

Ⅶ 自主点検

あなたの会社のセクシュアルハラスメント対策は万全ですか？以下のチェックリストで自己点検してみましょう。

- 点検項目のうち、実施している項目にチェックを入れてください。
- 点検項目は実施方法の例です。他の方法もいろいろ考えられます。それぞれの会社の実態に応じて、必要な措置を講じてください。対策の効果をより高めるためにも複数の方法を実施することを検討してください。

1 職場におけるセクシュアルハラスメントの実態把握


職場におけるセクシュアルハラスメントに対する労働者の意識や実態を把握したり、対策について意見を聞くために、次のようなことを行っていますか。

- 社内アンケート調査を実施している。
- 職場ごとに話し合いを行い、意見を聞いている。
- 労働者を集めて、意見交換会を実施している。
- 人事面接を行う際に意見を聞いている。
- イン트라ネットを活用して実態や意見を把握している。
- 相談・苦情窓口において実態や意見を把握している。
- 対策について検討するプロジェクトチームを設置している。

職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなことを労働者に理解させるために、次のようなことを行っていますか。

- 労働者の意識調査を行い、男女労働者間の認識に差があることや男性もセクシュアルハラスメントの対象となること、同性間でも生ずること及び対象となることを理解させている。
- チェックリストを作成し、労働者にセクシュアルハラスメントについての認識度を自己点検させている。
- 職場ごとの会議などでセクシュアルハラスメントに関する事項について注意喚起を行っている。
- 階層別の研修にセクシュアルハラスメントに関する事項を組み込んで実施している。
- 労働者の意識啓発のための小冊子を作成し配付している。

- 労働者の意識や実態を把握することは、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止し、労働者にとって働きやすい職場環境を作っていくための出発点です。

 アンケート例について、31頁参照。

2 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 <指針1>

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らかにし、労働者に周知・啓発するために、次のようなことを行っていますか。


- 就業規則にセクシュアルハラスメントの内容及その禁止について規定し、全労働者に配布している。
- セクシュアルハラスメント対策についての労使協定を締結し、全労働者に配布している。
- 社内倫理規定、社員行動基準などにセクシュアルハラスメントの内容及その禁止について定めて、全労働者に配布している。
- 労働者心得や必携にセクシュアルハラスメントの禁止について記載し、全労働者に配布している。

- セクシュアルハラスメントの内容やその禁止について社内通達を发出している。
- 社内報で特集記事を組んだり、シリーズとして掲載している。
- 「職場におけるセクシュアルハラスメントの内容やそうした行為を許さない」ということを盛り込んだパンフレット、ポスターなどを作成し、職場に掲示している。
- 経営トップがセクシュアルハラスメント防止宣言をし、社内イントラネット上の掲示板に載せたり、全労働者にメールで送信している。
- 上記のようなセクシュアルハラスメントの内容や禁止等についての周知・啓発の際に、併せて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になり得ることを周知・啓発している。

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明らかにし、労働者に周知・啓発するために、次のようなことを行っていますか。

- 就業規則に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、これを全労働者に配付している。
- 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、現行の就業規則において定められている懲戒規定の適用の対象となり、どのような性的言動がどのような処分に相当するかについてパンフレットに記載し、これを全労働者に配付している。

- 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には、まず事業主の方針として職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないことを明確にするとともに、これを全労働者に周知・啓発しなければなりません。

 事業主が講ずべき措置について、7～8頁参照。

3 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 < 指針2 >

相談への対応のための窓口をあらかじめ定めていますか。

- 相談室を設置している。
- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めている。
- 相談に対応する苦情処理機関を設けている。
- 相談専用のメールアドレスを設けている。
- 相談専用電話を設置している。
- 外部の専門家（カウンセラー、弁護士など）に相談への対応を委託している。

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していますか。また、相談窓口においては、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにしていますか。

- 相談窓口で受けた相談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している。
- 相談窓口の担当者が、留意点などを記載したマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づき対応できるようにしている。
- 相談窓口担当者を対象として、相談対応の仕方やカウンセリングの知識などについて研修を実施している。
- 些細な事柄に関する相談であっても、公正真摯な態度で丁寧に対応するよう徹底している。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの未然防止および再発防止の観点から相談窓口を明確にするとともに、相談対応に当たっては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を整備しなければなりません。

4 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 <指針3>

職場におけるセクシュアルハラスメントについての相談があった場合に、その事案の事実関係を迅速かつ正確に確認していますか。

- 相談窓口担当者が事実関係の確認を行っている。
- 苦情処理委員会が事実関係の確認を行っている。
- 事実確認する際に、当事者双方の主張を公平に聞くことにしている。
- 当事者に了解を得た上で、必要に応じて第三者からの話も聴取している
- 事実関係の確認が困難な場合などにおいて、均等法第18条に基づく調停の申請を行うなど第三者機関に紛争処理を委ねることとしている。

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、被害者に対する配慮の措置を適正に行っていますか。


- 当事者間の関係の改善について援助を行うこととしている。
- 被害者と行為者を引き離すための人事上の配慮をしている。
- 被害者の労働条件などに不利益が生じている場合はそれを回復することとしている。
- 管理監督者や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を行うこととしている。
- 均等法第18条に基づく調停などの第三者機関の紛争解決案に従った措置を講じることとしている。

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や被害者に対する措置をそれぞれ適正に行っていますか。

- 就業規則に基づき、行為者に対して一定の制裁を課すこととしている。
- 当事者間の関係の改善について援助を行うこととしている。
- 被害者と行為者を引き離すための人事上の配慮をしている。
- 会社が講じる措置を当事者に説明することとしている。
- 行為者の謝罪等の措置を講ずることとしている。
- 均等法第18条に基づく調停などの第三者機関の紛争解決案に従った措置を講じることとしている。

セクシュアルハラスメントが生じた場合に、次のような再発防止措置を講じていますか。

- 「セクシュアルハラスメントを許さない」という会社の方針及び行為者には厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページなどにより再確認させている。
- 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、講習を改めて実施している。
- 会議、朝礼などの場で、セクシュアルハラスメントを行わないよう再度注意を促している。
- 社内で相談しづらい雰囲気がないか、相談・苦情への対応状況を再検討している。
- セクシュアルハラスメントが生じた原因を分析し、防止対策を再検討している。

 事業主が講ずべき措置について、11～12頁参照。


5 プライバシーの保護、不利益取扱いを行わない旨の定め <指針4>

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していますか。

- 相談者・行為者等のプライバシーや名誉を尊重し、知り得た事実の秘密を厳守するよう徹底している。
- 相談者・行為者等のプライバシー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ている。
- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行っている。
- 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、社内ホームページなどに掲載し、配付している。

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、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・啓発していますか。

- 就業規則において、相談したことや事実確認に協力したこと等を理由として解雇等の不利益取扱いをされない旨規定し、労働者に周知・啓発している。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページなどに、相談したことや事実確認に協力したこと等を理由として解雇等の不利益取扱いをされない旨記載し、労働者に周知・啓発している。

 事業主が講ずべき措置について、14～15頁参照。

均等法に基づく紛争解決援助制度について

厚生労働省の出先機関である都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主の間で職場でのセクシュアルハラスメントに関する私法上の紛争が生じた場合、当事者の一方または双方の求めに応じ、紛争の早期解決のための援助を行っています。援助には次の2つの方法があります。

参
考

- 1 都道府県労働局長による紛争解決の援助（均等法第17条）
- 2 機会均等調停会議による調停（均等法第18条）

この2つの制度は、労働局または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。