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基本方針

セクシュアル・ハラスメントは、その対象となった人の尊厳や名誉を不当に傷つけるものであり、人権上の問題である。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、職場の秩序を乱し、業務の遂行を阻害する行為であり、ひいては都民サービスの低下につながりかねないものである。

東京都は、セクシュアル・ハラスメントが行われることのない勤務環境づくりを推進する。

第１　セクシュアル・ハラスメントの定義

１　セクシュアル・ハラスメントとは、次のものをいう。なお、セクシュアル・ハラスメントには、同性に対する言動も含まれる。

ア　他の者を不快にさせる職場における性的な言動

イ　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　１の「性的な言動」には、性別により役割を分担すべきとする言動又は性的指向若しくは性自認に関する言動（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など）も含まれる。

３　セクシュアル・ハラスメントに起因する問題とは、次のものをいう。

ア　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。

イ　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。

第２　任命権者の責務

任命権者は、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、その状態を解消することに努めなければならない。

また、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、これを放置することなく、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

なお、その際、職員の性的指向や性自認によって、差異が生じてはならない。

また、任命権者は、セクシュアル・ハラスメントに関する相談及び苦情の申出（以下「相談・苦情」という。）、相談・苦情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。

任命権者は、上記の責務を果たすため、次の対策を実施する。

１　職員服務規程にセクシュアル・ハラスメントの禁止規定を設けるなど、文書で職

員に明示する。

2　意識啓発のための研修等を実施する。

3　相談窓口及び相談員の設置等、相談・苦情に対する体制を整備する。

4　セクシュアル・ハラスメントが生じた場合は、公正な調査を実施し、その結果に基づき、懲戒処分を含む適切な措置を講ずる。

5　職員が、任命権者の異なる組織に属する職員等からセクシュアル・ハラスメントを受けたとされる場合には、当該組織の任命権者等に対し、必要な調査や必要に応じて指導等の対応を行うよう要請する。調査等を行うよう要請された任命権者は、これに応じて必要と認める協力を行う。

6　セクシュアル・ハラスメントが行われた場合には、再発防止に向けた措置を講ずる。

7　セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情に対応するに当たっては、関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずる。

第３　職員の責務

1　職員は、セクシュアル・ハラスメントをしてはならない。

また、次に掲げる事項を十分認識して行動するとともに、任命権者の講ずる第２の対策に協力するよう努めなければならない。

（1）相手の人格を軽んじたり、相手の性を劣った性として見ることがあってはならないこと。

（2）性に関する言動の受け止め方には個人差や男女差があること。

（3）セクシュアル・ハラスメントを受けた者から拒否等の明確な意思表示があるとは限らないこと。

（4）職場の人間関係が持続する勤務時間外の会合等においても言動に気をつける必要があること。

（5）行政サービスの相手方や東京都職員志望者等、職員以外の者との間においても言動に注意しなければならないこと。

2　職員は、他の職員がセクシュアル・ハラスメントと思われる言動を行った場合には、注意を促すことに努めなければならない。

3　管理監督者は、セクシュアル・ハラスメントが行われることのない勤務環境を確保するため、日頃から職員の注意を喚起し、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。

第４　ハラスメント防止連絡会議

セクシュアル・ハラスメント対策について、各任命権者、関係局、一般財団法人東京都人材支援事業団の担当者及び職員の代表から成る「ハラスメント防止連絡会議」において、各任命権者間の調整、意見交換等を行う。

附　則（平成１１年３月２４日　１０総人人第８８８号）

この方針は、平成１１年４月１日から適用する。

附　則（平成２０年３月３１日　１９総人人第１３８２号）

この方針は、平成２０年４月１日から適用する。

附　則（平成２２年３月３１日　２１総人職第９７８号）

この方針は、平成２２年４月１日から適用する。

附　則（平成２５年３月２８日　２４総人職第８６０号）

この方針は、平成２５年４月１日から適用する。

附　則（平成２８年１２月１３日　２８総人職第７６３号）

この方針は、平成２９年１月１日から適用する。

附　則（令和２年５月２９日　　２総人職第２０９号）

この方針は、令和２年６月１日から適用する。

附　則（令和３年３月１日　　２総人職第１０５３号）

この方針は、令和３年４月１日から適用する。

附　則（令和４年１１月２８日　　４総人職第９０７号）

この方針は、令和４年１２月１日から適用する。

附　則（令和７年３月１７日　６総人職第８０７号）

この方針は、令和７年４月１日から適用する。

附　則（令和８年９月３０日　８総人職第５６０号）

この方針は、令和８年１０月１日から適用する。