

## セクシュアル・ハラスメントの防止等に 向けた文部科学省の取組

－第4次男女共同参画基本計画に基づく教育等の場における取組－

### イ 教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進

#### ①国公立学校等への周知徹底 <参考資料1>

○男女雇用機会均等法におけるセクハラに関する雇用管理上の措置等について各都道府県・指定都市教育委員会宛に周知。

#### ②大学における取組促進、防止対策の徹底促進 <参考資料2>

○各大学の学生支援担当者等が集まる会議等を通じ、趣旨や相談体制の事例等を周知。

#### ③セクハラの実態の把握、教育関係者への研修等による服務規律の徹底、未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育、被害者等が相談しやすい環境づくり、相談や精神的ケアのための体制整備等

○わいせつ行為等に係る懲戒処分等の状況を含む公立学校教職員の人事行政状況について調査。

○児童生徒に対するわいせつ行為等の非違行為があった場合には、原則として懲戒免職とするなど厳正な懲戒処分を行うよう各任命権者に指導。

○独立行政法人教職員支援機構が実施する教職員等中央研修において、学校におけるわいせつ行為等の未然防止及び事案発生後の対応の在り方について学ぶ演習を実施。

○各都道府県教育委員会等が実施する研修におけるセクハラを含む公務員倫理・サービスの取扱い状況について調査。

○犯罪被害者等を含む児童生徒の相談等に的確に対応できるよう、養護教諭等と連携しながら児童生徒の心のケアを行うスクールカウンセラーの配置を拡充。

### ウ その他の場におけるセクハラ防止対策の推進

#### ①研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクハラの実態把握、被害者の精神的ケアのための体制整備の促進等 <参考資料3>

○平成29年度「スポーツ界のコンプライアンス強化事業」において、コンプライアンスに関する現況調査や、スポーツ団体が注意すべき事項等を示したガイドラインの作成、スポーツ団体の組織運営に係る統一的な評価指標の開発、試行の実施等を通じて、スポーツ団体のセクハラを含むハラスメント防止等に向けた取組を促進。



事務連絡  
平成30年7月20日

各都道府県・指定都市教育委員会 御中

文部科学省初等中等教育局  
初等中等教育企画課

地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について

総務省より、別添のとおり「地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について」(平成30年6月21日総行公83号)通知が発出されておりますので、送付いたします。

各教育委員会におかれては、適切に対応いただいていると存じますが、セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることを改めて認識し、別添の通知を踏まえ、各教育委員会において、その実情に応じ、必要な措置を講ずるようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市(指定都市を除く。以下同じ。)町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図っていただくようお願いいたします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

《本件連絡先》

初等中等教育局初等中等教育企画課  
教育公務員係、教育委員会係  
TEL: 03-5253-4111 (内線 2588、4678)

各都道府県知事  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い) 殿  
各指定都市市長  
(人事担当課扱い)

総行公83号  
平成30年6月21日

総務省自治行政局公務員部長  
( 公 印 省 略 )

地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント対策について

今般、メディアと行政との間のセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、安倍内閣総理大臣の指示の下、野田女性活躍担当大臣を中心に、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止のための施策を検討されてきたところですが、去る6月12日の「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「女性活躍加速のための重点方針2018」(別添1)及び「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」(別添2)において、「セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知、改善」、「行政における取材対応の改善」等が盛り込まれたところです。

さらに、「未来投資戦略2018」(平成30年6月15日閣議決定)(別添3)においても、「女性活躍の更なる拡大」としてセクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた取組みに言及されています。

従前より、地方公共団体についても「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法) 第11条が適用され、地方公共団体は、同条第2項に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管

女性活躍加速のための重点方針 2018  
(平成 30 年 6 月 12 日 すべての女性が輝く社会づくり本部) (抄)

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶  
女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安全に、安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。(中略) さらに、昨今のセクシュアル・ハラスメント問題に対する社会的な関心の高まりも踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの防止も含め、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組について、より一層強力に進めていく必要がある。

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあつては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあつては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始める事業主への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する口の実効性確保のための検討を行う。また、セクシュアル・ハラスメント対策の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

これらについて、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

理上講ずべき措置についての指針」(別添 4) も踏まえ、雇用上必要な措置を講ずることとされており。

各地方公共団体におかれましては、適切にご対応いただいていると存じますが、セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることを改めて認識し、政府が実施する施策(別添 2 中 1.(1)～(3)及び 2.(1)①)を参考にしながら、各団体において、その実情に応じ、必要な措置を講ずるようお願いいたします。

併せて、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨の御助言をお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各区町村に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方自治法第 2 4 5 条の 4 (技術的な助言) に基づくものです。

○添付資料

- 別添 1：女性活躍加速のための重点方針 2018 (平成 30 年 6 月 12 日 すべての女性が輝く社会づくり本部) (抄)
- 別添 2：セクシュアル・ハラスメント対策の強化について ～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～ (同上)
- 別添 3：未来投資戦略 2018 (平成 30 年 6 月 15 日閣議決定) (抄)
- 別添 4：事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置についての指針 (平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)
- 別添 5：野田総務大臣閣議後記者会見の概要 (平成 30 年 6 月 12 日) (抄)

連絡先

総務省自治行政局公務員部  
公務員課公務員第二係 大山、藤田  
電話 03-5253-5543

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について  
～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～

平成 30 年 6 月 12 日  
すべての女性が輝く社会づくり本部決定

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。  
今般、メディアと行政の間でセクシュアル・ハラスメント事案が発生したこと  
を踏まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図るため、以下に掲げる  
施策を実施していくものとする。

#### 1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

(1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底【各府省・内閣府・人事院】  
【厚生労働省】

- ① 人事院規則 10-10 の各省各庁の長の防止措置義務の範囲に、職員が庁舎外で業務を遂行するに当たって外部の者に対して行うセクシュアル・ハラスメントの防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、次官以下幹部を含む職員に対して、各府省において研修を実施して周知徹底する。
- ② 各省各庁の長が行うセクシュアル・ハラスメント防止のための研修について、新任者及び新任監督者に加えて課長級職員及び幹部職員にも研修を義務化する。また、内閣人事局より、各省各庁に対し、幹部候補者が必ず研修を受けている必要がある旨を周知徹底するとともに、内閣人事局において、当該研修の受講状況を確認し、確実な研修受講を期することとする。
- ③ 各府省、内閣人事局において実施する各種研修において、セクシュアル・ハラスメント防止に係る項目を追加する。
- ④ 男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。

(2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上【(人事院)・厚生労働省】

- ① 各府省における相談体制などのセクシュアル・ハラスメント対策の状況について統一的に把握するなど、対策の実効性確保のためのフォローアップを強化する。
  - ② 民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する。
- (3) 外部の者からのセクシュアル・ハラスメント事案の通報窓口の整備【各府省・(人事院)】

- ① セクシュアル・ハラスメントについて、職員に対する事案だけではなく、外部の者に対する事案についても、各府省において通報窓口を整備し、相談等に対応するとともに、相談員等に対する研修を充実させる。
- ② 相談を受けた際に、二次被害防止のために、プライバシー保護を徹底する。
- ③ 各府省が適切に対応しない場合に、各府省から独立して一元的に相談を受け付ける窓口の設置について検討する。

(4) 地方公共団体への要請【総務省】

- ① 上記及び下記 2. (1) ①の対策について、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

(5) プライバシー侵害情報の削除【総務省】

- ① セクシュアル・ハラスメント被害者の二次被害防止のため、民間事業者の取組を支援することなどを通じて、インターネット上での被害者のプライバシー侵害情報が適切に削除されるよう、取組を進める。

#### 2. 行政における取材対応の改善

(1) 各府省における取材環境の整備【各府省・内閣府】

- ① 各府省において、取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境を整備するとともに、各記者クラブ等との取材環境についての意思疎通の場を設定する。
- ② 内閣府において、取材現場における女性の活躍に資する環境整備について、日本新聞協会、日本民間放送連盟及び日本放送協会（以下、「メディア分野の経営者団体等」という。）との間で意思疎通の場を設定する。

未来投資戦略 2018  
(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定) (抄)

3. メディアへの要請

〔1〕メディアの分野における女性の参画拡大等の要請【内閣府】

①メディア分野の経営者団体等に対して、上記のセクシュアル・ハラスメント防止や取材に関する政府の取組を周知するとともに、取材現場における女性活躍、メディア分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについて要請する。

※ 担当府省中の（人事院）とは、人事院に対して検討を要請するものである。

第2 具体的施策

II. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI 時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(2) 政策課題と施策の目標

Society5.0 の社会実装が進む中、従来の仕事の一部は AI で行うことが可能となる一方、個人に求められるスキルは飛躍的に高度化・専門化する。こうした変化に対応するためには、内部労働市場中心の人材活用から脱却し、労働市場全体で人材の最適活用を進め、あらゆる人材が自らに適した仕事で生産性を最大限発揮する必要がある。

このため、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価・処遇の仕組みを普及させるとともに、女性、高齢者、外国人等が活躍できる場の拡大に取り組む。個々の人材が、ライフスタイルやライフステージに応じて最も生産性を発揮できる働き方を選べるよう、選択肢を拡大する。(略)

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) ダイバーシティの推進

②女性活躍の更なる拡大

・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」(平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。

○事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)

最終改正：平成 28 年 8 月 2 日厚生労働省告示第 314 号

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「法」という。）第 11 条第 1 項に規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第 2 項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 2 の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第 11 条第 1 項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3 の措置を講ずることが必要である。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつな図面を配布すること等が、それぞれ含まれる。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事に手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、セクシュアルハラスメントの発生



の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に並び、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない

い。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となつてセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができると認められる例)

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができるとすること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

ハ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。以下同じ。)、育児休業等に関するハラスメント(子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。)その他の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、例えば、妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(一元的に相談に応じることのできる体制を整備していると認められる例)

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシ



ュアルハララスメントのみならず、妊娠、出産等に関するハララスメント等も明示すること。

② 職場におけるセクシュアルハララスメントの相談窓口が妊娠、出産等に関するハララスメント等の相談窓口を兼ねること。

(3) 職場におけるセクシュアルハララスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応事業主は、職場におけるセクシュアルハララスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場におけるセクシュアルハララスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との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には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハララスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者期間の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるセクシュアルハララスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハララスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と

行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるセクシュアルハララスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハララスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

① 職場におけるセクシュアルハララスメントがあつてはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハララスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布すること。

② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハララスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

①から③までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ

職場におけるセクシュアルハララスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハララスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(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ていると認められる例)

① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハララスメントに関し相談をしたこと又は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・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布すること。

## 野田総務大臣閣議後記者会見（平成30年6月12日）の概要

### 【冒頭発言】

女性活躍担当大臣として報告します。

本日、「すべての女性が輝く社会づくり本部」の第7回会合を開催しました。

本日の会合では、「女性活躍加速のための重点方針2018」及び「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」を決定するとともに、女性活躍推進法の施行状況について、私から報告しました。

「女性活躍加速のための重点方針2018」では、「フェアネスの高い社会の構築」を大きな柱として、生涯を通じて女性の健康支援の強化や困難を抱える女性への支援、また、女性が働きがいを持てる就業環境の整備や男性の暮らし方・意識の変革等の具体の施策を盛り込んでいます。

また、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」は、先日、総理からセクシュアル・ハラスメントの予防・被害の救済・再発防止を図るため、早急に対策を取りまとめよう強い指示を受けて、私の下で取りまとめました。

対策の主なポイントは、幹部公務員等へのセクハラ研修の義務化と、内閣人事局による幹部候補者に対する研修受講の徹底、確認。外部の者からの通報窓口の整備。そして、社員が社外で業務を行う際の民間事業主の義務履行の実効性確保、被害者の二次被害防止のための取組などです。

今国会中に早急に今できることをしっかりとやるということで、新たな法律の整備のような時間を要するものは含まれておりませんが、私としては、実効性のある対策をまとめられたと思っています。

今後、各府省において対策に基づき取組が推進されていくと思いますので、私としてもその実施状況をフォローしてまいりたいと思います。

また、対策の決定を受け、セクシュアル・ハラスメント被害の二次被害防止のため、総務大臣として、民間事業者の取組を通じてインターネット上の被害者のプライバシー侵害情報が適切に削除されるよう、本日、総務省から通信事業者団体に対し要請を行うことといたします。（略）

## 【質疑応答】

(セクシャル・ハラスメント対策における法整備への考え)

問：セクハラ対策なんですから、大臣おっしゃいましたけど、法整備については、今回、盛り込まれませんでした。改めて法整備についてのお考えを。

答：現行の法制度、人事院規則や男女雇用機会均等法においては、各省・各庁の長や事業主に対して、加害者への厳正な対応とか被害者からの相談への対応など、必要な措置を義務づけることよってセクシュアル・ハラスメントの防止と被害の救済を図っていることから、まず、その徹底と実効性を高める措置が重要であると考えています。

つまり、もう既にあるわけですが、残念ながらそれがしっかりと生かしてきておられないということが一番最初の問題点だと思います。まずは、今あるものの埃を払って、しっかりと、その制度が進めていけるようなことを促していかなければなりません。

別に新たな法律の整備を排除しているわけでもありません。ただ、皆様ご承知のとおり、法律を作るというのは大変な時間がかかります。そういう中で、法律を作ることになると、逆に皆ることと、また、厳しい規制が行われることになると、逆に皆さんたちが萎縮して、取材現場から、例えば女性記者が排除されるとか、そんなマイナスの作用が生じる恐れも考えられるところ。ですから、まずは今できること、そして、非常に効果的であることを抽出して、それに全力で取り組んでいくことが大事だと思えます。

その上で、スタートして一定の期間が経っても、一向に改善されないということであれば、当然次はそういう法律の整備に向かっていかなければならないと思えます。

(セクシャル・ハラスメント対策におけるポイントと報道機関との意思疎通の場を設定する狙い)

問：今回のセクハラ対策で主に力を入れたことが何かということ。1点と、もう1点、対策の中に記者クラブとか報道機関との意思疎通の場というのがあると思うんですけど、その意図とか狙いを教えていただけますか。

答：まず、今回のケースは、役所とメディアの記者さんとの関係というところを踏まえていろいろ調べた結果、権力を有する人が往々にして行うものがハラスメントであるにも関わらず、研修が若い人たちには行われていても、ハラスメントをする可能性の高くなる幹部には必要に応じてということ、ほとんど実態がなかったのではないかと。そこを大きく改めて、むしろ幹部候補の人たちがしっかりとセクシュアル・ハラスメントが人権侵害であるということとを理解する取組をしなければならぬということ、研修を義務化した上で、人事を差別している内閣人事局によってそれをチェックしてもらおう。きちんとしているかどうかというところを見えていただくことは、非常に、一般の人には分かりにくいかもしれないけれども、公務員の人事においては極めて効果的であると思えます。

2点目は、セクシュアル・ハラスメントというのは、内部の上司と部下で起こりやすいという考え方に基づいて、外部の問題についての取組が浅かったかなということ、外部の人たちからの通報窓口の整備をしっかりと位置づけると。それぞれ、中の問題だけでなく、外の人たちの被害についてのいろいろな相談をしっかりと受け止めるということを徹底する上で、しかし、それでも不安であるとするとならば、独立した人事院のもとで窓口を作っていただくことを要請することで、しっかりと対応できるような形を作りました。

あとは、これは民間事業主の責務履行の徹底ですけど、もともとちゃんとやらなければならぬというのは義務になっていったんですが、それがちよつと、今回の場合はできていなかったということ。踏まえて、改めて責務について周知徹底をさせていただいて、企業の取組の実効性の確保を目指していきたいと思えます。

最後に、大切なのは被害者保護の徹底ということ、今回もございましたけれども、二次被害を防止するためにインターネット上の被害者のプライバシー侵害、その情報の削除の取組をしっかりと行うことといたしました。こういうことが主なポイントで、それぞれ取り組んでいかなかったことも、新しく入れたことともありますので、良い形で公正を担保できるのではないかと期待しています。

それと、各記者クラブ等との取材関係についての意思疎通の

場を設ける、設定するという意味ですけれども、この趣旨は、今回のセクハラ事案を受けて、女性記者が取材しにくくなったり、取材対象が取材に対して萎縮するなど、本来のマスコミとしての皆さんの活動が健全に機能しなくなってしまうため、各記者クラブ等と取材関係についての意見交換を行うものです。取材を制限するものでは決してなく、むしろ健全な取材環境の整備に資するような意見交換というのを期待しているところです。

文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程の制定について (H11.3.30文部省高等教育局長通知)

第4次男女共同参画基本計画 (H27.12.25閣議決定) (抜粋)

第2部-II- 第7分野-8-イ(教育の場におけるセクシュアルハラスメント防止対策等の推進)

- ①国公立学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行う。
- ②大学は、**相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。**また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。

性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け) (H28.4.1初中局児童生徒課) [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/04/1369211.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/1369211.htm)

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(改正H28.8.2厚生労働省告示第314号)(抜粋)

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) (中略)また、**被害を受けた者(以下「被害者」という。)の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。**

法務省における人権相談について

[http://www.moj.go.jp/JINKEN/index\\_soudan.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html)

人権相談・調査救済制度リーフレット

相談窓口の連絡先、相談・調査救済制度の手続の流れ、実際の事例などを簡潔に記載し、法務局が行う相談・調査救済の内容を説明。 [http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken03\\_00194.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken03_00194.html)

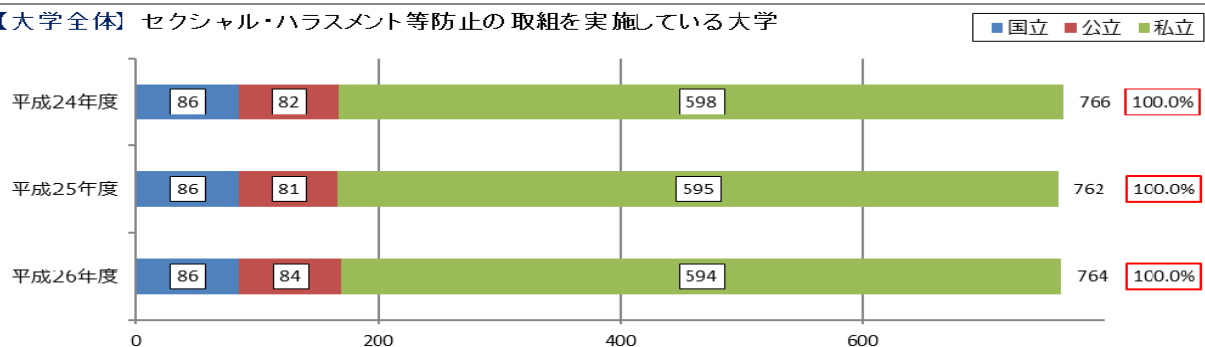
外国人のための人権相談について

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21.html>

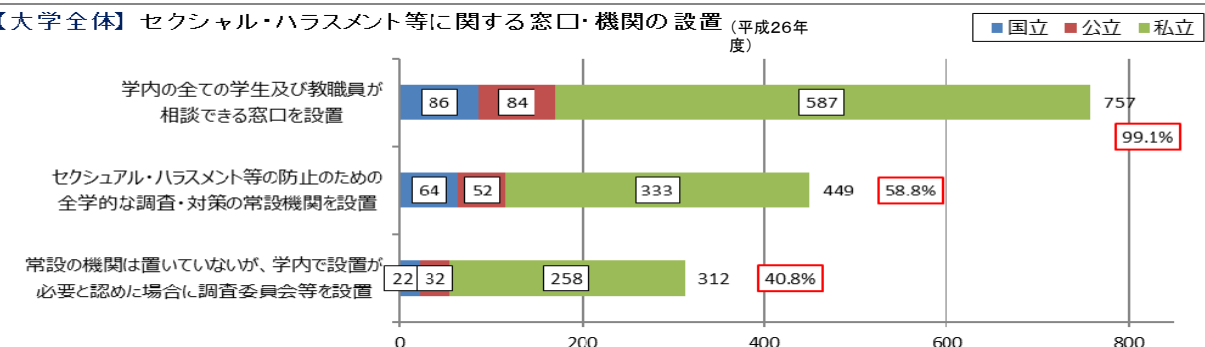
◆相談体制の整備や啓発活動の実施等ハラスメントの防止等にむけた積極的な取組をお願いいたします。

## ハラスメント防止に関する取組状況

【大学全体】 セクシュアル・ハラスメント等防止の取組を実施している大学



【大学全体】 セクシュアル・ハラスメント等に関する窓口・機関の設置 (平成26年度)



注)セクシュアル・ハラスメント等には、アカハラ、パワハラ等を含む。

出典:「平成26年度大学における教育内容等の改革状況について」(文科省調べ) [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/daigaku/04052801/005.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/005.htm)



# 外部の機関を活用したハラスメント防止取組（例）

## 学外相談窓口として外部の民間相談機関を活用【群馬大学 H18.4～】

学内の相談窓口のほか、学内相談員に相談しにくい場合への対応として、相談サービス・コンサルタント会社と契約し、専門の相談員が電話等で相談に応じる窓口を設置。

- 利用者 教職員、学生等(匿名・実名対応可)
- 相談員 精神保健福祉士、臨床心理士等
- 手 段 電話:月～金(12～21時), 土(9～17時) ※年末年始,祝日は除く  
mail:24時間

## コンプライアンス相談窓口として契約した外部の機関を活用【東京大学 H26.7～】

学外の弁護士事務所と契約し、コンプライアンス事案のほか、ハラスメントについても大学を通さずに弁護士が電話等で直接相談に応じる窓口を設置。

- 利用者 教職員、学生等(匿名・実名対応可)
- 相談員 弁護士
- 手 段 電話:月～金(12～19時) ※年末年始,土日祝は除く  
mail:24時間 等

## ハラスメント対応の専門部署の相談員に外部機関の専門家を活用【関西学院大学 H28.4～】

学内に「ハラスメント相談センター」を設置し、また学外のNPO法人と契約し、専門の相談員を配置するなど、相談活動、啓発・広報活動を通じハラスメントを生まない環境づくりを推進。

- 構成員 センター長、副センター長、専門相談員
- 利用者 教職員、学生等(匿名・実名対応可)
- 手 段 開室:火、木、金(10～16時45分) ※祝日は除く  
mail:24時間 等

# 各国立大学のハラスメント相談窓口

※各大学ウェブサイトの該当ページURLを相談窓口の連絡先一覧としてまとめ、国立大学協会ウェブサイト(※)に掲載(※) <http://www.janu.jp/univ/harassment/>

北海道支部 (7大学)	
大学名	大学ウェブサイト内ハラスメント相談窓口等の掲載ページへのリンク
北海道大学	○ハラスメント相談窓口 (この他、学内限定サイトに「●学外相談窓口」について掲載しています)
北海道教育大学	○ハラスメント相談窓口
室蘭工業大学	○ハラスメント相談窓口
小樽商科大学	○ハラスメント相談窓口
帯広畜産大学	○ハラスメント相談窓口
旭川医科大学	○ハラスメント相談窓口※
北見工業大学	(学内限定サイトに「○学内相談窓口」について掲載しています)
東北支部 (7大学)	
大学名	大学ウェブサイト内ハラスメント相談窓口等の掲載ページへのリンク
弘前大学	○ハラスメント相談窓口

出典: 国立大学協会HPより。



**【コンプライアンス強化の目的】**

- ① スポーツの現代的価値 ～インテグリティの実現
- ② スポーツ団体の自律
- ③ スポーツの普及、振興、競技力の向上

**【コンプライアンス強化ガイドラインの全体像】**

1. コンプライアンス強化全般に関するガイドライン
  - (1) コンプライアンス強化に関する基本計画
  - (2) 法令遵守
  - (3) 人材の採用・育成
  - (4) 組織運営
2. コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン
  - (1) コンプライアンス推進組織
  - (2) 司法機関（懲罰制度、紛争解決制度）
  - (3) 危機管理体制・不祥事対応体制
3. コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン
  - (1) スポーツ団体の役員向け「組織マネジメント」教育
  - (2) 選手・指導者向け「フィールドマネジメント」教育

平成 29 年度スポーツ庁委託事業  
 スポーツ界のコンプライアンス強化事業  
 コンプライアンスに関する現況評価に関する調査研究  
 スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン  
 (概要)

スポーツ競技団体のコンプライアンス強化委員会

2018 年 3 月 8 日

## 1. コンプライアンス強化全般に関するガイドライン

### (1) コンプライアンス強化に関する基本計画の策定(1項目)

□ a スポーツ団体運営の基本計画(長期、短期双方を含む)にコンプライアンス強化に関する項目が明確に策定されていること

### (2) 法令遵守(1項目)

□ a スポーツ団体及びその役員員その他構成員が適用対象となる法令を遵守するための規程、体制が整備されていること

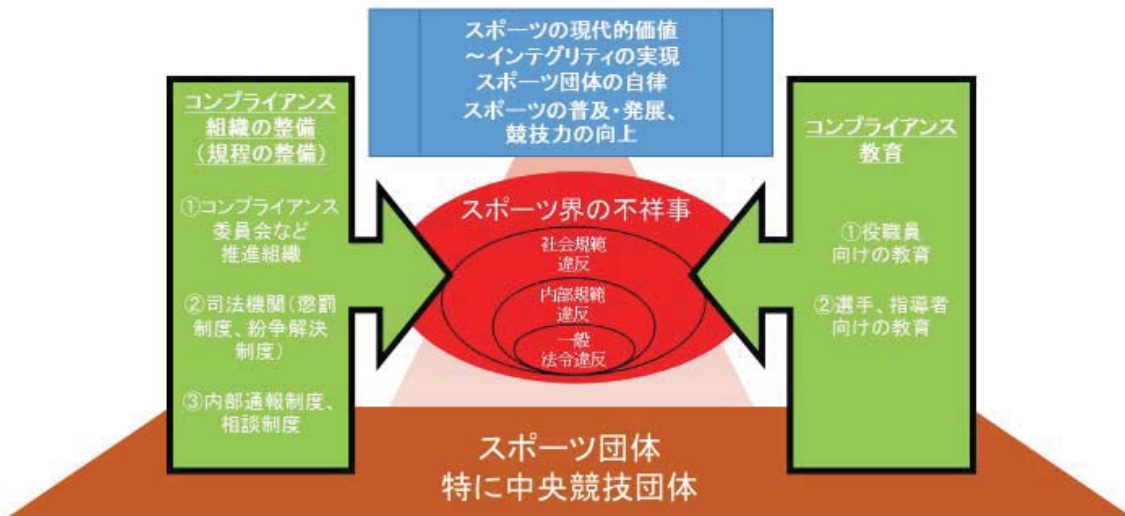
### (3) 人材の採用・育成(1項目)

□ a コンプライアンス強化スタッフの採用、育成を計画的に行っていること

### (4) NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインの遵守(1項目)

□ a NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインを遵守していること。特に、会議体運営や事務局運営に関し、権限と責任の分配を明確にし、適切なチェックアンドバランス体制を構築、実践していること

## スポーツ界におけるコンプライアンス二重強化モデル



平成29年度「スポーツ競技団体のコンプライアンス強化委員会」

## 2. コンプライアンス強化のための組織基盤整備に関するガイドライン

### (1) コンプライアンス推進組織の設置(6項目)

- a コンプライアンス強化を担う会議体(コンプライアンス委員会など)が常設され、実施されていること
- b コンプライアンス強化を担う会議体(コンプライアンス委員会など)の権限事項として、コンプライアンス方針の策定、推進などが規定され、実施されていること
- c コンプライアンス強化を担う会議体のトップがスポーツ団体の理事を兼ね、スポーツ団体のコンプライアンス強化の業務担当理事となっていること
- d コンプライアンス推進組織の構成員に、弁護士、会計士や学識経験者など、コンプライアンス強化に関する外部の有識者が選出されていること
- e コンプライアンス推進組織の運営手続が定款、細則等の規程に定められ、当該規程に従って行われていること
- f コンプライアンス推進組織の運営の内容について、理事会で報告され、監督を受けていること

### (2) 司法機関(懲罰制度、紛争解決制度)の構築

#### ① 懲罰制度の構築(12項目)

- a 懲罰制度における禁止行為及び処分の内容、並びに処分に至るまでの手続が定まっており、周知されていること
- b 懲罰制度の対象者及び処分内容が明示されていること
- c 内部通報制度、相談窓口制度への通報のほか、事実調査の開始の要件が明確に定まっていること

- d 事実認定を行う者が、中立的かつ専門性を有するものであること
  - e 懲罰制度の対象者と同一の範囲の者について、報告・通報義務と調査に対する協力義務を課していること
  - f 事実認定に当たっては、証拠をもって行われていること
  - g 処分審査を行う者が、中立的かつ専門性を有するものであること
  - h 処分審査にあたって、処分対象となる禁止行為にかかる事実を示したうえで、処分対象者に対する聴聞(意見聴取)の機会が設けられていること
  - i 処分基準が定められ、その内容に従って懲罰が実施されていること
  - j 処分結果は、処分対象者に対し、①処分の内容、②処分対象となる禁止行為にかかる事実、③処分の理由及び証拠、④処分の手続の経過が記載された書面により告知されていること
  - k 処分の公表基準が定まっており、これに従った処分結果の公表がなされていること
  - l 重大な禁止行為を行った者に対し、処分審査を経る前に、暫定的な資格停止の手続が設けられていること
- ### ② 紛争解決制度の構築(2項目)
- a スポーツ団体における全ての懲罰や紛争について、日本スポーツ仲裁機構を利用できるよう自動応諾条項などを定めていること、又はスポーツ団体内において不服申立が可能で制度が設けられていること
  - b 不服申立てが可能であることが、処分対象者に通知されていること

3. コンプライアンス強化のための教育に関するガイドライン

(1) スポーツ団体の役職員向け[組織マネジメント]のコンプライアンス教育の実施(5項目)

- a スポーツ団体の組織運営に関する最低限の法的知識に関する教育
- b NF 組織運営におけるフェアプレーガイドラインに関する教育
- c 不適切な経理処理、不正行為防止に関する教育
- d 代表選手選考に関する教育
- e イベント運営における安全に関する教育

(2) 選手・指導者向け[フィールドマネジメント]のコンプライアンス教育の実施(5項目)

- a アンチ・ドーピング、不正防止に関する教育
- b 暴力行為、セクハラ、パワハラに関する教育
- c 違法行為に関する教育
- d スポーツ活動における安全に関する教育
- e SNS その他交友関係、社会規範に関する教育

③ 内部通報制度、相談制度の構築(4項目)

- a コンプライアンス強化に関する内部通報制度、相談窓口制度が設けられていること
- b 内部通報窓口、相談窓口制度が関係者に周知されていること
- c 内部通報窓口、相談窓口制度の担当者に、相談内容に関して守秘義務が課されていること
- d 内部通報窓口、相談窓口に対する相談者に、相談を行ったことにより不利益な取扱いを行うことが禁止されていること

(3) 危機管理体制・不祥事対応体制の構築(2項目)

- a スポーツ団体において必要な危機管理体制が構築され、危機管理マニュアルを策定し、具体的に実施され、随時見直しが行われていること
- b スポーツ団体の危機管理マニュアルや「スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン 不祥事対応事例集」を役員及び担当職員が理解していること