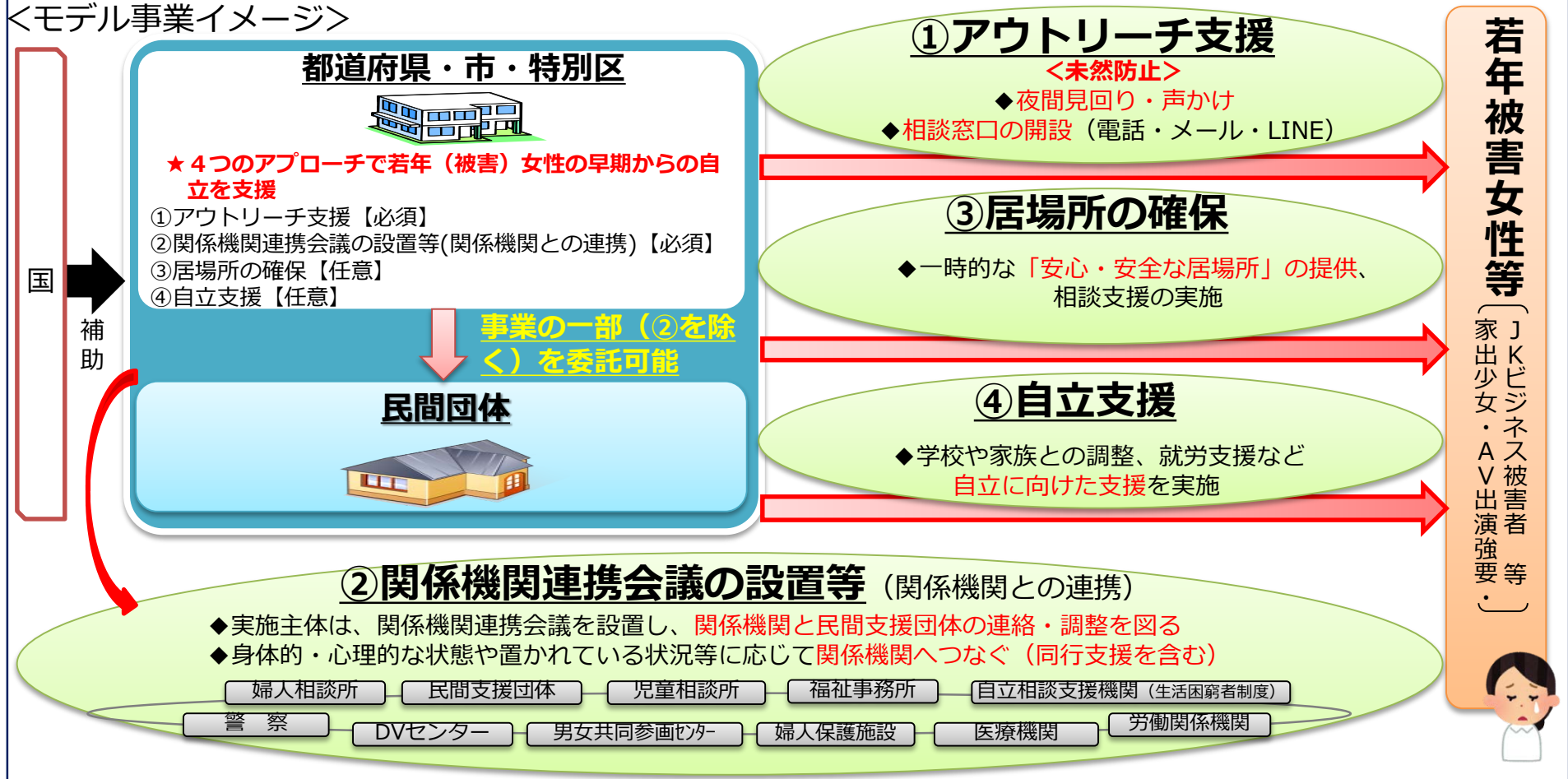


令和元年度予算169億円の内数 → 令和2年度概算要求217億円の内数
(児童虐待・DV対策等総合支援事業)

◆ 困難を抱えた女性については、個々のケースに応じた細やかな支援を行うことにより早期の自立支援が可能となることから、若年被害女性等に対して、公的機関・施設と民間支援団体とが密接に連携し、アウトリーチから居場所の確保、公的機関や施設への「つなぎ」を含めたアプローチを行う仕組みを構築するためのモデル事業を実施する。

＜実施主体＞ 都道府県・市・特別区 ＜補助率＞ 国10/10 ＜1か所当たりの補助基準額(案)＞ 10,860千円(①～④全て実施)

＜モデル事業イメージ＞



新任幹部職員等向けセクシュアル・ハラスメント防止のための「eラーニング」

令和2年度概算要求額 0.07億円
(令和元年度予算額 0.07億円)

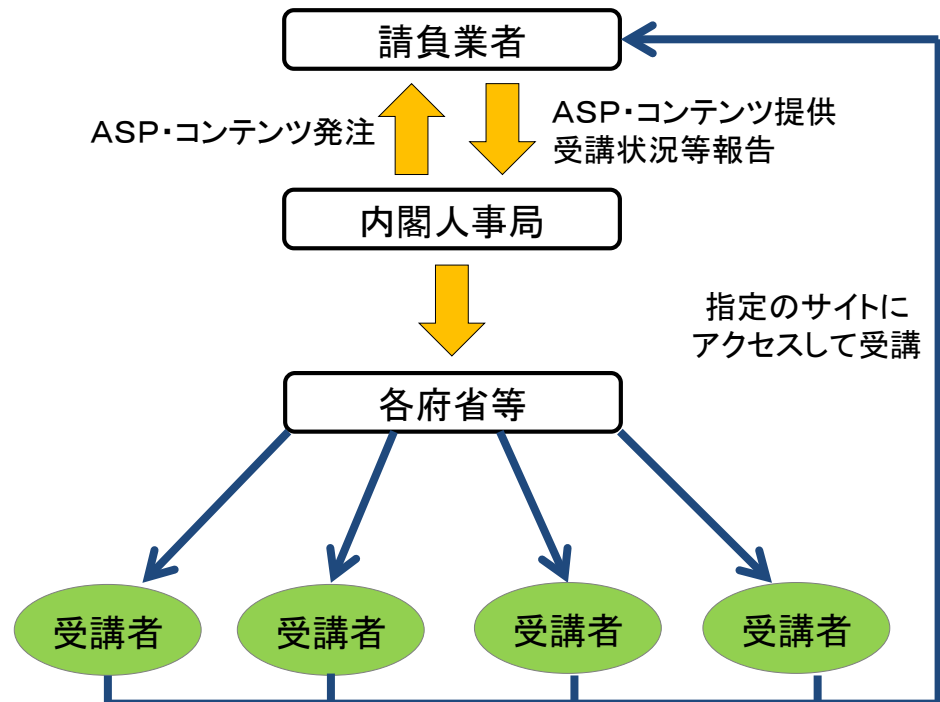
【通し番号24】

事業概要・目的

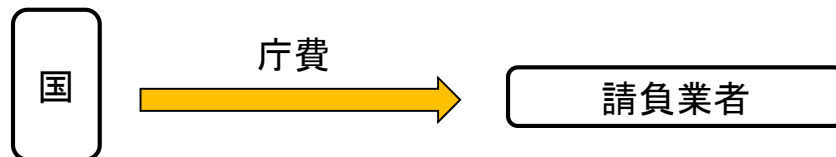
○メディアと行政の間でセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、平成30年6月12日に「第7回すべての女性が輝く社会づくり本部」が開催され、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」が決定。また、本年4月から、各省各庁の長が行うセクハラ防止のための研修について、新たに幹部職員等になった職員に対しても研修を義務化することを受け、その取組等に必要な経費を要求するものです。

○職場（職務に従事する場所）におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための「eラーニング」は、各省各庁が実施する研修を受講できなかった、各府省等の新任幹部職員及び新任課長級職員に対して実施し、幹部職員全員の確実な研修受講を期すこととします。

事業イメージ・具体例



資金の流れ



期待される効果

○セクシュアル・ハラスメントについて、新任幹部級職員及び新任課長級職員が、セクシュアル・ハラスメントを始めとするハラスメントの防止や問題が生じた場合の対処に関して、果たすべき役割と責任に対する理解を深めることにより、制度等の周知・徹底を図ることができます。

厚生労働省・都道府県労働局における総合的ハラスメント対策

【通し番号26】

《NOハラスメント！キャンペーン》

令和2年度要求額 1,182,803 (1,012,076) 千円

労災勘定 423,911 (403,575) 千円

雇用勘定 758,892 (608,501) 千円

趣旨・目的

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

ハラスメントが起こったら働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職

企業は・・・

業績の悪化、人材の流出、イメージダウン
など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

☆男女雇用機会均等法やパワハラ対策の事業者等に対する周知が不十分

＊何がハラスメントにあたるのか
＊取引先等からのセクハラへの対応 など

☆被害者や企業への相談支援体制の充実

＊被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）
＊企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

これらに対応するために

- 全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底
- ハラスメントを受けた働く人等への迅速な相談対応とニーズに応じた適切な支援
- 企業に対するハラスメント防止措置の導入支援
- ハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗等を把握するための実態調査等を実施する

事業概要

I ハラスメント撲滅対策の全国集中実施

- 「ハラスメント撲滅月間」を設定し、シンポジウムの開催等による集中的な周知・啓発の実施
- 全国の都道府県労働局による事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設
- 職場のハラスメント防止パンフレット・リーフレット（事業主向け・労働者向け）の作成・配布

II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

- ハラスメントを受けた労働者等の相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげる窓口の設置
 - ・フリーダイヤル等による相談窓口の設置
 - ・企業の個別事案の自主解決を促進するための相談体制の整備（新規）
 - ・雇用均等指導員（労働施策総合推進法担当）の設置（新規）

III 中小企業への支援

- 個別企業訪問による支援（一部新規・拡充）
- 中小企業におけるハラスメント相談対応支援事業（新規）
- 企業のハラスメント対策を支援できる人材の育成（新規）

IV 周知・広報

- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメントサポートガイド等の作成・配布
- 学習支援ツールの開発・提供（新規）

V 実態の把握

- ハラスメントに関する実態調査（新規）



- ◆ 義務教育段階の不登校児童生徒数は、平成24年度から5年連続で全体の人数・児童生徒千人当たりの人数ともに増加しており、様々な課題を抱える児童生徒への早期支援、不登校状態にある児童生徒への手厚い支援に向けた相談体制の充実が必要。
- ◆ また、社会問題化している昨今の児童虐待相談対応件数の急増等を踏まえ、学校における児童虐待の未然防止・早期発見や、児童虐待発生時の迅速・的確な対応に向けた相談体制の充実も喫緊の課題。

スクールカウンセラー等活用事業

令和2年度要求・要望額：5,064百万円(前年度予算額：4,738百万円)

補助制度

- ✓ 補助率：1 / 3
- ✓ 補助対象：都道府県・政令市



求められる能力・資格

- ✓ 児童生徒の心理に関して専門的な知識・経験を有する者（公認心理師、臨床心理士等）
⇒児童の心理に関する支援に従事（学教法施行規則）

予算措置済み

- ✓ 全公立小中学校に対する配置（27,500校）

新規・拡充事項

いじめ 不登校

- **いじめ・不登校対策**のための重点配置：**500校**
※不登校特例校や夜間中学への配置を含む
※教育支援センター対応分については措置済み（250箇所）

虐待 貧困

- **虐待対策**のための重点配置：**1,000校**
※ 貧困対策のための重点配置については措置済み（1,400校）

質の向上

- **スーパーバイザー**の配置：**67人**

スクールソーシャルワーカー活用事業

令和2年度要求・要望額：1,950百万円(前年度予算額：1,722百万円)

- ✓ 補助率：1 / 3
- ✓ 補助対象：都道府県・政令市・中核市



- ✓ 福祉に関して専門的な知識・経験を有する者（社会福祉士、精神保健福祉士等）
⇒児童の福祉に関する支援に従事（学教法施行規則）

- ✓ 全中学校区に対する配置（10,000中学校区）

- **いじめ・不登校対策**のための重点配置：**500校**
※不登校特例校や夜間中学への配置を含む
- **教育支援センター**の機能強化：**250箇所**

- **虐待対策**のための重点配置：**1,000校**
※ 貧困対策のための重点配置については措置済み（1,400校）

- **スーパーバイザー**の配置：**67人**（←47人）

スポーツ・インテグリティ推進事業

(前年度予算額： 29,090千円)
令和2年度要求額：57,173千円

事業概要

スポーツ団体ガバナンスコードの活用等により、スポーツ界のインテグリティ確保を図るため、専門家のコンサルティングによる先進事例の創出、スポーツ仲裁の推進及びスポーツ団体における女性役員の比率向上に向けた支援を行う。

スポーツ団体ガバナンスコード（中央競技団体向けR1/6/10・一般スポーツ団体向けR1/8/27）の策定

スポーツ団体のガバナンス強化の推進

スポーツ団体ガバナンスコードに基づく各スポーツ団体の内部規程の整備等を促進するため、専門家によりコンサルティング等を行い、モデルとなる先進事例の創出を図る。

先進事例の創出

スポーツ仲裁活動推進事業

自動応諾条項未整備団体における整備促進のため、各団体へのコンサルティングやセミナー等を実施するとともに、スポーツ仲裁裁判所等の諸外国機関と連携した人材育成等を行う。

スポーツ仲裁の体制構築

スポーツ団体における女性役員の育成

研修の実施等により、女性役員候補者を育成するとともに、女性役員の採用を目指すスポーツ団体を支援する。

研修の実施・ネットワーク構築支援

女性役員の採用支援

スポーツ・インテグリティ（誠実性・健全性・高潔性）を高める
スポーツの価値の向上

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。

○大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて(教職員向け理解・啓発資料)

(独)日本学生支援機構 https://www.jasso.go.jp/gakusei/about/publication/lgbt_shiryo.html

○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。

『文部省セクハラ規程』のポイント

- セクハラ防止・排除のための措置、問題発生時の適切な措置に関して必要な事項を規定。
- セクハラを職員個人の問題ではなく組織全体の問題と捉え、職員の責務のみならず、監督者や学校長等の責務について規定。
- セクハラ被害の申立者等の保護の観点から、不利益取扱い（いわゆる“二次加害”）の禁止についても規定。

○文部省におけるセクシャル・ハラスメントの防止等に関する規程（平成11年3月30日 文部省訓令第4号）（抄）

（監督者の責務）

第四条 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、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るとともに、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対処しなければならない。

一 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

二 職員の言動に十分な注意を払うことにより、セクシュアル・ハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること

（国立学校等の長の責務）

第五条 国立学校等の長は、当該国立学校等の職員に対し、この規程の周知徹底を図らなければならない。

2 国立学校等の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、当該国立学校等の職員に対し、パンフレットの配布、ポスターの提示、意識調査等により啓発活動を行うよう努めるものとする。

3 国立学校等の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、当該国立学校等に所属する職員に対し、必要な研修を実施するものとする。

4 国立学校等の長は、新たに職員となった者に対してセクシュアル・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員に対してセクシュアル・ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるため、研修を実施しなければならない。

（苦情相談への対応）

第六条 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。）が職員からなされた場合に対応するため、文部本省内部部局及び各国立学校等に苦情相談を受ける職員又は苦情相談に対応する委員会等（以下「相談員等」という。）を設ける等必要な措置を講じるものとする。

2・3 （略）

（不利益取扱いの禁止）

第九条 国立学校等の長、監督者その他の職員は、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て正当な対応をした職員又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

大学におけるハラスメントに関する裁判で指摘されている事項

- 学生が教員から受けたセクハラ“一時加害”のみならず、正当な申立を行った被害学生等が被った継続的な修学上の不利益取扱“二次加害”についても不法行為に当たると認定。
- セクハラを行った教員個人や不利益取扱を行った教員個人の責任だけではなく、管理監督責任を有するはずの大学・学校法人という組織全体の使用者責任も認定。
- 抽象的概念である「安全配慮義務」について、具体的事例においてどのように扱うべきかを判示。

○損害賠償等請求控訴

(平成15年11月26 日東京高等裁判所判決 平成14(ネ)2768) (抜粋)

第5 当裁判所の判断

3 被控訴人の使用者責任

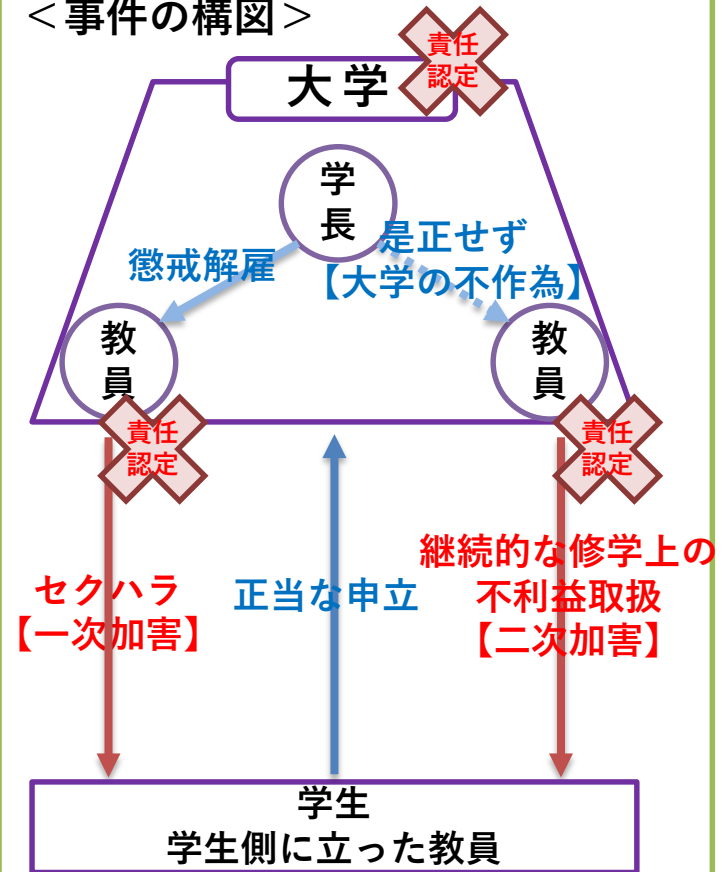
被控訴人は、C教授に対し授業中にその内容と全く無関係な第三者の名誉を毀損する発言をすることを職務として許容していないのであるから、C教授の行為は被控訴人の事業の執行についてされたものではないと主張するが、C発言は、〇〇大学における講義時間中の教授としての発言、又は大学構内における教員としての発言であるから、C教授の被控訴人の教員としての行為と密接に関連するものであり、被控訴人の事業の執行につきされたものというべきである。

そうすると、被控訴人は、被用者であるC教授が違法なC発言をしたことについて、使用者として責任を負うものというべきである(民法715条)。

4 免責事由

- (1) (略) 高等教育機関である大学の教員に教授の自由が保障されているというのは、教員の学問的な見解の表明として他の者の学問的業績等を批判することについては法的責任を問われないというものであり、講義の際の発言についてはその内容のいかに問わず一切責任を負わないと保障されているわけではない。C発言の内容は、その学問的批判や見解の表明と評価し得るものではなく、控訴人及びセクシュアル・ハラスメントを受けた被害学生らの人格を攻撃し侵害するものであり、学問の自由、教授の自由によって保障されるものということとはできないから、C発言をしたC教授には不法行為が成立し、その雇用者である被控訴人は民法715条の使用者責任を免れるものではない。
- (2) (略) 被控訴人が前記就業規則所定の懲戒権を適切に行使するなど何らかの適切な措置を採ったものと認めることはできない。以上によれば、被控訴人は、使用者としての監督義務を尽くしたということとはできず、民法715条所定の責任を免れることはできない。

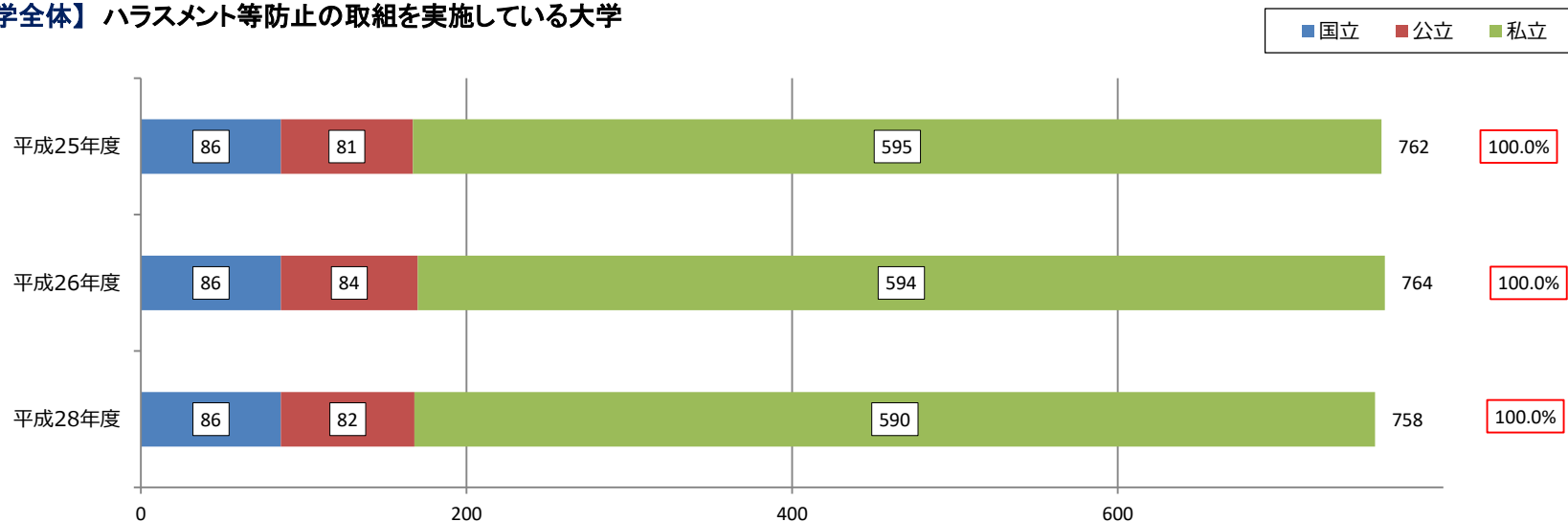
<事件の構図>



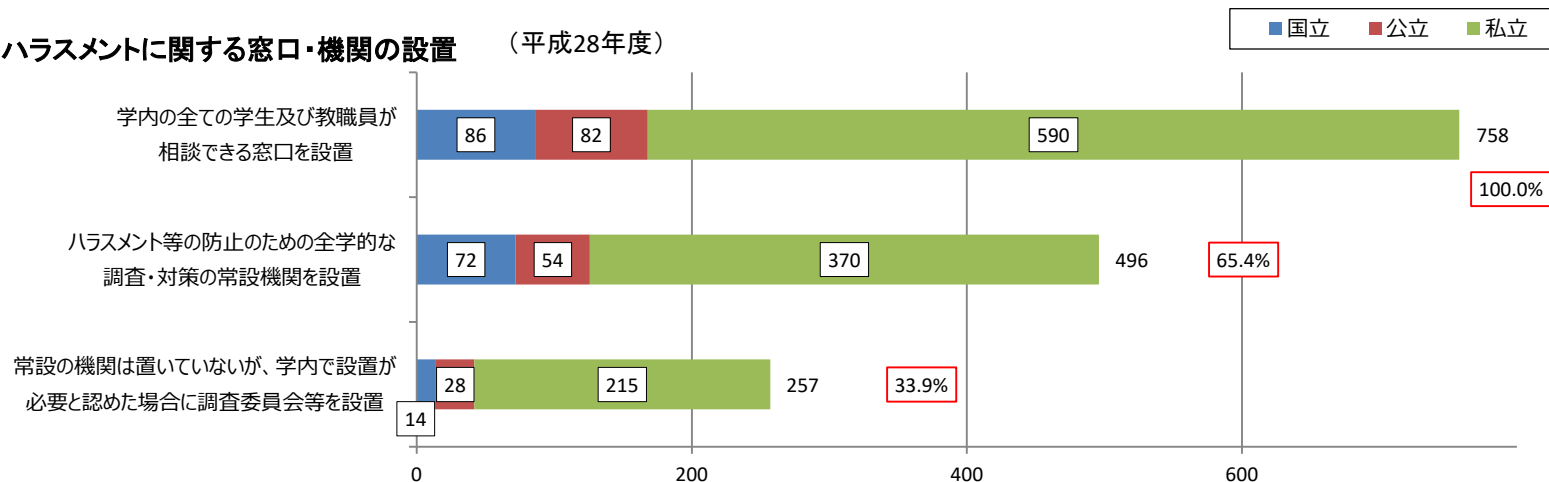
※ 事件の詳細とそこからの問題点・理念については、『大学の哲学<安全配慮義務>—教員<質向上>の方法』（秦澄美枝、2018年）を参照のこと。

ハラスメント防止に関する取組状況

【大学全体】 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】 ハラスメントに関する窓口・機関の設置 (平成28年度)



※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。
 ※平成27年度は、調査項目の隔年化のため調査していない。

出典:「平成28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)

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、日祝は除く
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

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

○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。）

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/>

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。

大学におけるハラスメント対応等に関する参考参考文献

弁護士法人 飛翔法律事務所・編
『**キャンパスハラスメント対策ハンドブック**』
(一般財団法人 経済産業調査会、2014年)

ハラスメント問題に詳しい法律実務家の立場から、セクハラ・パワハラ・アカハラという大学で問題となる全てのハラスメントの類型について執筆した実務書。

丹羽雅代／上田寛・共著
『**キャンパス・ハラスメントの状況と対策進化**
～相談員・カウンセラー/防止・調査委員/執行部の責任～』
(地域科学研究会高等教育情報センター、2015年)

ハラスメント対策の最前線を担う相談窓口担当者・相談員等にとっての自己研鑽・スキルアップの書、経営執行部にとっての対策進化に向けた実践的マニュアル書としての活用を狙って執筆されたもの。

北仲千里／横山美栄子・共著
『**アカデミック・ハラスメントの解決**
大学の常識を問い直す』
(有限会社寿郎社、2017年)

教育研究の場で起こるハラスメントの特質を理解した上で、大学でのハラスメントをどう解決していけばよいか、適切な介入によりハラスメント被害を抑えるために処方箋を提示。

秦澄美枝・著
『**大学の哲学＜安全配慮義務＞—教員＜質向上＞の方法**』
(PHPエディターズ・グループ、2018年)

※注文販売につき一般書店では販売されないことに注意。

大学でのセクハラ事案を巡る裁判を経験した筆者が、裁判の経緯や判決の意義を詳述するとともに、「安全配慮義務」と「質保証」の概念に基づく時代の大学運営の在り方について論述。

事例

- ・食事やデートに執拗に誘われる。・身体を触られる。
- ・OB訪問等において性的な関係をもちかけられる。
- ・性的な冗談を言われる／性的なからかいを受ける。
- ・性的な事実関係の質問を受ける。

大学における取組事例

- ◆ 就職活動に関するガイダンスやインターンシップに行く前のガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合には、大学から企業へ申し入れを行っている。
- ◆ ハラスメントに遭わないよう十分注意して就職活動を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意を呼び掛けている。
- ◆ OB訪問に関して、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するように伝えている。
- ◆ 学生からの相談を受けて、同じ企業の選考を受けている学生に対して注意喚起を行い、未然に被害を防いだ。

上記の取組事例を参考に、学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。

また、都道府県労働局等に設置されている「総合労働相談コーナー」に相談することも可能であるため、適宜活用・連携し対応をお願いします。

【厚生労働省HP「総合労働相談コーナー」】
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



企業が人材確保に熱心になるあまり、就職活動中の学生に対して、次のような行為を行うことがあります。

- ・自社の内々定と引き替えに他社への就職活動を取りやめるよう強要するなどの職業選択の自由を妨げる行為
- ・学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為

具体的な事例

- ◆ 面接担当者の目の前で、他社に就職活動の辞退を電話させたり、メールを送るよう強要された。
- ◆ 内定承諾書（誓約書）などの提出を求められ、すぐに提出しないと内々定を取り消すと言われた。
- ◆ 内々定後、懇親会が頻繁に開催され、必ず出席するよう求められた。

大学等の皆様におかれては、学生に対してハラスメント相談窓口の周知、学生から相談があった際には適切な対応をお願いします。また、学生にも安易に複数社に応募しないといった節度ある就職活動が求められるので、適切な指導をお願いします。

