



# 民間部門における セクシュアルハラスメント対策の取組

公益財団法人 21世紀職業財団  
業務執行理事・事務局長 高松 和子

## 事業主が講ずべき措置



### ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を女池久佳氏、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する
- セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に地帯所する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する

### ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定める
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。また、広く相談に対応する

### ③ 職場における事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う
- 事実関係員ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行う
- 再発防止に向けた措置を講ずる(事実確認ができなかった場合も同様)

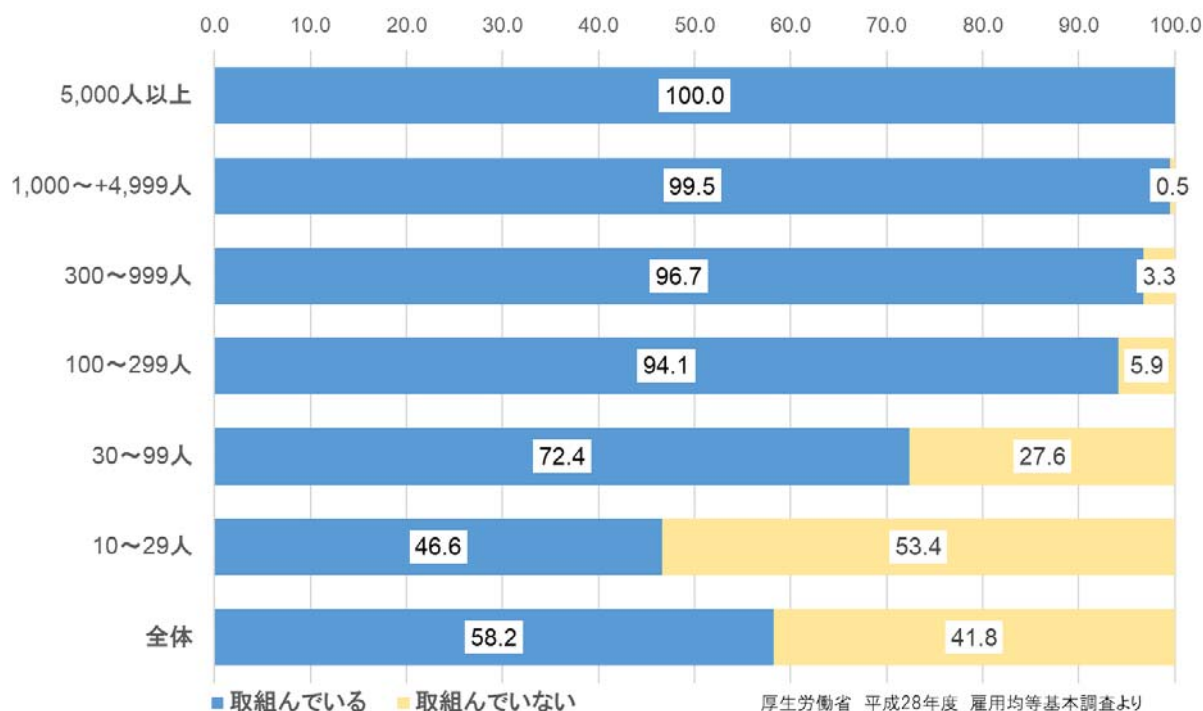
### ④ ①～③と併せて講ずべき措置

- 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知する
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する

# 民間企業はどの程度取組んでいるか



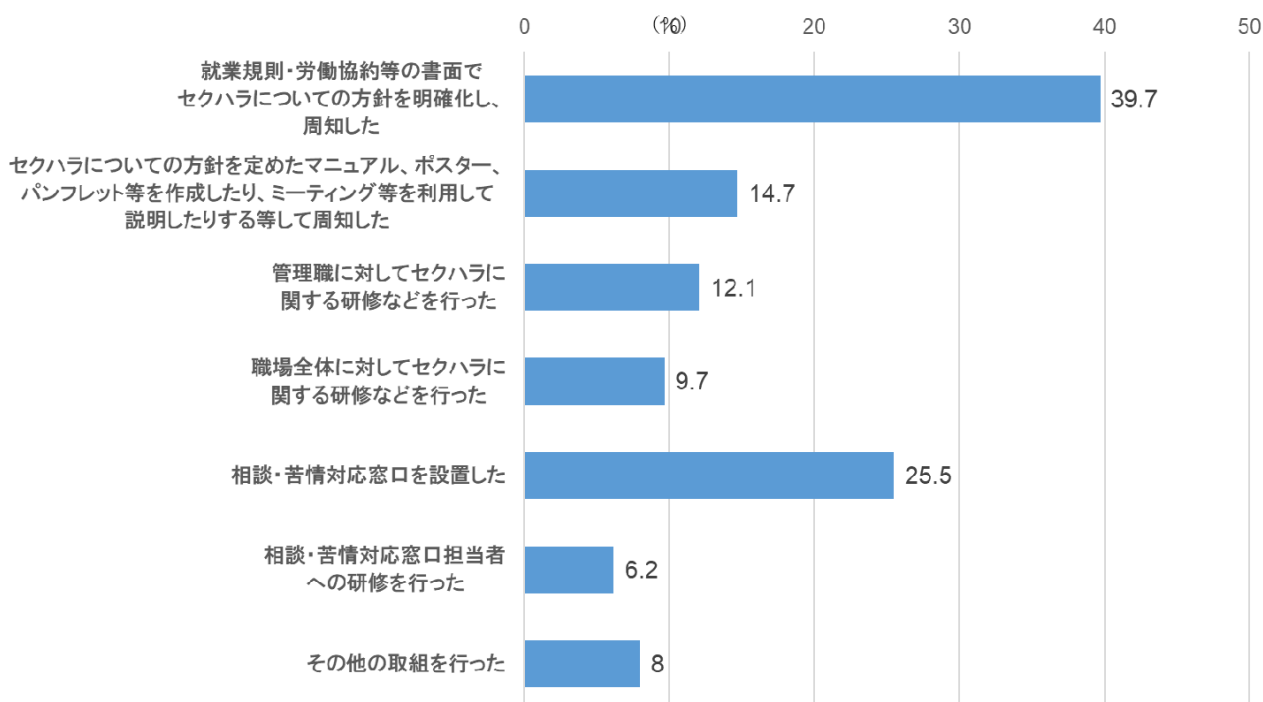
## 規模別セクハラ防止対策の取組み状況



# 取組として何を行っているか



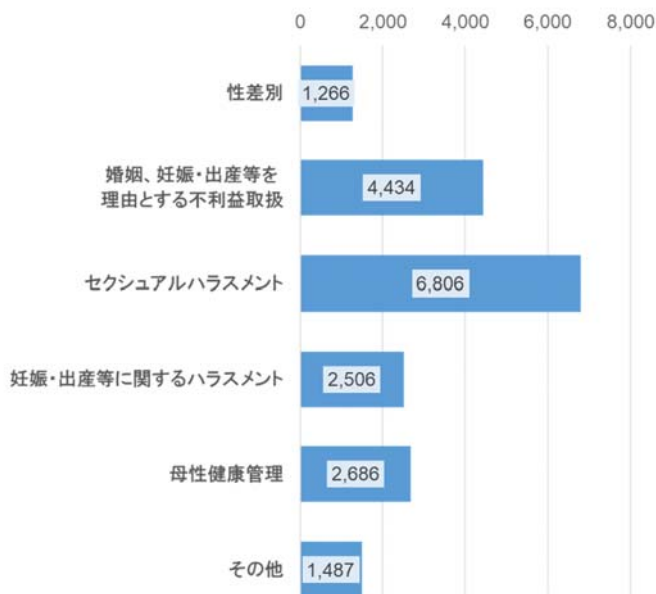
## セクハラ防止対策の取組内容



# 都道府県労働局に持ち込まれる案件

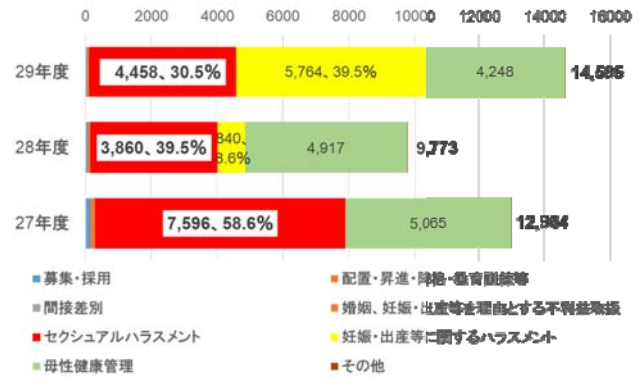


## 雇用環境・均等部(室)への相談内容

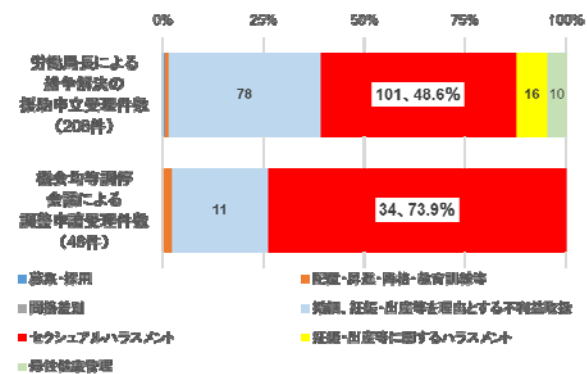


平成29年度 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況より

## 雇用環境・均等部(室)が行った是正指導



## 紛争解決・調停の状況



平成29年度 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況より

©2018 (公財)21世紀職業財団

5

# 実際に企業が実施している内容



## ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- トップメッセージの発信： イン트라ネット、社内報など
- 就業規則、ハラスメント防止規定の制定、懲罰規程への追加など
- 研修の実施： 管理職対象、一般対象など、集合研修/e-learning
- ポスターの掲示
- パンフレットやテキストの配布

## ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口の設置： 人事・総務部門、コンプライアンスホットラインなど
- 外部相談窓口の契約： 顧問弁護士、社労士、産業カウンセラー、第三者機関など
- 相談担当者の研修： 社内研修、外部公開セミナーなど
- 窓口告知カードの配布

## ③ 職場における事後の迅速かつ適切な対応

- ハラスメント防止委員会
- 対応フローの整備
- 事実確認のための関係者ヒアリング
- 事案解決における第三者助言
- 被害者の緊急避難措置
- 懲罰委員会

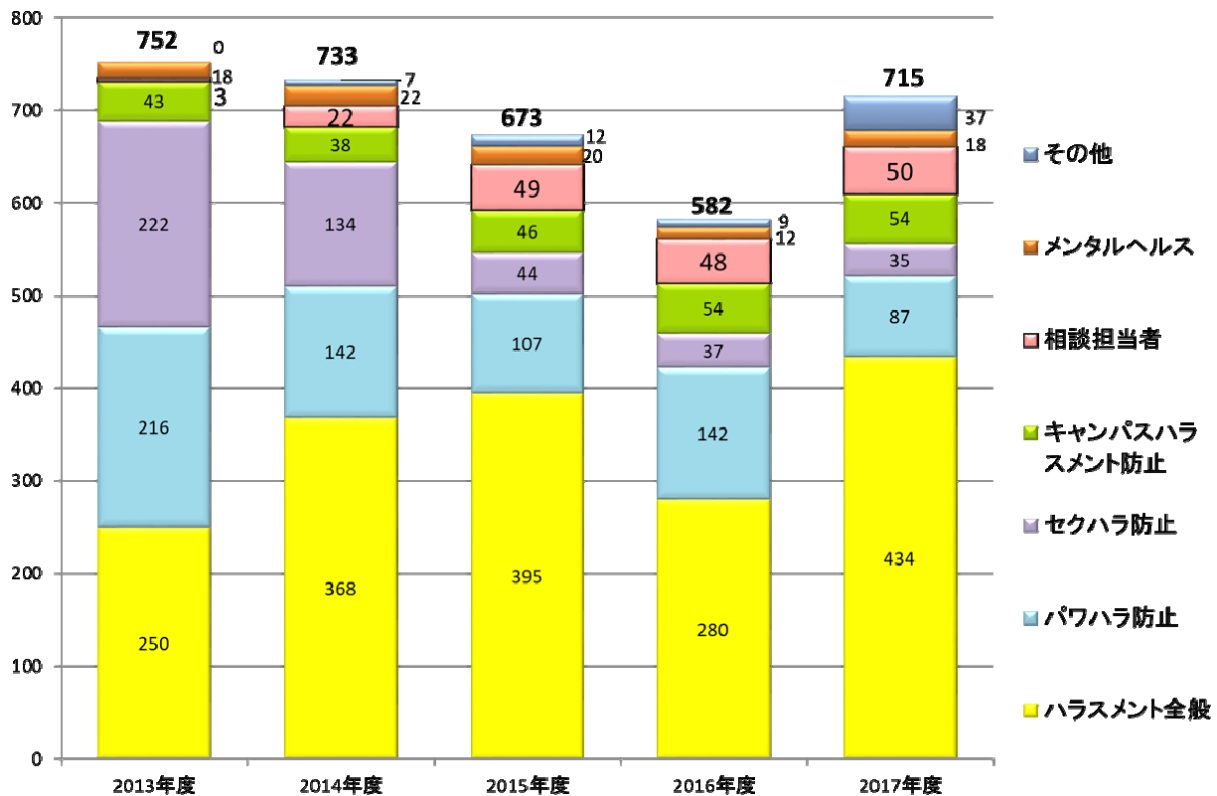
## ④ その他

- 社内実態調査

©2018 (公財)21世紀職業財団

6

# 当財団で実施している社内研修回数



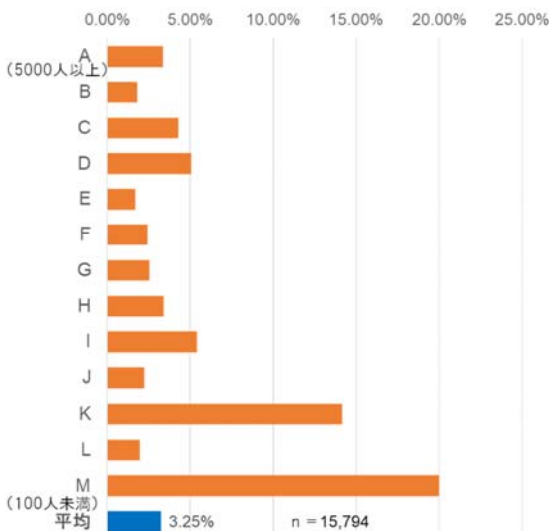
©2018 (公財)21世紀職業財団

# 当財団が実施した企業の個別調査から

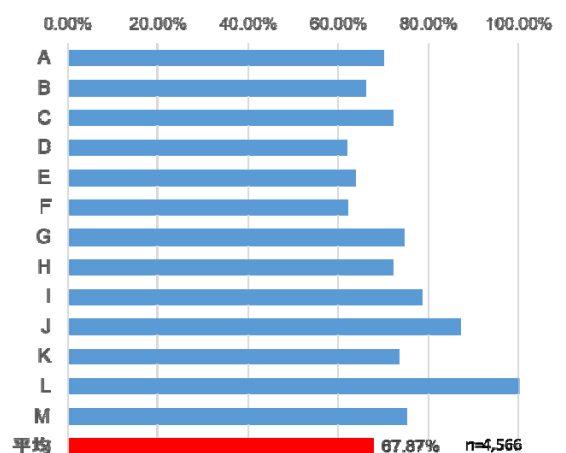


- 対象:** 過去2年間に当財団にアンケート調査を依頼した13社の従業員  
企業規模は5000人超～100人未満まで多様
- 回収総数:** 15,794
- 調査手法:** Web入力または調査票を配布し郵送回収
- 調査内容:** ハラスメント全般(セクハラ・パワハラ・マタハラ)の経験とその対応状況

セクハラ経験者の比率



ハラスメントが解決していない\*割合



注)上記回答者にはセクハラ以外のハラスメント経験者を含む

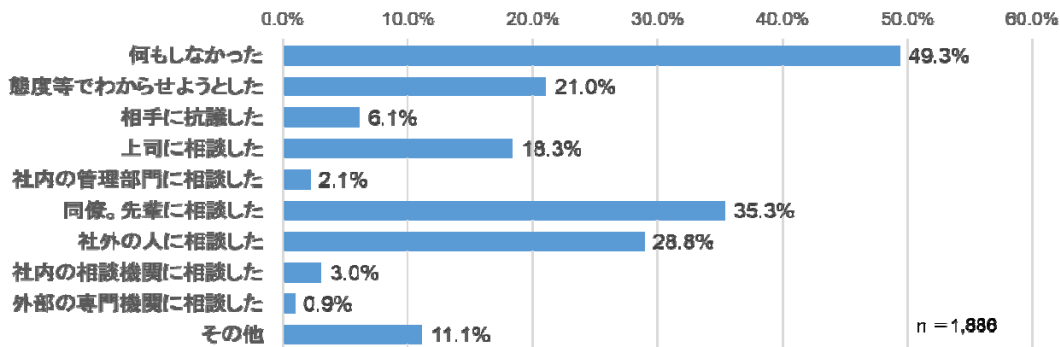
\*「変化がなかった」、「事態が悪化した」という回答の合計 (何もなかった人を含む)

©2018 (公財)21世紀職業財団

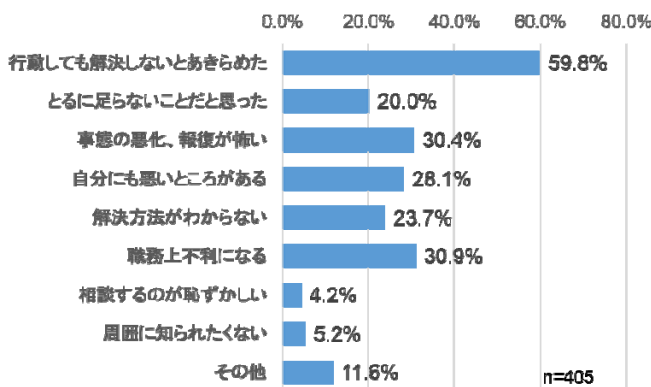
# 解決していない原因



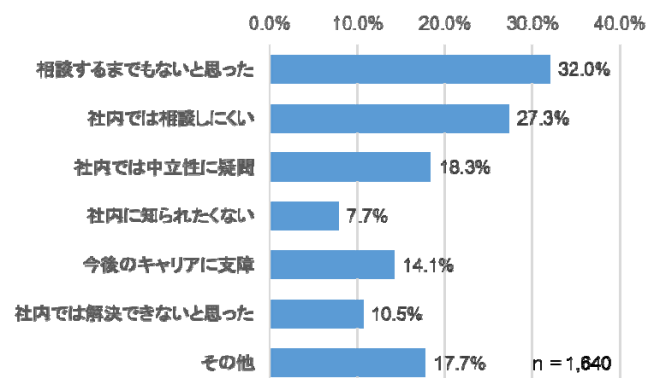
ハラスメントを受けたときどうしたか



何もしなかった理由



社内で相談しなかった理由



注)上記回答者にはセクハラ以外のハラスメント経験者を含む  
©2018 (公財)21世紀職業財団

# 解決に向けた課題



- 相談機関の中立性確保
  - 顧問弁護士、人事部門は会社側とみなされる
  - 相談担当者のスキル向上が必須
  - 第三者機関の活用：匿名通報への対応
- 行為者への対応
  - 行為者にハラスメントの意識がない ← 研修を受けない
  - 行為者は上位職者、実力者が多い → 会社が懲罰に躊躇
- 取引先・顧客との関係
  - 取引先・顧客との事業上の影響を懸念

# ありがとうございました

