

資料 1

セクシュアル・ハラスメント対策に係る
政府の取組状況報告について

資料 1－1 内閣府資料

資料 1－2 人事院資料

資料 1－3 厚生労働省資料

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。

○ 人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）
 [平成10年11月13日公布、平成11年4月1日施行、平成19年2月9日最終改正]

○ 人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）
 [平成10年11月13日職福-442 事務総長、平成28年12月1日最終改正]

人事院規則 10-10	人事院規則 10-10 の運用について（通知）
（趣旨） 第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。 （定義） 第二条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。 一 セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び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 二 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 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及びセクシュアル・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 （人事院の責務） 第三条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各省各庁の長がセクシュアル・ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらない。	第1条関係 「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、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、及びその状態を解消することをいう。 第2条関係 1 この条の第1号の「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。 2 この条の第1号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。 3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。 4 この条の第2号の「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」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。 5 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。 6 この条の第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

ければならない。

(各省各庁の長の責務)

第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、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おいては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等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。

(職員の責務)

第五条 職員は、次条第一項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、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。

(職員に対する指針)

第六条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

第4条関係

1 各省各庁の長の責務には、次に掲げるものが含まれる。

一 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形でとりまとめ、職員に対して明示すること。

二 職員に対する研修の計画を立て、実施するに当たり、セクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修を含めること。

三 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ていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。

四 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、再発防止に向けた措置を講ずること。

五 職員に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等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ないことを周知すること。

2 職場における「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

第5条関係

この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

第6条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙1のとおりとする。

- (研修等)
- 第七条 各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。
- 2 各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、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、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に、研修を実施するものとする。
- 3 人事院は、各省各庁の長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

- (苦情相談への対応)
- 第八条 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、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、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。
- 2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、人事院が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。
- 3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

第7条関係

- 1 この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。
- 2 この条の第1項の「研修等」の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。

第8条関係

- 1 苦情相談は、セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
- 一 他の職員がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出
- 二 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
- 三 部下等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。
- 一 本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、セクシュアル・ハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。
- 二 相談員のうち少なくとも1名は、苦情相談を行う職員の属する課の長に対する指導及び人事当局との連携をとることのできる地位にある者をもって充てるものとする。
- 三 苦情相談には、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。
- 四 セクシュアル・ハラスメントは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）第2条に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。以下同

附 則 この規則は、平成十一年四月一日から施行する。 附 則 この規則は、平成十九年四月一日から施行する。	じ。) 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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備するよう努めるものとする。 3 この条の第2項の人事院が定める指針は、別紙2のとおりとする。 4 この条の第3項の「苦情相談を行った職員等」には、他の職員からセクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員、他の職員に対しセクシュアル・ハラスメントをしたとされる職員その他の関係者が含まれる。
---	---

○ 懲戒処分の指針について（通知）（抄）

[平成12年3月31日職職-68 事務総長、平成28年9月30日最終改正]

標準例一覧（抜粋）

	免職	停職	減給	戒告
(13) セクシュアル・ハラスメント				
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●		
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し		●	●	
執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患	●	●		
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●

国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間

- 毎年１２月４日～１０日に設定
- 各府省において啓発活動を行うほか、人事院がハラスメント防止に関するシンポジウム・講演会を開催（２９年度は、札幌市（１２月）、名古屋市（１１月）、大阪市（１２月）で開催）

啓発資料の配付

- ハラスメント防止のためのリーフレット等を作成し各省に配付

研修等の実施

- ハラスメント相談員セミナー
各府省のセクシュアル・ハラスメント相談員を対象に実施
- ハラスメント防止研修
各府省においてハラスメント防止研修の講師を務めることが
予定される者を対象に実施

○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 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

○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<概要>

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 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。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・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・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 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こと。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 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こと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 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、周知すること。
- (10) 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・啓発すること。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組みましょう！！

～男女雇用機会均等法の事業主の防止措置の範囲は社内外のセクシュアルハラスメントです～

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、「職場」※1において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」※2に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件につき不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

「職場」におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と「環境型」があります。

＜対価型セクシュアルハラスメント＞

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

● 典型的な例

- ・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、その労働者を解雇すること。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。

※1 「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」に含まれます。

例) 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

＜環境型セクシュアルハラスメント＞

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など労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

● 典型的な例

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その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。
- ・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。

※2 「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、それぞれ含まれます。※3

※3 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

セクシュアルハラスメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業として未然防止対策に取り組むことが重要です。また、行為者が取引先など社外の労働者である場合や顧客であるような場合も、行為者が社内の場合と同様の対応が求められます。

なお、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシュアルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望まれます。

職場※1のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

▶男女雇用機会均等法は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 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。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・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・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 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こと。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 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こと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 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、周知すること。
- (10) 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・啓発すること。



●セクシュアルハラスメントの行為者には、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

●職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向(※4)または性自認(※5)にかかわらず、該当することがあります。

(※4) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※5) 性別に関する自己意識

厚生労働省のホームページから事業主向けパンフレットや社内研修用資料等のダウンロードができます

◆職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やパワーハラスメント対策にも併せて取り組みましょう！！

職場でのセクシュアルハラスメント

検索

セクシュアルハラスメント対策について周知しましょう

周知用文書の例

○年○月○日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。
- 我が社は下記の行為を許しません。
「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。
 - 性的な冗談、からかい、質問
 - わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - その他、他人に不快感を与える性的な言動「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。
 - 性的な噂の流布
 - 身体への不必要な接触
 - 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為「就業規則第○条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。
 - 交際、性的な関係の強要
 - 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など
- この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
- 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
 - 当事者同士の関係(職位等)
 - 被害者の対応(告訴等)・心情等

5 相談窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

○○課 ○○○(内線○○、メールアドレス○○○)(女性)

△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)

××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8 セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

(注) セクシュアルハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などが就業規則の服務、懲戒規定の中で読み込めるようにしてください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

悩んでいませんか？

職場でのセクシュアルハラスメント

～ 男女雇用機会均等法が解決のお手伝いします～

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシュアルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

- ▶ ぶだん働いている場所
- ▶ 出張先
- ▶ 取引先の事務所
- ▶ 顧客の自宅
- ▶ 取材先
- ▶ 業務で使用する車中
- ▶ アフターファイブの宴会（業務の延長と考えられるもの）

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂(うわさ)を流したため、仕事が手につかない。

！ 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（※１）または性自認（※２）にかかわらず、該当することがあり得ます。
「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

（※１）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか （※２）性別に関する自己意識

ご存じですか？ 職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、事業主には次のことが義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口(相談担当者)を社内に設ける

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など

セクハラ相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられています。**

○ 男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。

「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずに相談しましょう。

○ 「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りのときはすぐに都道府県労働局にご相談ください！



厚生労働省・都道府県労働局

セクシュアルハラスメントの被害にあった時は

はっきりと 意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口 に 相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局※など外部の機関に相談しましょう。

厚生労働省のホームページからパンフレットのダウンロードができます

◆職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

職場でのセクシュアルハラスメント

検索

都道府県労働局が、あなたのお力になります！

相談して
ください！

匿名でも大丈夫。プライバシーは厳守します。
まずは相談してください！！ 相談は無料です！

1. 会社に対し、法律や制度の説明をします。
 2. その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
 3. 会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
- ★ あなたの了承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。



お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		