

セクシュアル・ハラスメント等の 防止のための運用マニュアル

(平成11年6月)
令和8年10月改訂

福岡県教育委員会

目次

はじめに	1
1 基本方針	2
2 セクシュアル・ハラスメント等の内容	4
3 所属長等の責務	9
4 職員の責務	12
5 研修等	17
6 相談窓口	18
7 ハラスメント等が生じた場合の対応	21
8 プライバシーの保護等	22
9 関係法律及び国の定める指針	23
資料1 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（抄）（令和8年10月1日施行）	23
資料2 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に 関する法律（抄）（令和8年10月1日施行）	26
資料3 厚生労働大臣指針 （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等についての指針（抄））	27
資料4 厚生労働大臣指針 （事業主が求職活動等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等についての指針（抄））	33

はじめに

～ハラスメントは許されません！～

この運用マニュアルは、「セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針」（以下、「指針」といいます。）の内容とその運用について、具体例を加えて解説したものです。

ハラスメントは、被害者の個人としての尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を不当に傷つけるだけでなく、職場秩序や公務の円滑な遂行等を阻害する重大な問題です。最近はその内容は多種多様で広範囲に及んでいるとともに、セクシュアル・ハラスメントで懲戒処分に至る事案も発生しています。

改めて各職員がハラスメントに関する問題を自分のこととして捉え、正しい理解のもとに十分な認識を持つことが大切です。この運用マニュアルに基づいて、セクシュアル・ハラスメント等の未然防止と排除に努め、セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合は迅速かつ適切に対応するようにお願いします。

➤ ハラスメントが職員や職場に及ぼす影響

○ 職員に対する影響

- ・ 個人の尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を害します。
- ・ 職務の能率が低下します。
- ・ 精神や身体の健康を害します。
- ・ ハラスメントに耐えきれずに退職せざるを得なくなることもあります。

○ 職場に対する影響

- ・ 職場の人間関係を悪化させます。
- ・ 職場の士気を低下させます。
- ・ 職場の秩序を乱します。
- ・ 公務の信頼性を失墜させます。

1 基本方針

第1 基本方針

(指 針)

セクシュアル・ハラスメント（求職活動等におけるものを含む。）及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下、セクシュアル・ハラスメント等）という。）は、職員等の個人としての尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を不当に傷つけるだけでなく、職員の勤務能率の発揮や求職者等の能力の発揮を妨げ、職場秩序、公務の円滑な遂行や求職活動等の円滑な実施を阻害する重大な問題である。

したがって、県教育委員会ではセクシュアル・ハラスメント等を明確に禁止するものであり、いかなる職員による、いかなる形態のものであっても、これが黙認されたり見過ごされることを許すものではない。

この指針は、以上のことにかんがみ、良好な職場環境の確保、職員等の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮や求職者等の円滑な求職活動等を目的として、セクシュアル・ハラスメント等の未然防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合における事後の対応に関し、必要な事項を定めるものである。

なお、市町村立学校に勤務する職員（県費負担教職員を含む。）に係るセクシュアル・ハラスメント等の未然防止等の措置については、服務監督権者である市町村教育委員会にその義務が課せられており、県教育委員会は必要に応じて指導、助言又は援助を行うものである。

経 緯

- 平成9年6月に改正された「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」（以下「男女雇用機会均等法」といいます。）第21条において、新たに、セクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の配慮義務が規定され、さらに、平成10年3月の労働大臣指針（平成10年労働省告示第20号）において事業主が配慮すべき具体的な事項が定められました。
- この男女雇用機会均等法及び労働大臣指針は、民間労働者のみならず、地方公務員にも適用されることとなっています。
- 本県教育委員会では、このような経過から、事業主としての方針を明確にするため、平成11年6月、この指針を定め、セクシュアル・ハラスメントの未然防止と事後対応について対策を講じることとしたものです。

改 正

- 平成18年6月に男女雇用機会均等法が改正され、改正法第11条において、職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策の措置が義務化されました。改正法では保護の対象を男性労働者にも拡大するとともに、事業主に対しては、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雇用管理上の措置を講じることが義務付けられました。
- 平成28年3月に男女雇用機会均等法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」といいます。）が改正され、改正男女雇用機会均等法第11条の2（現11条の3）及び改正育児・介護休業法第25条において、職場における妊娠、出産、育児、介護休業等に関する言動により、就業環境が害されることを防止する措置を講じることが、事業主に新たに義務付けられました。

- 令和２年６月には男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、令和２年厚生労働省告示第６号の改正指針では、妊娠・出産等に関するハラスメントには、不妊治療を受けることに関する言動も含まれることが示されました。
- 令和８年１０月に男女雇用機会均等法が改正され、令和８年厚生労働省告示第５２号の指針では、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容や、事業主が求職活動等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の内容等が示されました。

※ 本県教育委員会の指針は、平成１１年６月の実施当初から、令和８年１０月１日までに施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の内容に対応しています。

2 セクシュアル・ハラスメント等の内容

第2 セクシュアル・ハラスメント等の内容 (指 針)

1 セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、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等を不快にさせる職場外における性的な言動のため職員の勤務環境や求職者等の求職活動等が害され、又は当該性的な言動への対応により当該職員がその勤務条件について不利益を受けることをいう。

なお、セクシュアル・ハラスメントには同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受ける職員等の性的指向^{※1}又はジェンダーアイデンティティ^{※2}にかかわらず、性的な言動であればセクシュアル・ハラスメントに該当する。

加えて、セクシュアル・ハラスメントは求職活動等におけるものを含む。

※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のこと

セクシュアル・ハラスメントは、その内容によって「環境型」と「対価型」に区別できます。

➤ 環境型セクシュアル・ハラスメント

他の者・他の職員を不快にさせる性的な言動により職員の勤務環境が害される場合。
(典型例)

- 恋人がいないことや結婚しない理由を勝手に詮索して周囲に話したり、性的な体験などを根掘り葉掘り聞かれたため、職場で働くことが苦痛になった。
- 職場において、職員が同僚に胸、腰等をたびたび触られたため、それを苦痛に感じて勤務意欲が低下した。
- 職場の同僚が職員に関する性的な内容の噂を流布したため、それを苦痛に感じて仕事が手につかなくなった。
- 勤務時間中に自分の立場や相手の状況等を考慮せずに一方的に好意を伝えられ、それを苦痛に感じ職務に専念できなくなった。
- 「何しているの?」「〇〇と付き合っているの?」と私生活に立ち入って行動を詮索するようなメールや SNS が執拗に届いたため、苦痛に感じて出勤するのがつらくなった。

➤ 対価型セクシュアル・ハラスメント

他の者・他の職員を不快にさせる性的な言動に対する職員の対応により当該職員がその勤務条件について不利益を受ける場合。

(典型例)

- 職員が職場において上司から性的な関係を要求されたが、これを拒否したところ、不利益な配置転換等を受けた。
- 職場内で上司が日頃から職員に係る性的な事柄について発言していたため抗議したところ、昇任の内申をされなかった。
- 飲み会の二次会や食事の誘いに応じなかったところ、仕事に関する重要な情報を回さないなど嫌がらせを受けた。

➤ 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント

求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントとは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

(典型例)

- ・ 説明会において、職員が求職者等の腰、胸等に触ったため、苦痛に感じて求職活動の意欲が低下した。
- ・ 教育実習及びインターンシップにおいて、職員が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、苦痛に感じて教育実習及びインターンシップ中の活動が手につかない。
- ・ 面接中、面接官を務める職員から性的な事実に関する説明を受け、求職者等が苦痛に感じて求職活動の意欲が低下した。

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント (指 針)

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、職場において行われる上司、同僚からの言動（妊娠・出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと、不妊治療を受けること、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動）により当該職員の勤務環境が害されることをいう。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、その内容によって「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」に区別できます。

➤ 制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により勤務環境が害されるもの。

(典型例)

- ・ 時間外勤務の免除について上司に相談したところ、「次の昇任はないと思え」と言われた。
- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をするのは周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言い、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。

➤ 状態への嫌がらせ型

女性職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により勤務環境が害されるもの。

(典型例)

- ・ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めにやめてもらうしかない」と言われた。
- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」などと繰り返し又は継続的に言い、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。

執行体制の確保や安全配慮（妊婦の体調が悪い場合等）の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

ただし、職員の意をくまない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があるので注意が必要です。

ハラスメントに該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

- ・ 上司が、執行体制を見直す目的で、育児休業の取得の希望期間を確認することや、業務状況を考えてある程度調整可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診日）について、その時期をずらせないと意向を確認する。
- ・ 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
- ・ 上司が長時間労働をしている妊婦に対して、「長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担を見直し、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。

※ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは求職者等にも適用されます。

- 3 具体的な内容 (指 針)
- (1) 「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員等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等を不快にさせることをいう。
 - (2) 「職場」とは、通常職員が勤務している場所をいい、それ以外であっても、職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当する。
また、勤務時間外の宴会等であっても、職場の上下関係や人間関係が実質的に存在する場合は「職場」に含まれる。
 - (3) 「職員」とは、県教育委員会事務局及び県教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関に勤務する一般職及び特別職の職員をいう。
 - (4) 「職員等」とは、職員及び求職者等をいう。
 - (5) 「求職者等」とは、求職者（福岡県教育委員会が実施する職員採用選考試験、教員等採用候補者選考試験並びに臨時的任用職員及び会計年度任用職員に応募する者）及び求職者以外の者であって、福岡県教育委員会が実施する職員の採用に資する活動に参加する者、教育実習等を受講する者、介護等体験に参加する者及びインターンシップへ参加する者をいう。
 - (6) 「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ジェンダーアイデンティティに関する偏見に基づく言動も含まれる。
 - (7) 「職員の勤務環境が害される」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。
 - (8) 「求職者等の求職活動等が害される」とは、求職者等が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメント等を受けることにより、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいう。
 - (9) 「性的な言動への対応」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。
 - (10) 「勤務条件についての不利益」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。
 - (11) 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

➤ セクシュアル・ハラスメント等の内容の解釈等

- 「他の者を不快にさせる」-----行為者本人の意図とは無関係に、相手が不快に感じる場合もこれに該当します。
- 「職場」-----例えば、出張先や行政サービスの相手方の自宅、業務で使用する車内等も含まれます。
- 「職員」-----女性、男性を問いません。外郭団体等で同じ職場に勤務する職員も対象とします。
- 「一般職及び特別職の職員」-----臨時職員、会計年度任用職員、非常勤職員も含まれます。
- 「性的な言動」-----性に関わる発言及び性に関わる行動をいいます。上司、同僚に限らず、行政サービスの相手方等も行為者

になり得ます。女性が女性に、男性が男性に対して行う場合も含まれます。

「性に関わる発言」 ----- 性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を流布すること等が含まれます。

「性に関わる行動」 ----- 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含まれます。

「求職活動等」 ----- 求職者等が採用試験を受験すること、インターンシップ、教育実習及び看護実習等に実習生として参加すること、会計年度任用職員や臨時的任用職員の任用に際し面接を受けること等が含まれます。

3 所属長等の責務

第3 所属長等の責務

(指 針)

所属長等管理監督の任にある者は、セクシュアル・ハラスメント等の未然の防止に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた場合あるいはセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

そのため、次に掲げる事項について具体的な対応を講じなければならない。

➤ 所属長等とは

「所属長等管理監督の任にある者」(以下「所属長等」といいます。)とは、所属長をはじめとして、職員を管理監督する地位にある者をいいます。

例えば、本庁においては、課長、副課長、課長補佐、係長等が、出先においては、所長、副所長、課長、課長補佐、係長等が該当します。また、学校においては、校長、副校長、教頭、事務長が該当します。

➤ 所属長等の基本的な心構え

性的な言動や冗談を言う人が「浮いてしまう」雰囲気、正しい勤務環境です。

所属長等は、職員が職務に専念できる良好な勤務環境の確保について責任を負っており、セクシュアル・ハラスメント等の隠蔽や被害者を黙らせようとする雰囲気は被害の深刻化を招きかねません。対応によっては、所属長等の責任が県の使用者責任につながるということを常に念頭におくことが必要です。

部下や同僚がセクシュアル・ハラスメント等を受けているのに気付いたら、放置せずに相談窓口へ情報提供するなど適切な対応をすることが重要です。

1 研修等による職員の意識啓発

(指 針)

研修等を通して、職員の意識啓発を行い、さらには職場内会議等の機会を利用して、職員への注意喚起、指導を行うこと。

所属長等は、セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するために、職場研修又は職場会議等を活用し、職員の意識を啓発することが必要です。

➤ 職場研修等で職員に対して啓発すべき内容

職員の研修に当たっては、セクシュアル・ハラスメント等になり得る個々の言動をマニュアル的に覚えさせようとするのではなく、相手の人格を尊重し、相手の意に反することをしないなど、セクシュアル・ハラスメント等の本質を職員に十分に理解させるよう努めることが重要です。

例えば、

- セクシュアル・ハラスメント等は、個人の尊厳や名誉、プライバシーなどの人格を傷つけ、勤務環境等を害するおそれがある重大な問題であると認識させる。
- 性的な差別意識や優越意識をなくすようにする。
- 他者を不快にさせる性的な言動をしないようにする。

ことなどを職員に対して積極的に啓発することが大切です。

- 2 セクシュアル・ハラスメント等の兆候を見逃さないための注意 (指 針)
セクシュアル・ハラスメント等が職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか勤務環境に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないように努めること。

➤ 職員の勤務態度等について注意すべきケース

所属長等は、日頃から良好な勤務環境を維持し、確立するために職員の日頃の言動や勤務態度等に十分な注意を払い、適宜適切な指導を職員に対して行う必要があります。

例えば、

- 離席することが多くなったり、休みがちになったりする場合。
- 仕事上のミスが目立ち始め、勤務能率が低下していると認められる場合。
- 勤務能率にははっきりした変化は認められないものの、心身の状態の悪化が客観的にうかがえ、今後の勤務能率の低下が懸念される場合。

など、職員の変化の兆しを見逃さないように注意を払うことが大切です。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないため、次の事項について十分に認識することが必要です。

- 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、休暇等の制度の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも、ハラスメントの原因や背景となること。
- 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は休暇等の制度を利用した職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は休暇等の制度を利用した職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

3 相談への迅速な対応 (指 針)

職員等からセクシュアル・ハラスメント等に関する相談があった場合には、次に掲げる事項に十分留意の上、真摯にかつ迅速に対応すること。

- (1) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。
- (2) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応(最善の解決策)は何かという視点を常に持つこと。
- (3) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。

職場において、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談があったり、実際に問題が生じた場合には、まず各職場で円滑に問題解決が図られることが必要です。

➤ 相談の対応に当たっての基本的な心構え

所属長等は、職員等からの相談に対するに当たっては、指針に掲げる「プライバシーの保護」「適切かつ効果的な対応」「迅速な対応」に加えて、次の事項にも留意してください。

- 公正な立場に立って真摯に対応すること。
- 加害者とされた者についても慎重かつ適切な配慮と対応がなされること。

➤ 相談しやすい環境づくり

所属長等は、プライバシーの保護に留意していることや相談したことを理由に不利益な取扱いを受けることがないように留意していることを職員に周知し、安心して相談できる環境づくりに努めてください。

4 セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合の対応 (指 針)

セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、職員への注意喚起や当該セクシュアル・ハラスメント等の排除を行うとともに、必要に応じて総務課又は教職員課との連絡調整を行う等、事態を深刻なものにしないように迅速かつ適切に対応すること。

また、再発防止のためにも、事実確認を迅速かつ正確に確認するとともに、その事案に適正に対処すること。

セクシュアル・ハラスメント等が現に行われている場合には、所属長等がその行為を制止する、あるいはその状態を解消する等、それぞれの事案に応じて対処し、たとえ軽度のセクシュアル・ハラスメント等であっても、被害者が苦痛に感じていると認められる場合は、行為者に状況を伝えて注意を促してください。

職員が職務の遂行に当たり行政サービスの相手方からセクシュアル・ハラスメント等を受けた場合などには、特に所属長等としての対応が重要となりますので、良好な勤務環境を確保するために迅速に対応し、問題の処理に当たってください。

4 職員の責務

第4 職員の責務

(指 針)

職員は、セクシュアル・ハラスメント等をしてはならない。また、職員は、セクシュアル・ハラスメント等をなくすために、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

1 職場における言動

個人の人格を傷つけ、勤務環境等を害することとなるセクシュアル・ハラスメント等をしないよう各人が発言や行動に十分注意すること。

なお、職員間のセクシュアル・ハラスメント等だけでなく、行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約等により同じ職場で勤務する者との関係にも注意すること。

➤ 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメント等を防止するためには、職員の一人ひとりが、以下のことについて十分意識し、その重要性を自覚しなければなりません。

- お互いの人格を尊重しあう。
- お互いが大切なパートナーであるという意識を持つ。
- 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくす。
- 女性を劣った性として見る意識をなくす。

➤ 職員の基本的な心構え

- 性的な言動等の受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメント等に当たるか否かは、相手の判断が重要であること。
親しさを表現したつもりでも、受け手の判断によっては、本人の意図とは関係なくセクシュアル・ハラスメント等とみなされることがあります。
この程度のことは相手も許容するだろうと自分勝手な憶測をしたり、相手との良好な人間関係ができているものと勝手に思いこんだりしないことが大切です。
- 相手が嫌がることは行わないこと。
相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないように留意しましょう。
- 相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないこと。
セクシュアル・ハラスメント等の受け手は、本当は拒否したいにもかかわらず、職場の上下関係や人間関係等を考慮して、それができない場合が多いです。
そのため、明確な意思表示がないからといって自分の行動には問題がないと勝手に思い込んではいけません。また、明確な意思表示を執拗に求めることや、意思表示がない（なかった）ことを非難することは絶対にあってはなりません。
- 勤務する職場内におけるセクシュアル・ハラスメント等にだけ注意するのでは不十分であること。
勤務時間外であっても、職場の上下関係や人間関係がそのまま維持される歓送迎会のような場(職場とみなされます。)における性的な言動等は、勤務環境を害するおそれがあることから、十分注意する必要があります。
- 職員間のセクシュアル・ハラスメント等だけ注意するのでは不十分であること。
行政サービスの相手方など職員以外の者に対しても注意しなければなりません。

➤ セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

◎職場内外で起きやすいもの

性的な内容の発言関係	
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「今日は生理か」、「もう更年期か」などと言う
	恋人がいないことや結婚しない理由を勝手に詮索して、本人の承諾なく周囲に話をする
性別により差別しようとする意識に基づくもの	自分の立場や相手の状況等を考慮せず、一方的に好意を伝える
	「女性は子供を産むべきだ」「まだ結婚しないのか」などと言う
	性的指向やジェンダーアイデンティティ、体型、容姿をからかいやいじめの対象としたり、性的指向やジェンダーアイデンティティを本人の承諾なく第三者に漏らしたりする

性的な行動関係	
性的な関心、 欲求に基づく もの	雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、これみよがしに読んだりする
	身体を執拗に眺め回す
	食事やデート、ホテルにしつこく誘ったり、キスをしようとする
	異性の同僚に、本人の了承なくマッサージや指圧をする
	すれ違いざまに異性の背中や脇腹、胸を突いたり、お尻を触る
	「仕事にはコミュニケーションが大事」と言いながら、激励の意味で肩や背中にボディタッチをする
	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・SNSを送る
性別により差別しようとする意識に基づくもの	「何をしているの?」「〇〇と付き合っているの?」などと私生活に立ち入って行動を詮索するようなSNSを執拗に送る
	休日の遊びや買い物などに異性の部下を付き合わせる
	セレモニーでの花束贈呈は、女性職員が適任だと思う
	女性職員にのみお茶くみをさせたり、男性職員にのみ会議や出張に行かせたりする

◎主に職場外において起こるもの

性的な関心、 欲求に基づく もの	「愛人になれ」と言って、性的な関係を強要する
	酔いつぶれた異性の同僚と二人きりでホテルに泊まったり、自宅に泊める
性別により差別しようとする意識に基づくもの	カラオケでデュエットを強要する
	異性の部下の肩を抱いて、スナップ写真を撮る
	酒席で、上司の隣に座席を指定したり、お酌を強要する

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて職員が認識すべきこと
職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識することが必要です。

- 不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠・出産等の否定につながる言動や、制度等の利用否定につながる言動（ただし、単なる自らの意思の表明を除く。）は、本人に直接行わない言動も含め、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

また、妊娠等をし、又は休暇等の制度を利用する職員は、次の事項について十分認識しなければなりません。

- 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な休暇等の制度が利用できるという知識を持つこと。
- 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動の例

- 職員からの時間外労働の免除についての相談に対して、上司が「次の昇任はないと思え」と言う。
- 職員からの育児（介護）休業の取得についての相談に対して、上司が「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と周囲にも聞こえるよう発言し、職員が休業の取得をあきらめざるを得ない状況となる。
- 職員が介護休暇の取得について、周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は取得したい」と再度伝えたが、再度同様の発言があり、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- 上司・同僚が「時間外勤務の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、勤務するうえで看過できない程度の支障が生じている。
- 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言い、勤務するうえで看過できない程度の支障が生じている。
- 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」などと繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、勤務するうえで看過できない程度の支障が生じている。
- 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、当該職員が勤務する上で、看過できない程度の支障が生じている。
- 育児や介護の事情により、短時間勤務をしている職員に対し「早く帰るから迷惑だ」と言う。
- 育児・子育てに係る休暇を申請した職員に対し「また休むの」と言い、冷たい対応をする。

2 職場の構成員としての心構え

(指 針)

勤務環境は職員相互の協力の下に形成されるものであることから、職場の構成員として良好な勤務環境の維持・確立に努めること。

➤ 職場の同僚の基本的な心構え

セクシュアル・ハラスメント等について問題提起する職員を孤立させてはなりません。

その職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、当事者間の個人的な問題として片づけないでください。

職員の問題提起を契機として職場におけるミーティングを行うなど、皆で、良好な環境づくりに取り組むことを心がける必要があります。

職場からセクシュアル・ハラスメント等の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、職場の同僚として注意を促すなどの必要な行動をとってください。

そして、職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないでください。

3 行為者に対する意思表示

(指 針)

セクシュアル・ハラスメント等の被害を防止し、又は深刻なものにしないためには、相手（行為者）に対する明確な意思表示等の行動をためらわないこと。

セクシュアル・ハラスメント等を見逃したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されません。「恥ずかしい」「自分が泣き寝入りすればいい」などと考えるがちですが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメント等をなくすことは自分だけの問題ではなく働きやすい勤務環境のために重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが大切です。

セクシュアル・ハラスメント等を受けたと思うときは、次のような行動をとることが望まれます。

○ 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をする。

セクシュアル・ハラスメント等に対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。直接相手に言いにくい場合にはメールやチャット等の手段をとるという方法もあります。

○ 信頼できる人に相談する。

まず、職場の上司や同僚等身近な信頼できる人に相談することが大切です。職場内において解決することが困難な場合には、指針の第6に規定する相談窓口にご相談ください。

また、相談するときは、セクシュアル・ハラスメント等が発生した日時や内容等について、できるだけ記録しておくことが大切です。

4 セクシュアル・ハラスメント等を見聞きした場合の対応 (指 針)

セクシュアル・ハラスメント等を見聞きした場合は、その言動を行っている相手から状況や事情を確認するとともに、必要に応じて注意すること。その対応が困難な場合は、所属長又は相談窓口に相談すること。

セクシュアル・ハラスメント等を受けた時、被害に遭った本人は、気持ちが動揺し、すぐに毅然とした態度をとることができない場合があります。また、行為者よりも立場が弱かったり、「セクシュアル・ハラスメント等を拒絶することで場の空気を悪くしたくない」などとの考えから、苦情を申し出ることができない場合もあります。

このような状況において、セクシュアル・ハラスメント等の場に居合わせたにもかかわらず、被害を受けた本人のみに対応を任せ、見て見ないふりをすることは、職場のセクシュアル・ハラスメント等を容認する雰囲気や空気を作ることになりかねません。

また、被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて気軽に相談に乗ってください。被害者は「恥ずかしい」「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他人に相談することをためらうことが多いです。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談にのることが大切です。

セクシュアル・ハラスメント等を防止するためには、行為を受けた当事者だけでなく、職員一人ひとりがセクシュアル・ハラスメント等を見逃さないという意識を持ち、行動に移すことが必要です。

5 研修等

第5 研修等	(指 針)
1 意識啓発等	
県教育委員会は、セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図らなければならない。	
2 研修等の実施	
セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するためには、職員一人ひとりの意識の持ち方や心構えが極めて重要であることから、県教育委員会は、次に掲げる事項について、研修を実施しなければならない。	
(1) セクシュアル・ハラスメント等は、当該職員等の人格を傷つけ、又は勤務環境を害するおそれがある重大な問題であること。	
(2) 性別により差別したり、役割を強制しようとする意識をなくすようにすること。	
(3) セクシュアル・ハラスメント等の具体的な態様を認識し、セクシュアル・ハラスメント等を行わないようにすること。	
(4) その他、セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止するため、及びセクシュアル・ハラスメント等に適切に対応するために必要な事項。	
3 研修において留意すべき事項	
県教育委員会は、研修を実施する場合において、特に、次に掲げる事項について留意するものとする。	
(1) 新たに職員となった者にセクシュアル・ハラスメント等に関する基本的な事項について理解させること。	
(2) 新たに所属長等管理監督者となった職員にセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関しその求められる役割及び技能について理解させること。	

➤ 職員の意識啓発及び知識の向上を図る方法

厚生労働省が定める12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に合わせて、「働きやすい職場をめざして」のリーフレットを配布・啓発をしていることや階層別研修における研修、幹部職員に対する職員倫理に関する幹部研修会における研修等が挙げられます。

➤ 研修すべき基本的な事項

職員に対し研修すべき基本的な事項としては、次が挙げられます。

- 職員が、セクシュアル・ハラスメント等をしないようにするための意識と心構え (P. 12～P. 15 参照)

➤ 特に所属長等に対して研修すべき事項

所属長等に対し研修すべき基本的な事項としては、次が挙げられます。

- 所属長等が、セクシュアル・ハラスメント等の未然防止や相談体制等に対する意識と心構え (P. 9～P. 11 参照)

6 相談窓口

第6 相談窓口	(指 針)
<p>セクシュアル・ハラスメント等に関する相談に対応するため、総務課及び教職員課に相談窓口を設置するものとする。</p> <p>相談窓口においても、第3の3に掲げる事項に十分留意の上、対応に当たるものとする。</p> <p>なお、市町村立学校に勤務する職員（県費負担教職員を含む。）に係る相談窓口の設置者は、服務監督権者である市町村教育委員会である。</p>	

➤ 相談窓口の体制等

	総務課人事係	教職員課福利・職員係
対 象	県教育委員会事務局等職員及び 県立学校に勤務する職員のうち 教育職員以外の職員	県立学校に勤務する教育職員
電 話	092-643-3858（直通） 092-651-1111（内線5 315、5316）	092-643-3891（直通） 092-651-1111（内線5 445、5446、5458）
受付時間	8時30分～17時15分	
メール	kjinji@pref.fukuoka.lg.jp	kkyoshoku@pref.fukuoka.lg.jp
相談員	人事係担当職員 総務課長が指名する職員	福利・職員係担当職員 人事管理班担当職員 教職員課長が指名する職員

※ 相談者の了解の上事実関係の調査等を行う場合、教育庁の主管課や出先機関・公社等外郭団体の主務課に協力をお願いする場合があります。

※ 教職員課においては、福利・職員係担当職員が相談を受け付け、関係者からのヒアリング等の必要な調査、被害を受けた職員に対する配慮のための措置や関係者への注意・指導等を行う場合は、人事管理班担当職員が行います。

※ セクシュアル・ハラスメント等の被害者だけでなく、セクシュアル・ハラスメント等の加害者であると指摘された職員やセクシュアル・ハラスメント等を見過ごしたとして非難された職員、セクシュアル・ハラスメント等を見聞きしショックを受けた周囲の職員などがメンタルヘルス不調に陥るケースも想定されます。

こころの健康相談等の窓口では、専門スタッフ（心療内科医・精神科医・臨床心理士・教育経験者等）が、これらの職員からの健康相談にも応じます。

上記の相談窓口では、原則として2人の相談員が対応することとし、そのうち1人は相談の申出人と同性の相談員が当たります。

また、直接セクシュアル・ハラスメント等の被害を受けた職員のほか、次に掲げる職員等からの相談にも対応します。

- 他の職員がセクシュアル・ハラスメント等の被害を受けるのを見て第三者として不快に感じた職員
- セクシュアル・ハラスメント等であるとの指摘を受けたが、自分の認識とずれがあるため、確認をしたい職員
- 部下等からセクシュアル・ハラスメント等の相談を受けたが、対応方法がわからない職員

なお、相談窓口では、相談者のプライバシーの保護を最優先にしていますので、その相談内容が相談員以外の第三者に漏れることはありません。

また、被害者の了解なしには事実確認等の調査を行うことはありません。

＊ 相談窓口及び事後処理体制等フロー図については、P. 21 を参考にしてください。

- 相手を対等なパートナーとして見ていない等の性別役割分担意識が、場合によってはセクシュアル・ハラスメントを生む土壌となります。また、妊娠（不妊治療を含む。）、出産、育児休業等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、休暇等の制度を利用しにくい職場環境や制度の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの発生の原因や背景にあると考えられます。

このため、総務課及び教職員課では従来からこの役割分担意識や制度を利用しにくい職場環境に対する指導・研修に努めています。

総務課及び教職員課の相談窓口では、これらのことに関する相談も受け付けます。

性別役割分担意識の問題として、例えば次のようなものがあげられます。

- ・ 女性は「職場の花」で、男性をサポートする役目であるという意識
- ・ お茶くみは女性の仕事であるという意識
- ・ 女性は仕事が出来ないという言動

➤ 公立学校共済組合による相談窓口（こころの健康相談）

さまざまな心の健康問題に関し、心療内科医、臨床心理士等が面談によるカウンセリングに応じ、心の健康保持とその推進を図っています。

対象者：組合員及びその家族

電 話：092-541-4936

（毎週月～金、9時～17時。要予約。病院の休診日を除く）



➤ 相談窓口への相談の申し出と受付方法等

相談窓口では、面談の他、電話やメールによる相談も受け付けます。

また、電話等の場合は、匿名による相談にも応じます。

【参考】

正当な理由のない小さな攻撃「マイクロアグレッション」
～誰もが加害者になり得る問題です～

- 無意識な偏見や思い込みであるアンコンシャスバイアスが起因となることが多く、特定の集団や属性の人に対する偏見や差別的な価値観が何気ない言葉や態度に現れることで、相手を不快にさせる行為です。

例① 職場の同僚たちの前で

「性的指向はみんな気にしていないから大丈夫。」 → 性的少数者は異質

例② 日本語での会話や日本食の料理が上手になった留学生に

「これで立派な日本人になれるね。」 → 尊重していない

例③ 定年後の再任用職員に対して

「大変でしょうから、無理せずにやってください」 → 期待していない

例④ 新規採用職員に対して

「新人にしては覚えが早いね。すごいね。」 → 新人は飲み込みが遅い

- いずれも他者への理解やプラスの評価を示しているように見えますが、差別や偏見に基づく思考やアイデンティティへの無理解が込められています。

このような場に居合わせた場合は、見て見ぬふりや沈黙、笑いや同調的発言で受け流したりせず、差別的言動に当たることを指摘しましょう。そして受けた人に対する支援を行いましょう。

- 日頃から、自分の意見を一方的に押しつけるのではなく、相手の話を聞いてその気持ちを尊重しながらも、自らの考えや要求を明確に伝えられるようなコミュニケーション（アサーティブ・コミュニケーション）を意識しましょう。

7 ハラスメント等が生じた場合の対応

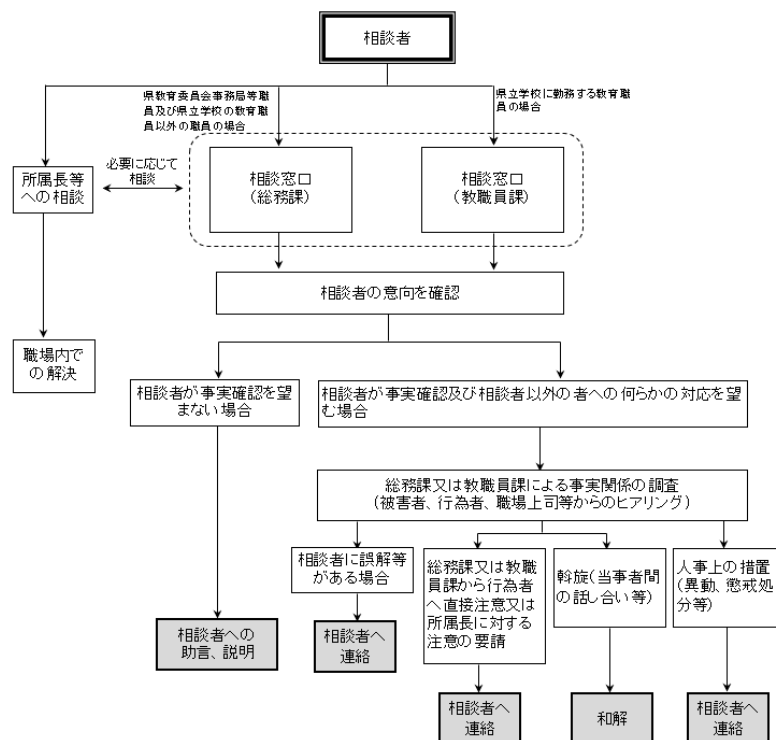
第7 セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合の迅速かつ適切な対応（指 針）
セクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、県教育委員会は、必要に応じて、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 1 事実確認の調査のため、相談の申出人や関係者からの事情聴取等を行う。
- 2 当事者間の話し合いや和解のための斡旋をする。
- 3 行為者に対する注意あるいは行為者の上司等に対する注意及び指導の要請を行う。
- 4 配置換や異動等の人事上の措置を講ずる。

なお、セクシュアル・ハラスメント等の態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当することがあり、その場合は、懲戒処分を行うものであること。

セクシュアル・ハラスメント等の相談を受けて被害者が事実確認を望んだ場合、あるいは現にセクシュアル・ハラスメント等が生じた場合には、県教育委員会は、事実関係の調査及び確認のため関係者からの事実聴取を行います。

《相談窓口及び事後処理体制等フロー図》



* 上記フロー図は、相談が寄せられた場合の標準的な流れです。ケースによっては必ずしもこの通りに進むとは限りません。ヒアリング等に時間を要してしまう場合もあります。

➤ 懲戒処分について

セクシュアル・ハラスメント等に該当する言動には様々なものがありますが、それらの中には地方公務員法に規定する信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当するものも考えられ、そのようなケースについては、セクシュアル・ハラスメント等を行った職員は、懲戒処分に付されることもあります。

8 プライバシーの保護等

第8 プライバシーの保護等

(指 針)

- 1 セクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた職員及びセクシュアル・ハラスメント等に関する問題の処理に関与した職員は、相談の申出人や関係者のプライバシーの保護に特に留意しなければならない。
- 2 所属長等は、職員等が、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の申出を行ったことや相談に係る調査について証言をしたこと等を理由に、勤務条件に関する不利益はもちろんのこと、同僚等からの誹謗や中傷などいかなる態様の報復や不利益を受けることがないようにしなければならない。

セクシュアル・ハラスメント等に係る職員等の情報は、当該職員等のプライバシーに属するものです。セクシュアル・ハラスメント等に関する問題に関与した全ての職員は、このことを十分認識し、問題解決に当たります。

➤ 相談者等の不利益取扱いの防止

セクシュアル・ハラスメント等に関する相談の申出を行ったことや相談に係る調査について証言をしたこと、その他セクシュアル・ハラスメント等に対する正当な対応をしたことにより職員や求職者等がいかなる態様の報復や不利益を受けることがあってはならないことは言うまでもありません。

9 関係法律及び国の定める指針

資料 1

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(抄)

令和8年10月1日施行

第2節 事業主の講ずべき措置等

(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等)

- 第11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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。
- 5 (略)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

- 第12条 国は前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動、その他の措置を講ずるように努めなければならない。
- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するよう努めなければならない。

(求職活動等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等)

- 第13条 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの(以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。)によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動(以下この項及び同条第1項において「求職活動等」という。)において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、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 事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。

4 （略）

（求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）
第14条 国は、求職者等の求職活動等を阻害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「求職活動等における性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、求職活動等における性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）
第15条 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。

4 （略）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第16条 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項の規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(抄)

令和8年10月1日施行

第9章 事業主が講ずべき措置等

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第25条の2 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

資料 3

平成18年厚生労働省告示第615号（最終改正 令和二年一月一五日）

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 講ずべき措置等についての指針（抄）

1 はじめに

この指針は、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（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条第1項から第3項までに規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第4項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対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るもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。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。

- (2) 「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」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。
- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項及び第11条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3（1）の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

- (4) 「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、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この（4）において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。
- (5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであ

って、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 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、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該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。

ロ 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が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む（2）において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、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、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 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を行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。

（事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 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就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、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対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 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は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、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の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの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すること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、そ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すること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアル

に基づき対応すること。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(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

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、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、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内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等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者期間の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、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を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、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なかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるセク

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、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

- ② 労働者に対して職場におけ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、講習等を改めて実施すること。

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(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と認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの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、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 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、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、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若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

6 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、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、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）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、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

- (2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4（1）イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

○ その他関係指針

- ・厚生労働大臣指針（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）
- ・厚生労働大臣指針（子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針）

資料 4

令和8年厚生労働省告示第52号（令和八年二月二十六日）

事業主が求職活動等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
講ずべき措置等についての指針（抄）

1 はじめに

この指針は、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（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第13条第1項及び第2項に規定する事業主が求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」という。）により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

- （1） 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する求職活動等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。

- （2） 「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれる。なお、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれる。また、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限らない。

（求職活動等の例）

- ・ 企業の採用面接への参加
- ・ 企業の就職説明会への参加
- ・ 企業の雇用する労働者への訪問
- ・ インターンシップへの参加
- ・ 教育実習、看護実習等の実習の受講

- （3） 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第13条第1項及び第14条第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3（1）の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第13条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者による求職者等からの相談への対応に派遣労働者が協力した際に事実を述べたこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

- （4） 「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、それぞれ含まれる。

また、当該言動を行う者には、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）も想定されるため、これらの者による「性的な言動」についても必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

- (5) 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

ロ 企業が実施するインターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。

ハ 企業が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。

ニ 面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。

ホ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

ヘ インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第14条第2項の規定により、事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、求職者等の健康状態の悪化や、求職活動等の停止などにつながり得ることが考えられ、また、事業主が社会的信用を失うことなどの経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第14条第4項の規定により、労働者は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者及び求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止

の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行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。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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となり得ること並びに求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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となり得ること並びに求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 求職活動等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就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等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対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 求職活動等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は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

ハ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。

(求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発している例)

- ① 労働者に対しては、面談時間及び場所の指定、実施体制並びにやり取りに用いるSNSの種類の指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

また、求職者等に対しては、上記規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知等すること。なお、労働者に対する周知・啓発に当たっては、2(2)の求職活動等以外の場面においても求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、併せて周知することも考えられる。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、求職者等からの相談に対し、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の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。

なお、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当

者として人事担当者以外の者を指定することも考えられる。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(求職者等に周知していると認められる例)

- ① 求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口を周知すること。

ロ イの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すること。また、相談窓口においては、被害を受けた求職者等（以下「被害者」という。）が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談を行った求職者等（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば求職活動等を阻害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、そ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すること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 求職活動等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

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及びセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第24条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、求職活動等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、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、又は人事担当者による被害者への相談対応等の措置を講ずること。

ハ イにより、求職活動等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を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ず

ること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

- ② 法第24条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、求職活動等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なかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び求職活動等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、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して求職活動等におけ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、講習等を改めて実施すること。

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者及び求職者等に対して周知すること。

(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と認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの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、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 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、ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、社内に配布及び社外に発信等すること。

ロ 法第13条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の規定を踏まえ、労働者が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等の求職者等の関係者から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うことが望ましい。
 - (2) 事業主は、求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者による求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。
- 6 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し行うことが望ましい取組の内容
- (1) 3の事業主及び労働者の責務の趣旨に関連し、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為（以下「求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等」という。）について、事業主は、当該事業主が雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4（1）イの求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、求職者等から、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

その際、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）2（7）に規定される職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例を踏まえ、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該求職者等が開示することを強要する若しくは禁止すること等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。
 - (2) 事業主は、求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者による求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。