

## 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。
- 職場ごとの会議等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、27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。

**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。

➡ 事業主が講ずべき措置について、8頁参照。

## 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、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。
- 被害者の精神的なショックが大きい場合は、メンタルケアを行うこととしている。
- 会社が講じる措置を当事者に説明することとしている。
- 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。
- 行為者を配置転換させるなど当事者を引き離すよう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。

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。

- 事案が生じてからどのように対応するのか検討しては対応を遅らせることとなります。事案に迅速かつ適切に対応するために、問題が生じた場合の対応部署や対応の手順などをあらかじめ明確に決めておきましょう。

➡ 事業主が講ずべき措置について、9～10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。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知させ、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。また、実質的な相談や、事実関係の確認をやすくするために、相談者や事実関係の確認に協力した人が不利益な取扱いをされない旨を定め、それを労働者に周知・啓発することが必要です。

➡ 事業主が講ずべき措置について、11頁参照。

セクシュアルハラスメント対策は会社ごとに異なるものであり、決まりきった正解はありません。  
法律に沿って対策を充実させる努力を続けましょう。

### <参考> 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。

- 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。

## セクシュアルハラスメントについてのアンケート例

●該当する項目の□にチェックを入れてください。

### 1 性別

- 男性  女性

### 2 次のようなことはセクシュアルハラスメントに当たるとお考えですか。

- 容姿やプロポーションについてあれこれ言う  
 性的な冗談を言う  
 肩、手、髪に触る  
 職場の宴会でお酌やカラオケのデュエットを強要する  
 女性労働者にのみお茶くみを強要する  
 「おじさん」「お婆さん」「○○くん」「○○ちゃん」と呼ぶ  
 「女性は職場の花でよい」「男のくせに、女のくせに」と言う  
 「結婚はまだか」「子どもはまだか」と尋ねる

### 3 職場でのセクシュアルハラスメントについて

(1) 職場でセクシュアルハラスメントを受けたことがありますか。または、他の人が職場でセクシュアルハラスメントを受けているのを見たり聞いたりしたことがありますか。

- 受けたことがある(見たり聞いたりしたことがある)  
 受けたことはない(見たり聞いたりしたことがない)(→4へ)

(2) そのセクシュアルハラスメントはどのようなものでしたか。

- 性的な冗談、からかいや質問をされた  
 ノード写真などを見せられたり、不愉快な視線を送られた  
 性的含みのあるメール、電話、手紙を受け取った  
 仕事に関係ない食事につっこく誘われた  
 身体に触られた  
 性的関係を強要された  
 その他 ( )

(3) 行為者は誰でしたか。

- 会社の幹部  直属の上司  
 他部署の管理職  同僚  部下  
 他部署の者  取引先の者、顧客  
 その他

(4) なぜセクシュアルハラスメントが生じたと思いますか。

- 男性労働者と女性労働者の性に対する意識の違いがあるため  
 女性労働者に対して男性労働者が差別意識を持っているため  
 部下の男性労働者に対して女性上司が差別意識を持っているため  
 一部にモラルの低い労働者がいるため  
 パート社員、派遣社員を対等なパートナーと見なしていない労働者がいるため  
 会社側のセクシュアルハラスメント防止に対する使用者責任についての認識が低いから  
 職場全体がセクシュアルハラスメントを問題としない雰囲気だから

その他 ( )

(5) 誰に相談しましたか。

- 家族  友人  
 上司(→(6)へ)  人事課(→(6)へ)  
 その他 ( )

(6) 上司や人事課はどのような対応でしたか。

- 相談内容を丁寧に聞いてくれた  
 事情聴取の結果、会社として一定の対応をしてくれた  
 相談は聞いてくれたが、やっかい者のように扱われた  
 当事者同士で解決するよう言われただけだった  
 その他 ( )

●以下の項目は、対策を講じている場合に追加してください。

### 4 わが社のセクシュアルハラスメント対策について

(1) セクシュアルハラスメントを防止するために策定した方針を知っていますか。

- 知っている  知らない

(2) セクシュアルハラスメントについての相談をどこにすればよいか知っていますか。

- 知っている  知らない(→5へ)

(3) セクシュアルハラスメントについて、相談窓口を利用したことがありますか。または、必要が生じたときに今後利用すると思いますか。

- 利用したことがあり、今後も利用すると思う  
 利用したことはあるが、今後は利用しないと思う  
 利用したことはないが、今後は利用したいと思う  
 利用したことはなく、今後も利用しないと思う

(4) 相談窓口は利用しやすいと思いますか。

- 利用しやすいと思う(→5へ)

利用しにくいと思う

(5) 相談窓口を利用しないと思う理由または利用しにくいと思う理由は何ですか。

- 同性の相談担当者がいないから  
 相談担当者が1名しかおらず、相談しにくい人だから  
 プライバシーが守られそうにないから  
 相談担当者が誰か知らないから  
 相談してもきちんと対応してくれそうにないから  
 その他 ( )

### 5 職場でのセクシュアルハラスメント対策で会社に対して望むことは何ですか。

- 企業トップや幹部の意識を改革して欲しい  
 一般社員の意識啓発研修を行って欲しい  
 管理職の意識啓発研修を行って欲しい  
 セクシュアルハラスメントを許さないという企業方針を徹底して欲しい  
 利用しやすい相談窓口を設置して欲しい  
 就業規則や労使協定に制裁規定を盛り込んで欲しい  
 問題発生時に迅速・公正な対応をして欲しい  
 風通しのよい職場風土を醸成して欲しい  
 その他 ( )