

セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱

平成11年4月1日
人事委員会事務局長決裁
令和2年6月1日最終改正

(趣旨)

第1条 この要綱は、職場における男女の対等なパートナーシップの確立を図り、職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を確保することを目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) セクシュアル・ハラスメント 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
- (2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること

(所属長の責務)

第3条 所属長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 2 所属長は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応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しなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしてはならない。

- 2 職員は、次条第1項の人事委員会事務局長が定める事項を十分認識して行

動するよう努めなければならない。

- 3 管理監督者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメント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らない。

(職員の認識すべき事項)

第5条 人事委員会事務局長は、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定めるものとする。

- 2 所属長は、職員に対し、前項の人事委員会事務局長が定めるものの周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

第6条 人事委員会事務局長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

- 2 人事委員会事務局長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、職員に対し、研修を実施するものとする。

(セクシュアル・ハラスメント防止推進員の設置)

第7条 所属長は、職員の中からセクシュアル・ハラスメント防止推進員（以下「セクハラ防止推進員」という。）を2名指定し、所属内におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等を講じるものとする。

- 2 セクハラ防止推進員は、第5条第1項及び第9条第1項の人事委員会事務局長が定める事項を踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの防止に関する職員への意識啓発を図るとともに、職員からのセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するものとする。
- 3 所属長は、セクハラ防止推進員と連携を図りながら、第5条第1項及び第9条第1項の人事委員会事務局長が定める事項を踏まえ、所属職員へのセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する研修等の実施及び所属職員からの苦情相談に真摯にかつ迅速に対応するものとする。

(苦情相談への対応)

第8条 人事委員会事務局長は、苦情相談が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける窓口（以下「苦情相談窓口」という。）を設置するものとする。

- 2 苦情相談窓口において苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題に迅速かつ適切に対応するように努めるものとする。この場合において、相談員は、次条第 1 項の人事委員会事務局長が定める事項に十分留意しなければならない。
- 3 人事委員会事務局長は、人事委員会事務局に属する職員が他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者の職員」という。）からセクシュアル・ハラスメントを受けたとされる場合には、当該他任命権者の職員に係る他任命権者の長に対し、当該他任命権者の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他任命権者の職員に対する指導等の対応を行うよう求めるものとする。

（苦情相談に関する事項）

- 第 9 条** 人事委員会事務局長は、相談員がセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項を定めるものとする。
- 2 人事委員会事務局長は、相談員に対し、前項の事項の周知徹底を図るものとする。

（懲戒処分等）

- 第 10 条** 人事委員会委員長又はその命を受けた者は、職員のセクシュアル・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分等必要な措置を講じるものとする。

（その他）

- 第 11 条** この要綱に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、人事委員会事務局長が定める。

附 則

この要綱は、平成 11 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。