です。

身体：男性
心：女性

身体：女性
心：男性

身体：男性又は女性
心：どちらともいえない
クエスチョニング（Questioning）

（２）防衛省の性的指向や性自認への対応について

平成２８年１２月「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）」が改正され、次のとおり対応することが求められています。

ア　従来の性別により差別しようとする意識等に基づくセクハラに、「性的指向若しくは性自認に関する偏見」が追加され、これらを含めて防止に努めなければなりません。

イ　研修等に、性的指向や性自認に関する内容を含めて実施することになりました。

ウ　苦情相談を行う隊員の希望する性の相談員が同席するよう努めなければなりません。

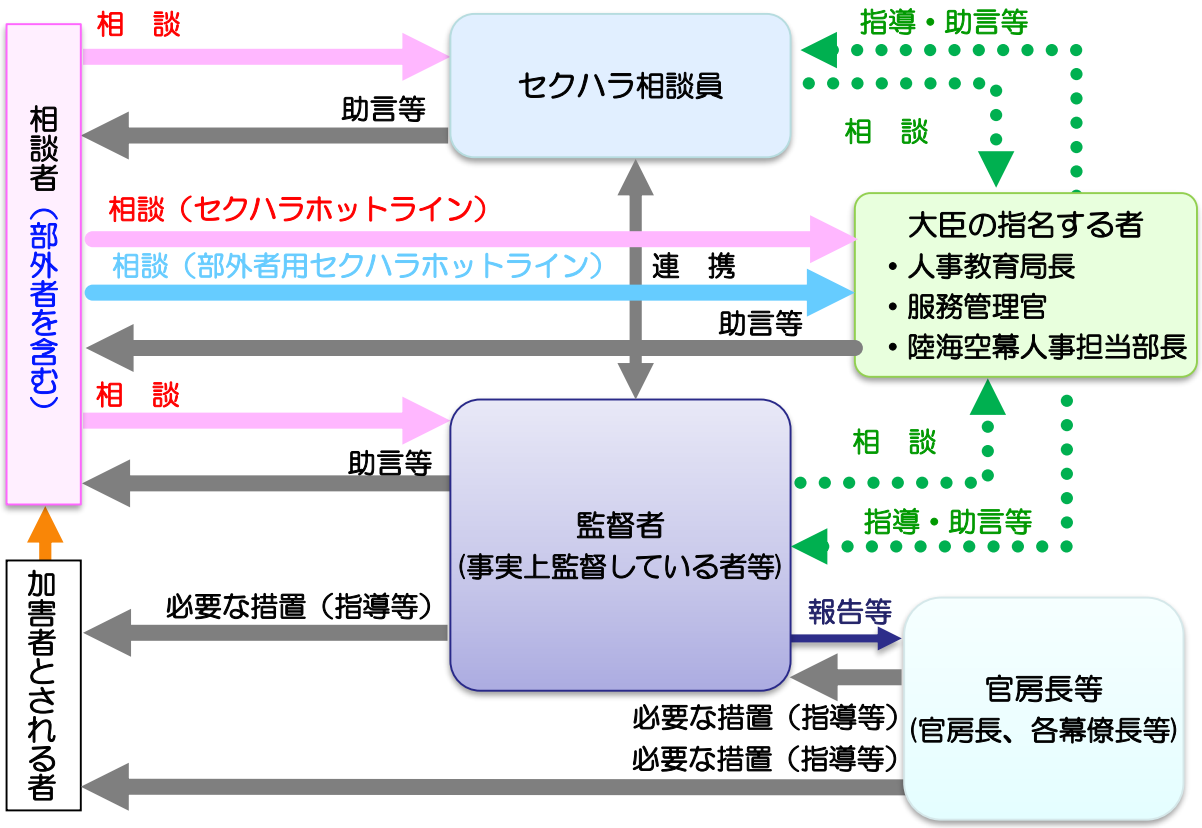
エ　セクハラ・パワハラは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、これらの苦情相談を一体的に受ける体制を整備することが必要です。

（３）注意点

本人の同意なく本人の性的指向や性自認を暴露する行為（アウティング）は、人権侵害行為に該当する可能性があるので注意が必要です。

4　相談体制　【平成３０年度セクハラ防止資料（人事教育局）から引用】

セクハラ相談の流れ



※　破線は、必要に応じ実施

下記の部署の他、上級部隊等（司令部等）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			
内部部局	大臣官房秘書課	情報本部	総務部
防衛大学校	総務部総務課	防衛監察本部	総務課
防衛医科大学校	事務局総務部総務課	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課 WLB推進企画室		
海上自衛隊			
海上幕僚監部	人事教育部補任課服務室		
航空自衛隊			
航空幕僚監部	人事教育部補任課服務室		