

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や公務員倫理・服務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を作成。

○6月を目途に、スポーツ団体が遵守すべき規律・規範を定めた「スポーツ団体ガバナンスコード」を策定すべく、スポーツ審議会スポーツ・インテグリティ部会を立ち上げ検討を行っている。同ガバナンスコードは、弁護士等の外部有識者を構成員とするコンプライアンス委員会の設置や、職員・指導者等に対するコンプライアンス教育の実施、通報制度の整備等の組織体制の構築を盛り込んだ内容となっている。

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、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）

総 行 公 8 3 号
平成 3 0 年 6 月 2 1 日

各 都 道 府 県 知 事
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 市 長
（人事担当課扱い）

殿

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が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

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

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、各市区町村に対しても、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245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)

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

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（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）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とする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口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。

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・内閣人事局・(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。

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。

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

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、必要なく身体に触ること、わいせつな図画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が手につかないこと。
- 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っ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っ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っ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っ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。

（対処方針を定め、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。）に応じ、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には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どう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っ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ようにしていると認められる例）

- 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仕組みとすること。
- 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が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

ュアルハラスメントのみならず、妊娠、出産等に関するハ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スメントの相談窓口が妊娠、出産等に関するハ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スメントがあっ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、配布等すること。

- 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、労働者に配布等すること。

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、生涯を通じた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るよう強い指示を受けて、私の下で取りまとめたものです。

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く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けれども、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けど、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処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に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ないということが一番最初の問題点だったと思います。まずは、今あるものの埃を払って、しっかり、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、皆さんご承知のとおり、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、法律を作ることに時間がかかることと、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。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います。

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います。

（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が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こと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で、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を理解する取組をしなければならないということで、研修を義務化した上で、人事を差配している内閣人事局によってそれをチェックしてもらう。きちんとしているかどうかということを見ていただくことは、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います。

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で、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ないというのは義務になっていたんですが、それがちょっと、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で、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なかったことも、新しく入れたこともありますので、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ようにするために、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。

文科省等におけるハラスメント対策に関する取組

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

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

人権相談・調査救済制度リーフレット

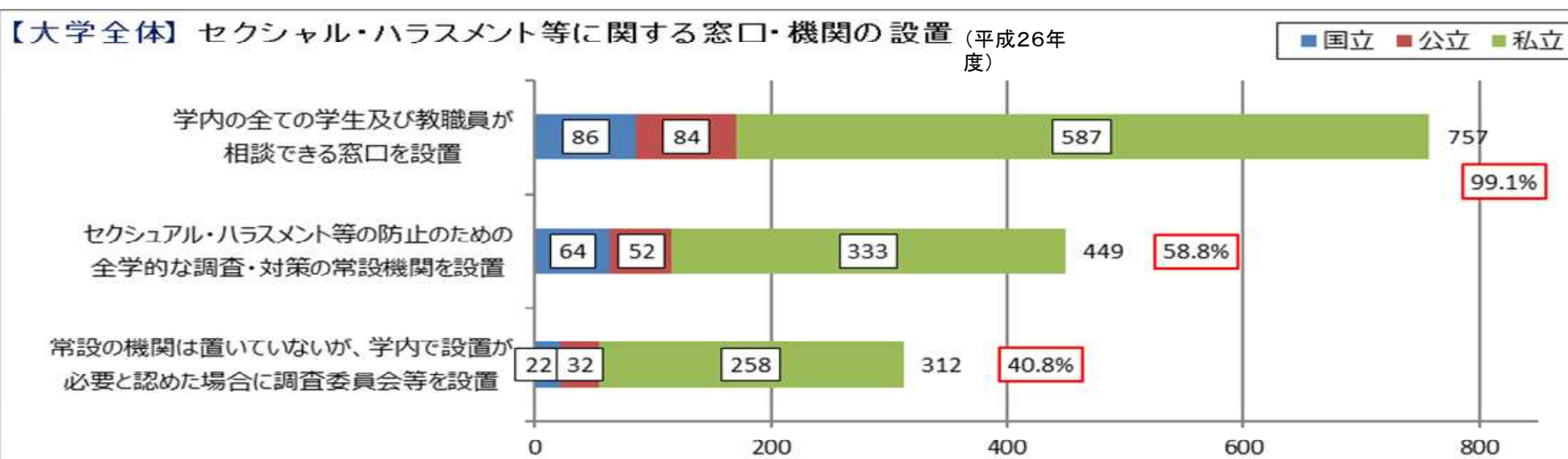
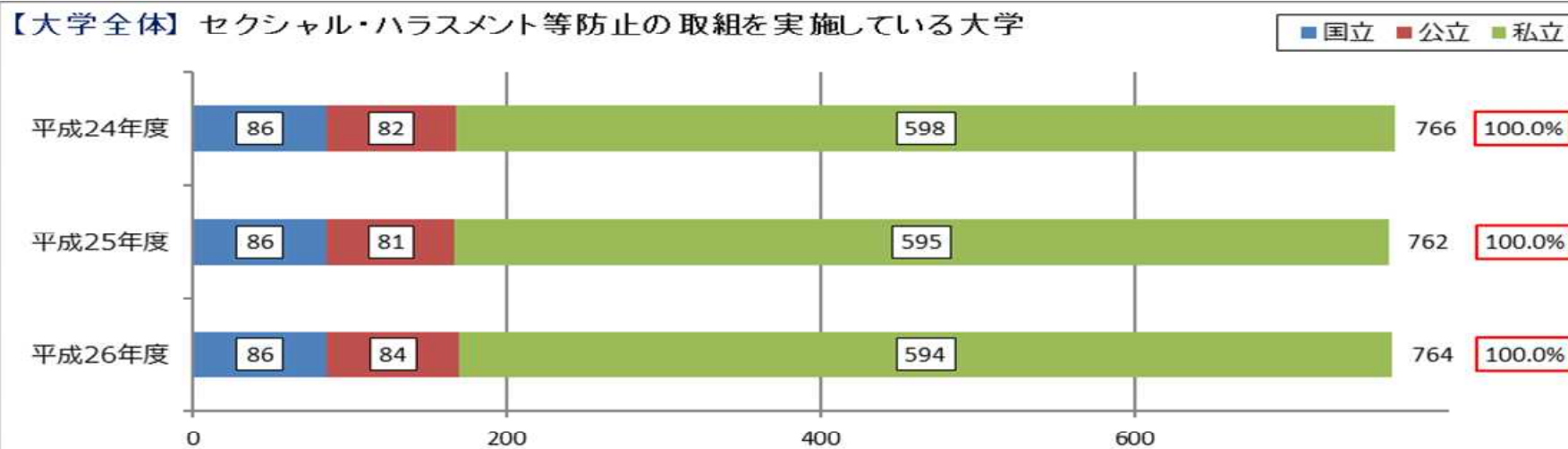
相談窓口の連絡先、相談・調査救済制度の手続の流れ、実際の事例などを簡潔に記載し、法務局が行う相談・調査救済の内容を説明。 http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken03_00194.html

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



注) セクシャル・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

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

[←](#)
[→](#)
<http://www.janu.jp/univ/harassment/>



一般社団法人 国立大学協会

The Japan Association of National Universities

文字サイズ

小 標準 大

Japanese English

検索

[会員専用ページ](#)

[トップページ](#)

[国立大学協会の情報](#)

[国立大学の情報](#)

[リンク](#)

[一般の方へ](#)

[国立大学へ
入学を希望する方へ](#)

[国立大学へ
就職を希望する方へ](#)

[企業の方へ](#)

[トップ](#) > 国立大学のハラスメント相談窓口

国立大学のハラスメント相談窓口

国立大学のハラスメント相談窓口

○各国立大学のウェブサイト内に掲載されているハラスメント相談窓口等の情報をご覧になれます。

「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」欄の記号の意味

○：「学内相談窓口（大学内部組織が学内に設置し、運営する相談窓口）」について掲載している

●：「学外相談窓口（大学が契約する学外の機関等の相談員に電話等で直接相談できる相談窓口）」について掲載している

◆：「公的機関等相談窓口（「学外相談窓口」以外で、公的機関等が設置する学外の相談窓口）」について掲載している

※：相談員の連絡先等は学内限定サイトに掲載している（これらの情報は平成29年6月30日現在のものです。）

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

国立大学のハラスメント相談窓口

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/>

出典：国立大学協会HPより。

24

スポーツ団体ガバナンスコード（案）
＜中央競技団体向け＞
に関する検討状況について

令和元年5月13日
スポーツ庁

スポーツ団体ガバナンスコード（案）について

【全体の構成】

第1章 中央競技団体（NF）における適正なガバナンスの確保について

1. なぜNFにおけるガバナンスの確保が求められるのか

○スポーツ基本法やNFの特徴等を踏まえて、ガバナンスの確保が求められる背景等について記載

2. NFのガバナンス確保に向けた新たな仕組みについて

○ 「スポーツ政策の推進に関する円卓会議」の位置付け、統括団体によるガバナンスコードへの適合性審査の実施等、NFのガバナンス確保に向けた新たな仕組みについて記載

3. ガバナンスコードの役割と自己説明の在り方について

第2章 スポーツ団体ガバナンスコードの規定及び解説

原則1 組織運営等に関する基本計画を策定し公表すべきである。

(1) 組織運営に関する中長期基本計画を策定し公表すること

(2) 組織運営の強化に関する人材の採用及び育成に関する計画を策定し公表すること

(3) 財務の健全性確保に関する計画を策定し公表すること

【求められる理由】

○ 求められる理由を分かりやすく記載

【補足説明】

(1) について

○ 規定ごとに、用語の定義や実際に取り組む上で参考となる補足説明を記載

第3章 ガバナンス・チェックリスト

○ 規定ごとに、「…しているか？」といった形で、NFが遵守状況をセルフチェックできる内容を記載

原則 2 適切な組織運営を確保するための役員等の体制を整備すべきである。

(1) 組織の役員等の構成における多様性の確保を図ること

- ① 外部理事(※1)の目標割合（25%以上）及び女性理事の目標割合（40%以上）を設定
するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じること
- ② 評議員会を置くNFにおいては、外部評議員、女性評議員の目標割合を設定するとともに、その達成に向けた具体的方策を講じること
- ③ アスリート委員会(※2)を設置し、その意見を組織運営に反映させるための具体的な方策を講じること

(2) 理事会を適切な規模とし、実効性の確保を図ること

(3) 役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けること

- ① 理事の就任時の年齢に制限を設けること
- ② 理事の在任期間が原則として10年を超えないよう再任回数の上限を設けること

(4) 役員候補者選考委員会を設置し、構成員に有識者を配置すること

※1 外部理事とは、**最初の就任時点**で、以下ア)～ウ)の**いずれにも該当しない者**のことを指す。

ア) 当該団体と下記の緊密な関係がある者

- ・ NFの役職員又は評議員であった
- ・ NFと加盟、所属関係等にある都道府県協会等の役職者である
- ・ NFの役員又は幹部職員の親族（4親等以内）である

イ) 当該競技における我が国の代表選手として国際大会への出場経験がある又は強化指定を受けたことがあるなど、特に高い競技実績を有している者

ウ) 指導するチーム又は個人が全国レベルの大会で入賞するなど、当該競技の指導者として特に高い指導実績を有している者

※2 アスリート委員会とは、現役選手又は選手経験者で構成され、競技環境の整備等を始めとしたNFの業務について選手の意見をくみ上げ、組織運営に反映させるための会議体をいう。

原則3 組織運営等に必要な規程を整備すべきである。

- (1) NF及びその役職員その他構成員が適用対象となる法令を遵守するために必要な規程を整備すること
- (2) その他組織運営に必要な規程を整備すること
- (3) 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程その他選手の権利保護に関する規程を整備すること
- (4) 審判員の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備すること

原則4 コンプライアンス委員会を設置すべきである。

- (1) コンプライアンス委員会を設置し運営すること
- (2) コンプライアンス委員会の構成員に弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を配置すること

※ コンプライアンス委員会の基本的な権限事項としては、コンプライアンス強化に係る方針や計画の策定及びその推進、実施状況の点検、リスクの把握等が考えられる。そのほか、コンプライアンス教育の企画・実施、コンプライアンス違反事案に係る調査、裁定委員会等への処分申請等を権限事項とすることも考えられる。

原則5 コンプライアンス強化のための教育を実施すべきである。

- (1) NF役職員向けのコンプライアンス教育を実施すること
- (2) 選手及び指導者向けのコンプライアンス教育を実施すること
- (3) 審判員向けのコンプライアンス教育を実施すること

原則6 法務、会計等の体制を構築すべきである。

- (1) 法律、税務、会計等の専門家のサポートを日常的に受けることができる体制を構築すること
- (2) 財務・経理の処理を適切に行い、公正な会計原則を遵守すること
- (3) 国庫補助金等の利用に関し、適正な使用のために求められる法令、ガイドライン等を遵守すること

原則7 適切な情報開示をすべきである。

- (1) 財務情報等について、法令に基づく開示を行うこと
- (2) 法令に基づく開示以外の情報開示(※)も主体的に行うこと
 - ① 選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示すること
 - ② ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等を開示すること

※ NFは、法人形態の如何を問わず公共性の高い団体であることから、一般法人であるNFも公益法人と類似の性質を有する団体として、公益法人が行政庁に対して提出を求められる書類について、主体的に開示することが望まれる。

(具体的には、事業計画書、収支予算書、資金調達及び設備投資の見込みを記載した書類、財産目録、役員等名簿、理事報酬等の支給基準、キャッシュ・フロー計算書、運営組織及び事業活動の状況の概要及びこれらに関する数値のうち重要なものを記載した書類、社員名簿、計算書類等及び事業報告並びにこれらの附属明細書等を想定。)

原則8 利益相反を適切に管理すべきである。

- (1) 役職員、選手、指導者等の関連当事者とNFとの間に生じ得る利益相反を適切に管理すること
- (2) 利益相反ポリシーを作成すること

原則9 通報制度を構築すべきである。**(1) 通報制度を設けること**

- ① 通報窓口をNF関係者等に周知すること
- ② 通報窓口の担当者に、相談内容に関する守秘義務を課すこと
- ③ 通報窓口を利用したことを理由として、相談者に対する不利益な取扱いを行うことを禁止すること

(2) 通報制度の運用体制は、弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を中心に整備すること**原則10 懲罰制度を構築すべきである。****(1) 懲罰制度における禁止行為、処分対象者、処分の内容及び処分に至るまでの手続を定め、周知すること****(2) 処分審査を行う者は、中立性及び専門性を有すること****原則11 選手、指導者等との間の紛争の迅速かつ適正な解決に取り組むべきである。****(1) NFにおける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ること****(2) 不服申立てが可能であることを処分対象者に通知すること**

原則12 危機管理及び不祥事対応体制を構築すべきである。

- (1) 有事のための危機管理体制を事前に構築し、危機管理マニュアルを策定すること
- (2) 不祥事が発生した場合は、事実調査、原因究明、責任者の処分及び再発防止策の提言について検討するための調査体制を速やかに構築すること
- (3) 危機管理及び不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合、当該調査委員会は、独立性・中立性・専門性を有する外部有識者（弁護士、公認会計士、学識経験者等）をにより構成すること

原則13 地方組織等に対するガバナンスの確保、コンプライアンスの強化等に係る指導、助言及び支援を行うべきである。

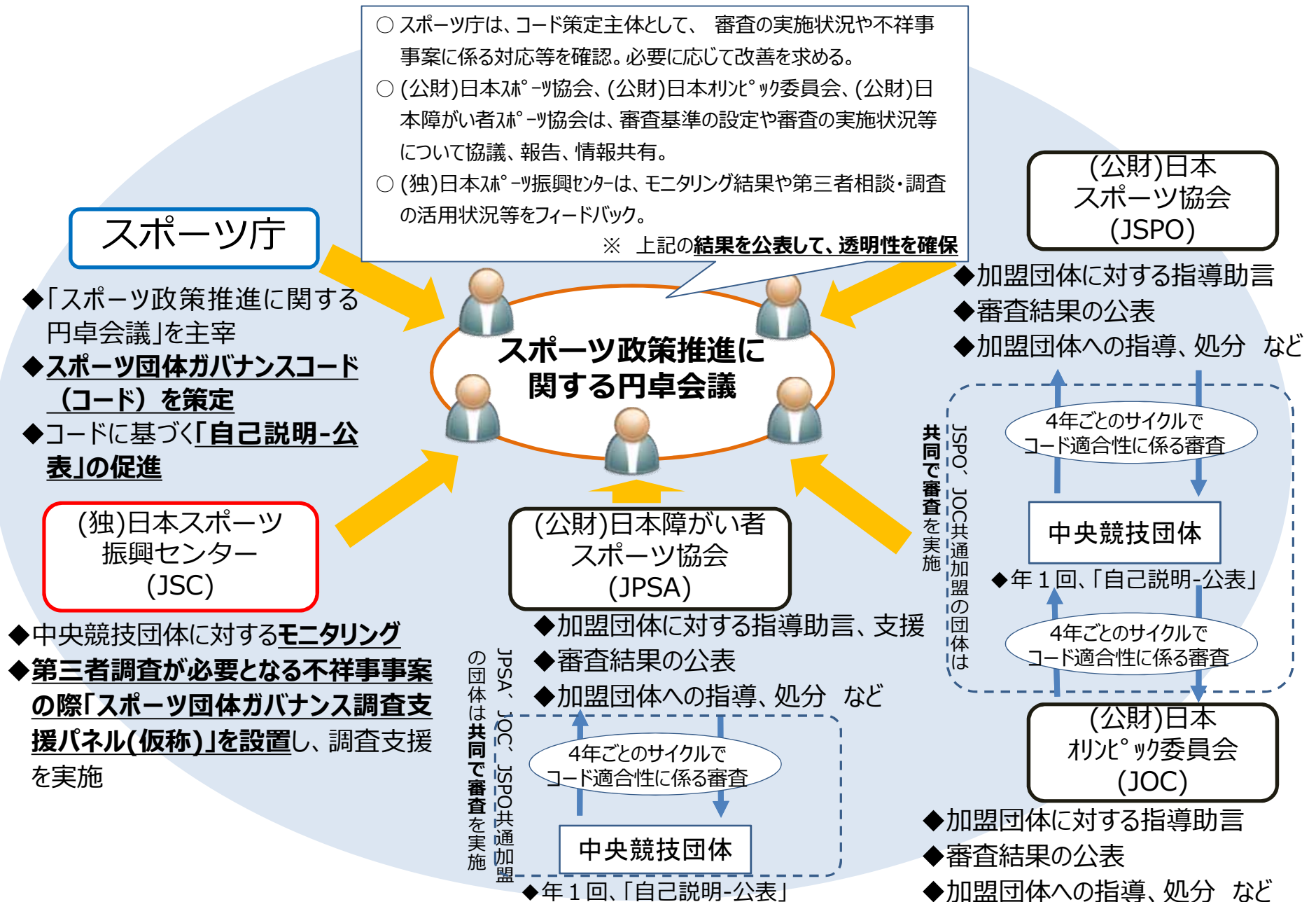
- (1) 加盟規程の整備等により地方組織等との間の権限関係を明確にするとともに、地方組織等の組織運営及び業務執行について適切な指導、助言及び支援を行うこと
- (2) 地方組織等の運営者に対する情報提供や研修会の実施等による支援を行うこと

※ 地方組織等とは、都道府県協会、都道府県連盟といった地方組織、学生連盟や年代別の関係競技団体等のことをいう。

参 考 資 料

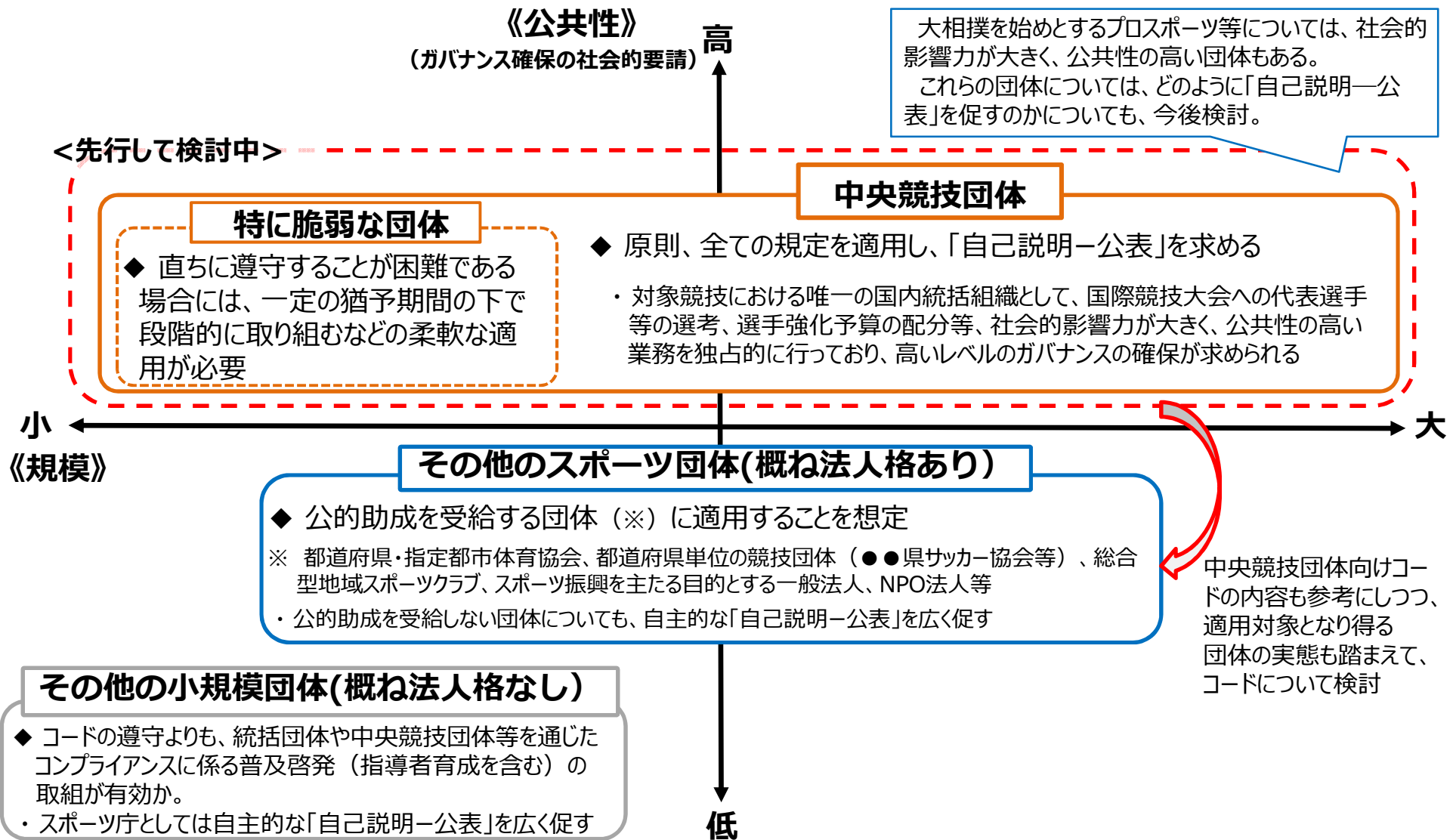
スポーツ団体のガバナンス強化のための新たな仕組み

<「スポーツ・インテグリティの確保に向けたアクションプラン」(平成30年12月20日)等>



コードの検討手順とスポーツ団体の類型に応じた柔軟な適用について

- 2層構造のコードを策定している英国の例も参考に、中央競技団体向けの詳細なコード、その他のスポーツ団体向けの簡素なコードについて検討することとしている。
- 公共性が高く、ガバナンス確保が急務である中央競技団体を対象とするコードについて、先行して検討中。



スポーツ界で問題となった主な事案の分類と対応するコード（素案）の原則（1）

類型	内容・具体例	論点
①NF等の役員による強権的・独善的運営により不祥事が生じた場合	<u>一部役員による強権的・独善的運営に対して会議体等を通じた是正が図られず、不祥事が生じた類型</u> ○会長の強権的・独善的運営を背景として、助成金の不正配分や審判員への心理的圧力による自主性の阻害、不当な会員の除名処分など様々な不祥事が生じた事案 [H30、日本ボクシング連盟]	原則2(役員等の多様性の確保、理事の年齢制限、再任回数の上限)
②NF等の会議体運営に問題があった場合（内部対立、役員改選問題）	<u>役員間等の内部対立、役員改選をめぐるトラブルなどNF等の意思決定や会議体運営に問題があった類型</u> ○評議員会における役員選任の結果をめぐり当該連盟内で紛争が発生し、役員交代が行われない状態が生じた事案 [H25、日本アイスホッケー連盟] ○理事会決議で制定された賞罰規程に基づき社員の資格停止処分を受けた社員は社員総会での議決権の行使ができないという、一般法人法違反が生じた事案 [H25、日本テコンドー協会]	原則3(組織運営等の規程の整備)
③NF等の具体的業務運営に問題があった場合（内部ルール違反）	<u>NF等の具体的業務運営において、運営規程がない、又は運営規程に違反していた類型</u> ○理事会の決議を経ず、業務執行理事会の決議により女子日本代表監督を解任したことについて、定款等の規程に違反し、取り消されるべきとされた事案 [H26、日本ホッケー協会] ○告知聴聞や総会決議を経ずに会員の除名処分が行われた事案 [H29、日本ボクシング連盟]	原則3(組織運営等の規程の整備)
④NF等において組織内犯罪が行われた場合（不正経理等）	<u>NF等内において犯罪、刑事事件が起きた類型</u> ○業者との癒着による経費の水増し請求、理事への報酬規程にない手当の支給などが判明し、会長及び専務理事が背任罪に問われた事案 [H18、日本スケート連盟]	原則3(組織運営等の規程の整備) 原則4,5(コンプライアンス委員会・コンプライアンス教育) 原則6(法務会計の体制構築)
⑤NF等の内部において暴力、ハラスメントなどコンプライアンス上の問題があった場合	<u>NF等の内部において、組織の構造的な問題等に関わる暴力、ハラスメント等があった類型</u> ○女子代表チーム監督による慢性的な暴力行為、パワーハラスメントが発覚した事案 [H25、全日本柔道連盟] ○女子強化委員長によるコーチ、選手へのパワーハラスメントが発覚した事案 [H30、日本レスリング協会]	原則4,5(コンプライアンス委員会・コンプライアンス教育)
⑦NF等に所属する選手等がコンプライアンス違反の行為を行った場合	<u>スポーツ団体の役職員、選手・指導者が法令や規則に違反する行為を行った類型</u> ○選手が違法カジノ店で賭博をしていたことが発覚した事案 [H28、日本バドミントン協会] ○選手が、他の選手がドーピング検査で陽性となるよう、飲み物に薬物を混入させた事案 [H29、日本カヌー連盟] ○アジア大会に参加した男子選手が日本代表選手団の公式ウェアを着て歓楽街に赴き、違法である買春行為に及んだ事案 [H30、日本バスケットボール協会]	原則4,5(コンプライアンス委員会・コンプライアンス教育)

スポーツ界で問題となった主な事案の分類と対応するコード（素案）の原則（2）

類型	内容・具体例	論点
⑧ N F 等の 会計処理に問題 があった場合（不適切経理）	<u>上記③の類型に含まれるものの、日本のN F 等で頻発している会計処理に関する類型</u> ○代表理事の主導による簿外資金の存在、代表理事個人の財布と法人の会計の未区分等から、公益目的事業を適正に実施し得るだけの経理的基礎の不備を指摘された事案 [H26、全日本テコンドー協会] ○JSCからの再委託事業において、実際に支出した費用と異なる金額の領収書をコーチ・選手に作成させ、実費よりも高額な再委託費を受けていたことが発覚した事案 [H26、日本フェンシング協会] ○会長の指示により、アスリート助成金の交付対象である選手に、他の選手への不正な配分を行わせた事案 [H30、日本ボクシング連盟]	原則6(法務会計の体制構築)
⑨ N F 等の 情報公開に問題 があった場合（情報隠蔽、説明責任の不履行）	<u>N F 等の情報公開に問題があった類型</u> ○使用する球の仕様を変更したことや仕様上の欠陥が生じた球が使用されていたことについて、選手等に対する説明や公表が行われていなかった問題[H25、日本野球機構] ○国際大会への選手のエントリー手続を失念していたことについて、問い合わせた選手に対して虚偽の説明をした上、他の選手には速やかな連絡を行わず、公表もしていなかったことが発覚した事案 [H29、日本バレーボール協会]	原則7(情報開示)
⑩ NF 等における 通報制度の不備、運用上の問題 があった場合	<u>N F 等の通報制度の不備、運用上の問題があり、迅速かつ適切な対応がなされなかった類型</u> ○第三者委員会による調査が必要になったような不祥事事案では、選手によるマスコミ等への告発、SNSを通じた告発が行われるなど、NF等の通報制度が有効に機能していた（又はその利用促進、周知等が十分に図られていた）とは考えにくい事案が多く見受けられた。	原則9(通報制度)
⑪ N F 等の 懲罰、紛争解決に問題 があった場合（ルール不備、適用の問題点）	<u>N F 等の懲罰、紛争解決方法に問題があった類型</u> ○ドーピング規定違反としてなされた選手への懲戒処分について、日本アンチドーピング機構（JADA）各チードクター等が規定違反に当たらないとの見解を示す中、懲戒処分の見直しが行われず、選手が多額の費用を負担してスポーツ仲裁裁判所（CAS）に提訴し、当該処分が取り消されるまで1年以上の時間を要した事案 [H19、日本プロサッカーリーグ]	原則10(懲罰制度) 原則11(紛争解決制度)
⑫ N F 等の 危機管理に問題 があった場合	<u>N F 等のトラブルが発生した場合に、その危機管理に問題があった類型</u> ○力士暴行士事件について、事件から3か月経った後に独自調査を行わないことを表明し、社会的な批判を受けるに至った事案 [H20、日本相撲協会] ○女子代表チーム監督による慢性的な暴力行為やパワーハラスメントについて、問題が発覚した後も当該監督を続投させ、選手によるJOCへの告発が報道されるまで3か月以上公表せず、社会的な批判を受けるに至った事案 [H25、全日本柔道連盟]	原則12(危機管理体制)
⑬ 地方組織（都道府県協会・連盟）等においてコンプライアンス上の問題 があった場合	<u>地方組織において不適切な経理処理等の組織運営上の問題が生じたり、指導現場において暴力行為等が生じたりした類型</u> ○地方組織等はNFに比して人的・財政的基盤はより脆弱であり、公的支援に係る不適切な経理処理等の問題が生じている場合がある。また、各地域の指導現場において、暴力行為が生じている場合がある。	原則13 （地方組織等に対する指導助言、支援）

スポーツ審議会スポーツ・インテグリティ部会

- スポーツ団体ガバナンスコード（以下「コード」という。）の策定のため、1月31日のスポーツ審議会総会において、スポーツ・インテグリティ部会を設置。
- 本年春頃を目途にスポーツ団体が遵守すべき原則・規範を定めたコードについて一定の成案を得ることを目指し、2月13日から審議を開始。

＜検討方針＞

以下の①～③に留意しつつ、中央競技団体の公益性が高いことに鑑み、中央競技団体向けのものとその他のスポーツ団体向けのもの二層構造とする方向。

- ① スポーツ団体のガバナンスに関する既存の参考指針等を参考としつつ、最近のスポーツ界における問題事案の内容や要因等を踏まえ、実効性のあるものとすること。
- ② スポーツ団体の性質・規模、人的・財政的基盤等に係る多様性を踏まえ、コードの適用について、一定の柔軟性を有したものとすること。
- ③ スポーツ団体がコードに基づく具体的な取組を検討・実施するに当たって参考となる情報を含むものとすること。

【委員】

大日方邦子

一般社団法人日本パラリンピアンズ協会副会長
公益財団法人日本障がい者スポーツ協会理事
弁護士／東京大学理事
早稲田大学理事・スポーツ科学学術院教授

境田 正樹
友添 秀則

【専門委員】

井口加奈子
大山 加奈

弁護士／公益社団法人日本フェンシング協会理事
元女子バレーボール日本代表
公益財団法人日本オリンピック委員会
オリンピックムーブメント専門部会委員
日本スポーツ学会代表理事
スポーツ総合誌『ゴジラ』編集長

長田 渚左

國井 隆
栗山陽一郎
高田 佳匡
達脇 恵子
日比野哲郎
森岡 裕策
山口 香

公認会計士
弁護士
弁護士
有限責任監査法人トーマツ パートナー
公益財団法人日本オリンピック委員会常務理事
公益財団法人日本スポーツ協会常務理事
筑波大学大学院教授
公益財団法人日本オリンピック委員会理事
公益財団法人日本障がい者スポーツ協会常務理事

山田登志夫
(オブザーバー)

和久 貴洋

独立行政法人日本スポーツ振興センター
情報・国際部長
ハイパフォーマンスセンター
スポーツ・インテグリティ・ユニット長