



職場における セクシュアル・ハラスメント対策

環境型セクハラ

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り、能力の発揮に重大な悪影響が生じること

事業主の義務

セクハラは、一度発生すると被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど、個人の問題だけでなく、事業主にも不利益な影響を及ぼします。そのため、未然の防止対策が重要です。

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクハラの対象を男女の労働者とし、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や、雇用管理上必要な措置をとることを事業主に義務付けています。

事業主がとるべき措置

次の9項目が厚生労働大臣の指針により定められています。

- ①セクハラの内容、あつてはならぬ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行為者には、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 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。

- 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は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。

- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかつた場合も同様）

- ⑧相談者・行為者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。

- ⑨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。

相手の立場を理解する

セクハラのは状況は多様であり、被害者本人の感じ方や受け止め方も異なるため判断が難しい場合もあります。しかし、被害者がどう受け止めたかを理解し、相手の立場に立つて個別の状況をくみ取り考えていくことが重要です。

職場で生き生きと働くことができる、セクハラのない職場環境の実現に向けて、一人ひとりが自分の問題として受けとめ考えることが求められています。

男女共同参画推進講演会を開催します！

日時 6月30日(日) 13時30分～15時

場所 市民館ホール ※入場は無料です。

講師 人材活性プロデューサー／元吉本興業プロデューサー おおたに ゆりこ 大谷 由里子 さん

演題 大谷流『ココロ』の元気のつくり方
～「感じて・興味を持って・動く」人づくり！～

プロフィール 大学卒業後、吉本興業(株)に入社。故横山やすしさんのマネージャーを務め、宮川大助・花子さんなどを売り出し注目を集める。結婚、出産後に女性企業家として会社を設立。「笑い」を用いたユニークな「人材育成法」が話題となっている。

問い合わせ 人権推進室 ☎22-7736

