

令和7年度居宅介護支援事業所管理者等労働環境改善研修

委託元:静岡県健康福祉部福祉長寿局介護保険課

# ハラスメント及びメンタルヘルス研修

研修:セクハラについて

株式会社東海道シグマ 地域福祉支援事業部

作成者:1級キャリアコンサルティング技能士(国家資格)

キャリアコンサルタント(国家資格)

足立 貴史

※セミナーで使われた資料や内容の無断転用や公開、使用はご遠慮いただいております。

# 目次

- 1.職場で起こるセクハラについて
- 2.セクハラへの対応と対策
- 3.職場での連携と組織づくり



# 1-1. 職場で起こるセクハラについて

- 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、労働者が就業するうえ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>

- ▶ふ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)



## 1-2. 職場で起こるセクハラについて

### ■ 職場のセクシュアルハラスメント例

類型	該当すると考えられる例
対価型セクシュアルハラスメント	<p>&lt;例えば・・・&gt;</p> <p>1.出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸に触ったが、抵抗されたため、その部下に不利な配置転換をした。</p> <p>2.事務所内で、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。</p>

## 1-3.職場で起こるセクハラについて

### ■ 職場のセクシュアルハラスメント例

類型	該当すると考えられる例
<b>環境型セクシュアルハラスメント</b>	<p>&lt;例えば・・・&gt;</p> <p>1.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触るので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。</p> <p>2.同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。</p>

## 1-4. 職場で起こるセクハラについて

### ■ 性的な言動の内容

「性的な言動」とは、①性的な関心や欲求に基づくものをいい、②性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、③性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

### ■ 対象者の範囲

セクハラは男性から女性に行われるものに限らず、女性から女性、女性から男性、男性から男性に対して行われるものも対象になります。

### ■ 場所的・時間的な範囲

職員間においては、場所・時間の限定はありません。「職員以外の者」との関係では「職場・勤務時間内(超過勤務時間も含みます)」に限られますが、「職場」とは「職務に従事する場所」をいいます。

### ■ 不快であるか否かの判断

基本的に受け手が不快に感じるか否かによって判断します。(受け手の感じ方が不明でも、通常人が不快と感じるか否かで判断します。)

# 1-5.職場で起こるセクハラについて

## ■ 職場内外で起きやすいもの

### □ 性的な内容の発言関係

#### ① 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言う。
- ・性的な経験や性生活について質問する。
- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

#### ② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言する。
- ・「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。
- ・性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする。

# 1-5.職場で起こるセクハラについて

## ■ 職場内外で起きやすいもの

### □ 性的な行動関係

#### ① 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を職場に貼る。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ・身体を執拗ように眺め回す。
- ・食事やデートにしつこく誘う。
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送る。
- ・身体に不必要に接触する。
- ・浴室や更衣室等をのぞき見する

#### ② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する。



# 1-5.職場で起こるセクハラについて

## ■ 職場内外で起きやすいもの

### □ 主に職場外において起こるもの

#### ① 性的な関心、欲求に基づくもの

・性的な関係を強要すること。

#### ② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

・カラオケでのデュエットを強要する。

・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。



## 2.セクハラの対応と対策

### ■ セクシュアルハラスメントの被害にあったときは

#### はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントによって、「困っている」「不快に感じている」「止めてほしい」など、あなたの意思を相手に伝えましょう。

「ノー」と言うことはとても勇気がいることですが、問題を解決するための一歩となります。

#### 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。

## 3-1.職場での連携と組織づくり

- 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。
- (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。



## 3-2.職場での連携と組織づくり

- 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。

### 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じること。(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り扱いをしてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



## 3-3.職場での連携と組織づくり

### ■ セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

#### ① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

#### ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。



## 3-3.職場での連携と組織づくり

- **セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化** (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

### ③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

### ④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

