

中国四国防衛局達第 1 5 号

改正 平成 2 3 年 7 月 2 8 日 中国四国防衛局達第 1 1 号

改正 平成 2 9 年 2 月 1 7 日 中国四国防衛局達第 1 号

改正 令和 6 年 5 月 1 3 日 中国四国防衛局達第 6 号

セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成 1 1 年防衛庁訓令第 2 9 号）第 8 条の規定に基づき、中国四国防衛局の職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則を次のように定める。

平成 1 9 年 9 月 1 日

中国四国防衛局長 月橋 晴信

中国四国防衛局の職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則

（通則）

第 1 条 中国四国防衛局におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等については、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成 1 1 年防衛庁訓令第 2 9 号。以下「訓令」という。）及びセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について（防人 1 第 1 8 8 9 号。1 1 . 3 . 3 1）に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

（不利益取扱いの禁止）

第 2 条 職員は、セクシュアル・ハラスメントを行った職員に対する拒否、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに関し正当な対応をしたことのためにいかなる不利益処分も受けない。

(職員の注意すべき事項)

第3条 職員は、別紙第1の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないようにしなければならない。

(監督者の責務)

第4条 主任以外の職に補職されている者で、事実上監督すべき部下を有する者(以下「監督者」という。)は、良好な勤務環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に注意してセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントに関し、職員の言動に十分な注意を喚起し、セクシュアル・ハラスメントに関する認識を深めさせること。
 - (2) セクシュアル・ハラスメントが職場に生じていないか、又は生じる恐れがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。
 - (3) セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、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ていないか、又はその恐れがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。
 - (4) セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、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配慮しなければならないこと。
 - (5) 職員からセクシュアル・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。)があった場合には、真摯にかつ迅速に、必要な措置をとること。
- 2 監督者は、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、迅速かつ適切に問題解決のための措置を行わなければならない。

(苦情相談の申出)

第5条 職員は、次の表に定める相談員に対し、苦情相談を行う。

相談窓口	相談員
中国四国防衛局	課長 課長補佐（人事、厚生担当） 人事係長 その他局長が指名する者
防衛事務所	所長 業務課長 業務係長（岩国防衛事務所に限る） 総務係長 その他局長が指名する者

注： 相談員は、職員から苦情相談があったときは、苦情相談を行った職員の希望する性の職員の協力を求めることができる。この場合において、別紙第2の指針は、協力を求められた職員について準用する。

2 職員の苦情相談については、相談員が随時受け付けるものとする。

（苦情相談への対応）

第6条 相談員は、別紙第2の指針の定めるところに従い、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、当該苦情相談に係る当事者に対する指導及び助言並びに当事者間のあっせん等を自ら行い、当該問題を迅速に解決するよう努めるものとする。

2 相談員は、苦情相談への対応に当たっては、関係者間のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（雑則）

第7条 この規則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、総務部長が定める。

附 則

この達は、平成19年9月1日から施行する。

附 則（平成 23 年 7 月 28 日中国四国防衛局達第 11 号）

この達は、平成 23 年 8 月 1 日から施行する。

附 則（平成 29 年 2 月 17 日中国四国防衛局達第 1 号）

この達は、平成 29 年 3 月 1 日から施行する。

附 則（令和 6 年 5 月 13 日中国四国防衛局達第 6 号）

この達は、令和 6 年 5 月 13 日から施行する。

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（第3条関係）

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

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らない。

- 一 お互いの人格を尊重し合うこと
- 二 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
- 三 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
- 四 異性を劣った性として見る意識をなくすこと

2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 一 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

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- (1) 親しさを表すつもりと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
 - (2) 不快に感じるか否かには個人差があること
 - (3) 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
 - (4) 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
- 二 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
 - 三 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る。

四 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る。

五 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

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らない。

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性には職場の花でありさえすればいい」などと発言すること
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」、「WACちゃん」などと人格を認めないような呼び方をすること
- ③ 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

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スードポスター等を職場に貼ること
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること

と

- ③ 身体を執拗に眺め回すこと
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること
- ⑥ 身体に不必要に接触すること
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること

イ 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、掃除、私用等を強要すること。

二 主に職場外において起こるもの

ア 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

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること
- ② 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

4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては品位を保つ義務違反、隊員たるにふさわしくない行為などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

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いことから、セクシュアル・ハラスメントより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

1 職場内のセクシュアル・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見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的問題として片づけないこと

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

一 セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

二 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

3 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、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、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。

第3 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職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

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にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと

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ということをまず認識することが大切である。

二 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと

「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」などと考えがちだが、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職場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る。

2 セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

一 嫌なことは相手に対して明確に意志表示をすることセクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、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ある。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る。

二 信頼できる人に相談すること

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ある。各職場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る。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。

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についての指針（第6条関係）

第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること
- 3 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること

第2 苦情相談の事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- 一 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること
- 二 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること
- 三 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること
- 四 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りから遮断した場所で行うこと

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- 一 相談者の求めるものを把握すること
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。
- 二 どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること
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時間的な余裕があるのかを把握する。
- 三 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くこと
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。むしろ脱線する

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ので、忍耐強く聴くよう努める。

四 事実関係については、次の事項を把握すること

- (1) 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係
- (2) 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- (3) 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。
- (4) 監督者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。

五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること

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ので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

六 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと

3 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

一 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

二 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

三 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

4 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

一 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員に指導するよう要請する。

(例)

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

二 加害者に対して直接注意する。

(例)

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる職員は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる職員に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

三 被害者に対して指導、助言をする。

(例)

職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。

四 当事者間のあっせんを行う。

(例)

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すようあっせんする。

五 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例)

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとる

ことも必要となる。

2 セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

(例)

昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

3 第三者からの苦情相談

(例)

同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例)

非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしていないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き、注意する。